

**Wege in die Arbeitswelt aus der Sicht
erfolgreicher Absolventinnen und
Absolventen einer Berufsausbildung im
dualen System – eine qualitative Studie**

Inauguraldissertation
zur Erlangung des Grades eines Doktors
der Philosophie
im Fachbereich
Erziehungswissenschaften der
Johann Wolfgang Goethe Universität zu
Frankfurt am Main
vorgelegt von
Bettina Licht
Juni 2014

Erstprüfer: Prof. Dr. Joachim Schroeder
Zweitprüfer: Prof. Dr. Andreas Walther

Kurzfassung

Die vorliegende Arbeit vollzieht mithilfe problemzentrierter Interviews Schritte junger Berufsausbildungsabsolventen - hier Teilnehmer eines Zweigs der Benachteiligtenförderung, den ausbildungsbegleitenden Hilfen - von der allgemeinbildenden Schule in Beschäftigung nach. Die Arbeit ist in den Feldern Benachteiligtenforschung und Übergangsforschung angesiedelt.

Teil 2 der Arbeit gibt Aufschluss über die durch einen Kurzfragebogen ermittelten beruflichen Wege von 79 ausgewählten Untersuchungsteilnehmern der Prüfungsjahrgänge 2000 bis 2004 vom Ende der Schule bis zum Stichtag der Befragung. Fragestellungen sind hier vor allem Wege in die Berufsausbildung, Ausbildungsverläufe, Prüfungsgeschehen, Übernahmeverhalten der Ausbildungsbetriebe, Zeiten von Arbeitslosigkeit, beruflicher Stand zum Befragungstichtag von als benachteiligt wahrgenommenen Lehrabsolventen.

Teil 3 der Arbeit beschreibt das Berufseinstiegsgeschehen nach erfolgreichem Lehrabschluss, wie es sich aus der Sicht der Befragungsteilnehmer darstellt. Von 62 Teilnehmern liegen durch problemzentrierte Interviews Einschätzungen zu förderlichen und hinderlichen Faktoren beim Berufseinstieg vor. Aus diesen Einschätzungen werden in Teil 4 der Arbeit als Ergebnis so genannte Gewinner und Verlierer beim Berufseinstieg identifiziert.

Schlagwörter: Berufseinstieg Benachteiligter, duale Berufsausbildung, Übergangsforschung, problemzentriertes Interview, förderliche und hinderliche Berufseinstiegsfaktoren

Inhaltsübersicht

Vorwort	13
Einleitung	17
1 Verortung der Arbeit zwischen „Benachteiligtenforschung“ und „Übergangsforschung“	22
1.1 Die Ausweitung der Benachteiligtenförderung	22
1.2 Übergangsforschung	36
2 Untersuchungsgruppe und Verlaufswege	50
2.1 Meine Befragungsmethode im Hinblick auf die Theorie und meine Befragungsgruppe.....	50
2.2 Die Auswahl der BefragungsteilnehmerInnen	58
2.3 Die Darstellung der Verlaufswege	71
2.4 Das Spektrum der Lehrberufe	101
2.5 Die Größe des Ausbildungsbetriebes	133
2.6 Brüche, Wechsel während der Ausbildung	141
2.7 Das Prüfungsgeschehen.....	146
2.8 Verlaufswege: Der Übergang an der zweiten Schwelle	155
2.9 Verlaufswege: Der Zeitraum von der bestandenen Abschlussprüfung bis zum Stichtag der Befragung	170
3 Die Interviews	189
3.1 Die Erstellung des Frageleitfadens	189
3.2 Der Zugang zur Untersuchungsgruppe.....	191
3.3 Die Durchführung der Interviews.....	221
3.4 Die Auswertung der Daten	230
3.5 Die Sicht der BefragungsteilnehmerInnen auf ihren Einstieg in die Arbeitswelt	239
4 Die Ergebnisse	355
4.1 Die Einmündung in die Erwerbstätigkeit nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung auf dem Hintergrund meiner Befragung	355
4.2 GewinnerInnen und VerliererInnen.....	357
4.3 Wünsche	388
4.4 Was man so hört	396

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung	2
Inhaltsübersicht	3
Inhaltsverzeichnis	4
Tabellenverzeichnis	9
Abbildungsverzeichnis	10
Vorwort	13
Einleitung	17
1 Verortung der Arbeit zwischen „Benachteiligtenforschung“ und „Übergangsforschung“	22
1.1 Die Ausweitung der Benachteiligtenförderung	22
1.1.1 Der Benachteiligtenbegriff	25
1.1.2 Die Erstplatzierung auf dem Arbeitsmarkt durch Berufsausbildung	27
1.1.3 Benachteiligtenforschung	31
1.2 Übergangsforschung	36
1.2.1 Entstandardisierung von Übergängen beim Berufseinstieg	38
1.2.2 Die erste und zweite Schwelle beim Berufseinstieg.....	40
1.2.3 Lebensverlaufskonzept	43
1.2.4 Übergänge als Forschungsthema der vorliegenden Arbeit.....	45
1.2.5 Festschreibungen	46
2 Untersuchungsgruppe und Verlaufswege	50
2.1 Meine Befragungsmethode im Hinblick auf die Theorie und meine Befragungsgruppe.....	50
2.1.1 Warum Problemzentrierung?.....	52
2.1.2 Dem "Gegenstand" angemessen	53
2.1.3 Prozesscharakter der Untersuchung	55
2.1.4 Der Prozess des Berufseinstiegs	56
2.2 Die Auswahl der BefragungsteilnehmerInnen	58
2.2.1 Die ursprünglich angenommene Befragungsgruppe	58
2.2.2 Abweichen von den ursprünglich vorgesehenen Auswahlkriterien	59
2.2.3 Aufnahme von TeilnehmerInnen mit höheren Schulabschlüssen in die Befragung	62
2.2.4 Junge Frauen, die zunächst den Realschulabschluss anstrebten	62
2.2.5 Junge Frauen mit Realschulabschluss	64

2.2.6	Junge Männer, die den Hauptschulabschluss auf der regulären Hauptschule erwarben	66
2.2.7	Befragungsteilnehmerinnen mit schwachen Schulbildungsabschlüssen	68
2.2.8	Warum wurden angestrebte Schulabschlüsse nicht erworben?	69
2.3	Die Darstellung der Verlaufswege	71
2.3.1	Vom Verlassen der Schule bis zum Eintritt ins Erwerbsleben	71
2.3.2	Die Auswertung der Daten über die Verlaufswege	72
2.3.3	Ergänzung der Untersuchungsergebnisse durch Zahlen aus offiziellen Erhebungen	73
2.3.4	Der Einstieg in die Berufsausbildung direkt im Anschluss an die Schule oder ein BVJ	76
2.3.5	Der Einstieg in die Berufsausbildung direkt nach Schule oder BVJ der jungen Frauen	78
2.3.6	Der Einstieg in die Berufsausbildung direkt nach Schule oder BVJ der jungen Männer	81
2.3.7	Der Einstieg in eine Berufsausbildung nach dem Besuch einer Berufsvorbereitungsmaßnahme	83
2.3.8	Der Einstieg in eine Berufsausbildung nach dem Besuch einer Berufsvorbereitungsmaßnahme und/oder einer Jobberphase bei den Frauen	90
2.3.9	Der Einstieg in eine Berufsausbildung nach dem Besuch einer Berufsvorbereitungsmaßnahme und/oder einer Jobberphase bei den Männern	93
2.3.10	Der Einstieg in eine Berufsausbildung nach dem Besuch einer Berufsvorbereitungsmaßnahme und/oder einer Jobberphase in der Übersicht	97
2.3.11	Die Übergänge an der ersten Schwelle in der Gesamtschau	99
2.4	Das Spektrum der Lehrberufe	101
2.4.1	Welche Berufe wurden ergriffen?	101
2.4.2	Perspektiven der ergriffenen Berufe	107
2.4.3	"Traumberufe"	116
2.4.4	Traumberufe und tatsächlich ergriffene Berufe	120
2.4.5	Warum wurde der Traumberuf nicht ergriffen?	122
2.4.6	Perspektiven der Traumberufe und Berufe	125
2.4.7	Betrachtung ausgewählter Traumberufe und Berufe	131
2.5	Die Größe des Ausbildungsbetriebes	133
2.5.1	Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsneigung	134
2.5.2	Größe und Art der Ausbildungsbetriebe	136
2.5.3	Größe und Art des Ausbildungsbetriebes: Übernahme und berufliche Perspektiven	139
2.6	Brüche, Wechsel während der Ausbildung	141
2.6.1	Der Wechsel des Ausbildungsbetriebes	142
2.6.2	Berufswechsel während oder nach der Probezeit	143
2.6.3	Die Zwischenprüfung in der Stufenausbildung und der Wechsel des Ausbildungszieles	144
2.6.4	Brüche, Wechsel während der Ausbildung im Überblick	145

2.7	Das Prüfungsgeschehen.....	146
2.7.1	Prüfungserfolge	148
2.7.2	Determinante Ausbildungsberuf.....	149
2.7.3	Determinante Schulabschluss.....	151
2.7.4	Determinante Bezug zum Beruf.....	151
2.8	Verlaufswegen: Der Übergang an der zweiten Schwelle	155
2.8.1	Gibt es einen Zusammenhang zwischen Prüfungsergebnis und Übernahmeangebot?	155
2.8.2	Übernahmeangebot durch den Ausbildungsbetrieb und späterer Verbleib.....	157
2.8.3	Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb, späteres Verlassen des Betriebes .	159
2.8.4	Keine Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb.....	160
2.8.5	Das Übernahmeverhalten der Ausbildungsbetriebe im Spiegel offiziell erhobener Daten.....	163
2.8.6	Gibt es einen Zusammenhang zwischen erster und zweiter Schwelle?	166
2.9	Verlaufswegen: Der Zeitraum von der bestandenen Abschlussprüfung bis zum Stichtag der Befragung	170
2.9.1	Beschäftigung und Arbeitslosigkeit bei den nicht im Ausbildungsbetrieb verbliebenen TeilnehmerInnen	170
2.9.2	Geringe oder keine Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit.....	172
2.9.3	Erfahrungen mit längerer Arbeitslosigkeit und Verbleib	175
2.9.4	Erfahrung von Arbeitslosigkeit im Berufsverlauf als Bedingungsfaktor für gelungene oder misslungene Berufseinstiege.....	179
2.9.5	Die berufliche Lage der jungen Erwachsenen der Befragungsgruppe am Stichtag der Befragung	185
3	Die Interviews	189
3.1	Die Erstellung des Frageleitfadens	189
3.2	Der Zugang zur Untersuchungsgruppe.....	191
3.2.1	Kontaktaufnahme	196
3.2.2	Angehörige der Befragungsgruppe, die persönlich erreicht wurden, aber kein Interview gaben	197
3.2.3	Zugangswege: Die Elternadresse in der Prisma-Datenbank	199
3.2.3.1	Leichter Zugang über die Elternadresse und Interview.....	199
3.2.3.2	Schwieriger bis kein Kontakt über die Elternadresse.....	201
3.2.3.3	Verhinderung des Interviews durch erreichte Mütter.....	203
3.2.3.4	Zunächst schwieriger Zugang über die Elternadresse.....	205
3.2.4	Zugangswege: Der ehemalige Ausbildungsbetrieb	206
3.2.5	Zugangswege: Der neue Arbeitsplatz.....	206
3.2.6	Zugangswege: Andere Versuche des Zugangs.....	207
3.2.7	Erkenntnisse aus der Kontaktaufnahme	211
3.2.8	Die Dauer von der geglückten Kontaktaufnahme bis zum Interview bzw. zum Fragebogenrücklauf	217
3.2.9	Weitere Überlegungen zur Kontaktaufnahme	218
3.3	Die Durchführung der Interviews.....	221

3.3.1	Die Örtlichkeiten der Interviews	224
3.3.2	Atmosphärisches.....	227
3.4	Die Auswertung der Daten	230
3.4.1	Die Problematik der Erhebung und Auswertung der Daten von Adressaten der Sozialen Arbeit	230
3.4.2	Die Aufbereitung der Daten	233
3.4.3	Überlegungen zum Datenschutz.....	235
3.4.4	Die Auswertung der Daten	236
3.5	Die Sicht der BefragungsteilnehmerInnen auf ihren Einstieg in die Arbeitswelt	239
3.5.1	Der Übergang an der zweiten Schwelle	239
3.5.1.1	BefragungsteilnehmerInnen, die von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen wurden	240
3.5.1.2	BefragungsteilnehmerInnen, die wussten, dass sie von ihren Ausbildungsbetrieben nicht übernommen werden	244
3.5.1.3	BefragungsteilnehmerInnen, die nicht wussten, dass sie von ihren Ausbildungsbetrieben nicht übernommen werden	247
3.5.1.4	BefragungsteilnehmerInnen, die nicht in ihren Ausbildungsbetrieben bleiben wollten	250
3.5.1.5	Die berufliche Lage der TeilnehmerInnen zum Befragungstichtag im Vergleich	252
3.5.2	Die zweite Schwelle: Empfehlungen der TeilnehmerInnen an andere Jugendliche zum erfolgreichen Berufseinstieg.....	257
3.5.2.1	Anpassung und Übernahme anstreben!.....	257
3.5.2.2	Frühzeitig um eine Anschlussbeschäftigung kümmern!	258
3.5.2.3	Möglichst früh Berufserfahrung erwerben!.....	259
3.5.2.4	Schon im Vorfeld überlegen, welcher Beruf der Richtige ist!	261
3.5.2.5	Initiative zeigen und flexibel sein!	263
3.5.2.6	Zunächst die Lehre durchhalten, nicht entmutigen lassen, weiterbilden! .	266
3.5.2.7	Die Empfehlungen an andere AusbildungsabsolventInnen im Überblick	267
3.5.3	Die Bedeutung des Ausbildungsberufs aus der Sicht der BefragungsteilnehmerInnen	271
3.5.3.1	Die Zufriedenheit mit dem Lehrberuf	271
3.5.3.2	Wie beurteilen die Befragten den Nutzen, den ihnen die abgeschlossene Ausbildung erbrachte?.....	275
3.5.3.3	Frauen in "Männerberufen", Frauen in "Frauenberufen"	281
3.5.4	Was fördert und was behindert den beruflichen Einstieg aus Sicht der Befragten?.....	293
3.5.4.1	Förderliche Faktoren für den gelingenden Berufseinstieg	295
3.5.4.2	Hinderliche Faktoren beim Berufseinstieg.....	300
3.5.5	Beruflicher Aufstieg und Selbstständigkeit.....	304
3.5.6	Arbeitslosigkeit im Berufsverlauf	319
3.5.6.1	Wege aus der Arbeitslosigkeit aus der Sicht der Befragten	319
3.5.6.2	Saisonale Arbeitslosigkeit	332

3.5.6.3	Erfahrungen mit Leiharbeitsfirmen	335
3.5.7	Wo geht die berufliche und persönliche Reise für die Befragten hin?	344
4	Die Ergebnisse.....	355
4.1	Die Einmündung in die Erwerbstätigkeit nach Abschluss einer Berufsausbildung auf dem Hintergrund meiner Befragung	355
4.2	GewinnerInnen und VerlierInnen	357
4.2.1	GewinnerInnen	358
4.2.1.1	Ehemalige SonderschülerInnen mit guter Bindung an den Beruf	358
4.2.1.2	Karriere- und aufstiegsbetonte Frauen	363
4.2.1.3	Initiative, Mutige, Abenteuerlustige.....	369
4.2.2	VerliererInnen.....	375
4.2.2.1	Junge Erwachsene mit einem "falschen", ungeliebten Beruf.....	375
4.2.2.2	Nicht vom Ausbildungsbetrieb Übernommene und Entfernung vom Beruf	379
4.2.2.3	Mütter	383
4.3	Wünsche	388
4.3.1	Betreuung der Jugendlichen im Übergangssystem "von der Wiege bis zur Bahre"	388
4.3.2	Jugendliche mit schwächerer Vorbildung im Berufsbildungssystem	389
4.3.3	Die Durchlässigkeit schulischer und berufsschulischer Systeme.....	390
4.3.4	Das Verhängnis des falschen Berufs	391
4.3.5	Die zweite Schwelle als Stolperstein.....	393
4.3.6	Der Weg zurück in den Ausbildungsberuf	394
4.4	Was man so hört	396
	Anhang.....	399
	Literatur	409

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Pro-Kopf-Ausgaben in € pro Jahr in der Benachteiligtenförderung.....	24
Tabelle 2: Einstieg in die Berufsausbildung direkt im Anschluss an die Schule oder ein BVJ - Bewerbungsbemühungen und Erfolge von Bewerbungen ..	76
Tabelle 3: Ab- und Zugänge in berufsvorbereitenden Lehrgängen des Arbeitsamtes in den Jahren 1995 bis 2001.....	85
Tabelle 4: Verbleib der TeilnehmerInnen berufsvorbereitender Maßnahmen	87
Tabelle 5: Erfolge der Berufsvorbereitungslehrgänge.....	89
Tabelle 6: Einstieg Berufsvorbereitungsmaßnahme oder Jobberphase Frauen.....	90
Tabelle 7: Einstieg Berufsvorbereitungsmaßnahme oder Jobberphase Männer.....	93
Tabelle 8: Einstieg nach Maßnahme oder Jobberphase Frauen, Männer, Übersicht....	97
Tabelle 9: Berufespektrum.....	101
Tabelle 10: Perspektiven der Lehrberufe.....	107
Tabelle 11: Die Top 10 der Wahlberufe	117
Tabelle 12: Anteil in Prozent der Auszubildenden in den zehn meistgewählten Berufen.....	119
Tabelle 13: Ausgewählte Traumberufe und Ausweichberufe: Frauen	131
Tabelle 14: Ausgewählte Traumberufe und Ausweichberufe: Männer.....	132
Tabelle 15: Ausbildungsberechtigung der Betriebe.....	134
Tabelle 16: Ausbildungsberechtigung der Betriebe in Abhängigkeit von der Betriebsgröße	134
Tabelle 17: Ausbildungsaktivität der Betriebe in Abhängigkeit von der Betriebsgröße	135
Tabelle 18: Übernahmequote in Abhängigkeit von der Größe des Ausbildungsbetriebes	136
Tabelle 19: Brüche, Wechsel während der Ausbildung	146
Tabelle 20: Prüfungserfolge der Untersuchungsgruppe	147
Tabelle 21: WiederholerInnen und DurchfallerInnen in ausgewählten Berufen.....	150
Tabelle 22: Zugangswege: Schwieriger bis kein Kontakt über die Elternadresse.....	201
Tabelle 23: Zugangswege: Andere Versuche des Zugangs	207
Tabelle 24: Teilnahme an der Befragung in Abhängigkeit vom Abschlussjahrgang ...	212
Tabelle 25: Empfehlungen an andere zum Berufseinstieg	268

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gründe für das Erreichen eines schwachen oder das Nichterreichen eines angestrebten Schulabschlusses	70
Abbildung 2: Übergang erste Schwelle durch Besuch einer Maßnahme des Arbeitsamtes und/oder einer Jobberphase: Frauen	91
Abbildung 3: Übergang erste Schwelle durch Besuch einer Maßnahme des Arbeitsamtes und/oder einer Jobberphase: Männer	94
Abbildung 4: Übergänge an der ersten Schwelle: Frauen	99
Abbildung 5: Übergänge an der ersten Schwelle: Männer	100
Abbildung 6: Traumberufe der Frauen	121
Abbildung 7: Traumberufe der Männer	121
Abbildung 8: Gründe für das Nichtergreifen des Traumberufs: Frauen.....	122
Abbildung 9: Gründe für das Nichtergreifen des Traumberufs: Männer	122
Abbildung 10: Berufliche Perspektive beim Ergreifen des Traumberufs: Frauen	127
Abbildung 11: Berufliche Perspektive beim Nichtergreifen des Traumberufs: Frauen	128
Abbildung 12: Berufliche Perspektive beim Ergreifen des Traumberufs: Männer	129
Abbildung 13: Berufliche Perspektive beim Nichtergreifen des Traumberufs: Männer	129
Abbildung 14: Betriebsgröße, Art des Ausbildungsbetriebs: Frauen	137
Abbildung 15: Betriebsgröße, Art des Ausbildungsbetriebs: Männer.....	138
Abbildung 16: Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb und Perspektiven: Frauen	139
Abbildung 17: Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb und Perspektiven: Männer	139
Abbildung 18: Prüfungsgeschehen: Frauen	148
Abbildung 19: Prüfungsgeschehen: Männer.....	148
Abbildung 20: Bezug zum Beruf, Prüfungsleistung und Verbleib: Frauen.....	152
Abbildung 21: Bezug zum Beruf, Prüfungsleistung und Verbleib: Männer	152
Abbildung 22: Bezug zum Beruf und Verbleib: Frauen.....	154
Abbildung 23: Bezug zum Beruf und Verbleib: Männer	154
Abbildung 24: Prüfungsergebnis und Übernahmeangebot: Frauen.....	155
Abbildung 25: Prüfungsergebnis und Übernahmeangebot: Männer	155
Abbildung 26: Übernahmeangebot durch den Ausbildungsbetrieb: Frauen	157
Abbildung 27: Übernahmeangebot durch den Ausbildungsbetrieb: Männer	158
Abbildung 28: Nach Übernahme Betrieb später verlassen.....	159
Abbildung 29: Nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen: Frauen.....	161
Abbildung 30: Nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen: Männer	161
Abbildung 31: Übernahmequoten im Ausbildungsbetrieb	163
Abbildung 32: Eintritt in Arbeitslosigkeit nach erfolgreich abgeschlossener dualer Ausbildung	164

Abbildung 33: Übernahmequoten bei der Befragungsgruppe	165
Abbildung 34: Eintritt in Arbeitslosigkeit bei der Befragungsgruppe.....	165
Abbildung 35: Übergänge im Vergleich: Frauen	167
Abbildung 36: Übergänge im Vergleich: Männer	168
Abbildung 37: Nicht im Ausbildungsbetrieb verblieben: Frauen.....	171
Abbildung 38: Nicht im Ausbildungsbetrieb verblieben: Männer	171
Abbildung 39: Geringe oder keine Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit: Frauen	173
Abbildung 40: Geringe oder keine Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit: Männer	173
Abbildung 41: Erfahrungen mit längerer Arbeitslosigkeit: Frauen	176
Abbildung 42: Erfahrungen mit längerer Arbeitslosigkeit: Männer.....	177
Abbildung 43: Stellenwechsel im Verlauf: Frauen.....	180
Abbildung 44: Stellenwechsel im Verlauf: Männer	181
Abbildung 45: Berufliche Lage zum Befragungstichtag: Frauen	186
Abbildung 46: Berufliche Lage zum Befragungstichtag: Männer	186
Abbildung 47: Teilnahme an den Interviews.....	196
Abbildung 48: Zugangswege in der Übersicht	211
Abbildung 49: Erfolge der Kontaktversuche	211
Abbildung 50: Mir bekannte und unbekannte TeilnehmerInnen in der Befragung 1... 215	215
Abbildung 51: Mir bekannte und unbekannte TeilnehmerInnen in der Befragung 2... 216	216
Abbildung 52: Die Dauer von der Kontaktaufnahme bis zum Interview	218
Abbildung 53: Intervieworte im Einzelnen: Frauen	225
Abbildung 54: Intervieworte im Einzelnen: Männer	225
Abbildung 55: Das Erleben der zweiten Schwelle: Frauen	240
Abbildung 56: Das Erleben der zweiten Schwelle: Männer.....	240
Abbildung 57: Berufliche Lage der übernommenen Frauen zum Stichtag	243
Abbildung 58: Berufliche Lage der übernommenen Männer zum Stichtag.....	244
Abbildung 59: Perspektive der nicht im Ausbildungsbetrieb verbliebenen Frauen	253
Abbildung 60: Perspektive der nicht im Ausbildungsbetrieb verbliebenen Männer....	253
Abbildung 61: Empfehlungen an andere in der Übersicht: Frauen	267
Abbildung 62: Empfehlungen an andere in der Übersicht: Männer.....	268
Abbildung 63: Zufriedenheit mit Lehre und Beruf: Frauen	271
Abbildung 64: Zufriedenheit mit Lehre und Beruf: Männer	272
Abbildung 65: Welchen Nutzen erbrachte die Ausbildung? Frauen	276
Abbildung 66: Welchen Nutzen erbrachte die Ausbildung? Männer.....	276
Abbildung 67: Beurteilung des Berufs und der Ausbildung und Perspektive.....	280
Abbildung 68: Frauen in „Frauenberufen“	285
Abbildung 69: Nennung fördernder und hinderlicher Faktoren: Frauen.....	294
Abbildung 70: Nennung fördernder und hinderlicher Faktoren: Männer.....	294
Abbildung 71: Förderliche Faktoren beim Berufseinstieg: Frauen	295
Abbildung 72: Förderliche Faktoren beim Berufseinstieg: Männer.....	296
Abbildung 73: Hinderliche Faktoren beim Berufseinstieg: Frauen.....	301
Abbildung 74: Hinderliche Faktoren beim Berufseinstieg: Männer	301

Abbildung 75: Karriere, Aufstieg durch Weiterbildung, Selbstständigkeit.....	306
Abbildung 76: Jobangebote des Arbeitsamtes.....	320
Abbildung 77: Weiterbildungsangebote des Arbeitsamtes.....	321
Abbildung 78: Angebote des Arbeitsamtes bei Arbeitslosigkeit und Perspektiven.....	325
Abbildung 79: Eigenbemühungen bei Arbeitslosigkeit und Perspektiven.....	330
Abbildung 80: Erfahrungen mit saisonaler oder zwischenzeitlicher Arbeitslosigkeit .	332
Abbildung 81: Berufliche Zukunftspläne: Frauen.....	344
Abbildung 82: Berufliche Zukunftspläne: Männer.....	345

Vorwort

Diese Arbeit stellt eine Untersuchung über die Berufswege von erfolgreichen Auszubildenden des dualen Ausbildungssystems dar, die ich mit TeilnehmerInnen¹ der Fördermaßnahme „ausbildungsbegleitende Hilfen“, in Fulda angeboten von meinem früheren Arbeitgeber, dem Bildungsträger Prisma gGmbH durchführte.

Viele der nach abgeschlossener Berufsausbildung befragten GesellInnen waren von mir im Stützunterricht betreute Jugendliche gewesen und wurden von mir über in der Arbeit näher beschriebene Wege drei bis sieben Jahre nach Abschluss der Lehre aufgesucht und zu ihrem beruflichen Einstieg befragt. Wie kam es dazu?

In den 1990er Jahren besuchte ich literarische Schreibgruppen, um mich in meinem Hobby durch Austausch mit anderen Schreibenden zu verbessern.

Zu dieser Zeit las ich zudem eine Reihe von Ratgebern über literarisches Schreiben. Ein wesentlicher Rat der Schreibanleitungen war: Schreiben Sie über das, was Sie kennen, über Ereignisse, die Sie selbst erlebt haben, über Menschen aus Ihrem Umfeld!

Als ich mich später mit der Themenfindung für die vorliegende Arbeit auseinandersetzte, erinnerte ich mich wieder an den Vorschlag der Schreibratgeber.

Forschungsthema kann vieles sein. Eine Forschungsarbeit über eine Personengruppe aus meinem sozialpädagogischen Arbeitsumfeld, den ausbildungsbegleitenden Hilfen, erschien mir damals und auch noch heute als naheliegend und lohnend. Die Vorteile überwogen für mich die Nachteile einer Forschungsarbeit mit bekannten TeilnehmerInnen an sozialpädagogischen Maßnahmen. Mit den Schwierigkeiten, die auftreten können, wenn man seine eigenen betreuten Jugendlichen als Forschungsgruppe hat, habe ich mich in Kapitel 3 dieser Arbeit auseinandergesetzt.

Der größte Vorteil ist aus meiner Sicht, dass die erhobenen (verbalen) Daten einen Ausschnitt des wirklichen Lebens dokumentieren und die soziale Wirklichkeit insofern möglichst authentisch erfassen, eben gerade weil die befragten Personen und deren Gedanken und Probleme in Bezug auf den Berufseinstieg zu einem Teil bekannt sind.

¹ In der vorliegenden Arbeit wird die männliche und weibliche Form mit der Schreibweise des großen „I“ ausgedrückt.

Die Chancen der Forschung mit sozialpädagogischen Zielgruppen und der persönlichen Nähe zum „Feld“ liegen in wirklichem, und nicht aufgesetzten Interesse an den Befragten, an der relativen Einfachheit des Zugangs und an den weitgehend entspannten Interviewsituationen, die mehr den Charakter freundschaftlicher Gespräche über den Berufseinstieg hatten.

Aussagen von zwei Forschern haben mich in der Herangehensweise an die Arbeit im Prozess begleitet.

Zum einen sind dies die Gedanken des belgischen Literaturnobelpreisträgers von 1911, Maurice Maeterlinck, die er in seinem Buch „Das Leben der Bienen“ äußert:

„Es ist kein Buch über Bienenzucht, kein Handbuch für Bienenzüchter, was ich hier schreiben will. Jedes Land besitzt treffliche Werke dieser Art, und es wäre zwecklos, sie noch einmal zu schreiben ... Ebenso wenig will ich eine wissenschaftliche Monographie über *apis mellifica*, *ligustica*, *fasciata*, *dorsata* u.s.w. schreiben, oder die Ergebnisse neuer Forschungen und Beobachtungen mitteilen (1910, 4) ... Ich will nur ganz einfach von den Bienen reden, wie man von einem vertrauten und geliebten Gegenstande redet, wenn man Nichtkenner darüber belehren will. Ich will weder die Wahrheit ausschmücken, noch ... ein hübsch erfundenes Märchen an die Stelle der ebenso wunderbaren Wirklichkeit setzen.“ (ebda. 5)

Auf meine eigene Arbeit übertragen bedeutet diese Geisteshaltung: Ich will keine Forschung betreiben, die als Ziel eine Art Rezeptbuch für den Umgang mit benachteiligten Jugendlichen in den ausbildungsbegleitenden Hilfen hervorbringt; auch kann es nicht darum gehen, die Wirksamkeit meiner sozialpädagogischen Arbeit zu überprüfen. Sicher spielen in meiner Arbeit auch wissenschaftliche Erkenntnisse anderer Forschungsarbeiten mit der Gruppe der Auszubildenden einer betrieblichen Berufsausbildung eine Rolle. Den Hauptteil meiner Arbeit stellt aber die Befragung mithilfe von problemzentrierten Interviews nach Witzel (1982) dar. Und hier habe ich versucht, mir die innere Haltung, die aus Maeterlincks Ausführungen spricht, zuzulegen: offenes, interessiertes, zugewandtes Herantreten an die vertrauten und geschätzten TeilnehmerInnen der ausbildungsbegleitenden Hilfen, Wahrnehmen der Befragten nicht als „Forschungsobjekte“ sondern als ExpertInnen ihres Lebens und ihrer Berufsbiografie, die bereit sind, ihr Wissen mit mir zu teilen. Auch in der Auswertung der Interviews habe ich versucht, die Aussagen der Jugendlichen als wahr anzuerkennen und nicht sozusagen überzuinterpretieren, indem ich Dinge in die Aussagen hineindeute, psychologische Hintergrün-

de der Aussagen annehme, die zum einen ein zwischenmenschliches Gefälle zementieren würden, zum anderen vielleicht wirklich meinerseits eine Fehldeutung darstellen – ob es an allen Stellen gelungen ist, mag der Leser der Arbeit beurteilen.

Einen weiteren Bezugsrahmen stellten die Schriften von Pierre Bourdieu (1997) dar. Insbesondere seine Gedanken zur Methode des Interviews, die er in dem Aufsatz „Verstehen“ im Buch „Das Elend der Welt: Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft“ (1997) darlegt.

Kritisch hinterfragt Bourdieu die gängigen methodologischen Schriften über Befragungstechniken, die nach seiner Auffassung versuchen, sich an wissenschaftlichen Disziplinen zu orientieren, die größere Anerkennung genießen wie z.B. quantitative, stark standardisierte Forschungsvorhaben. Er schreibt dazu:

„Jedenfalls scheint es mir, dass diesen Schriften etwas entgeht, was diejenigen Forscher immer gewusst und getan haben, die ihren Gegenstand mit großem Respekt behandelt haben und einen Blick hatten für die quasi unendlichen Subtilitäten der Strategien, die die gesellschaftlichen Akteure in ihrem gewöhnlichen Alltagsleben anwenden.“ (Bourdieu, 1997, 779).

Auf der Grundlage von Bourdieus Aufsatz habe ich versucht, mir möglichst über einige Probleme der Befragung Klarheit zu verschaffen, hier vor allem über die Tatsache, dass der Interviewer sich in einer anderen Machtposition befindet als der Befragte, weil er ohne vorherige Aushandlungsprozesse über den Befragungsgegenstand und die Verwendung des Interviews die Gesprächsregeln bestimmt, weil möglicherweise den Interviewten eine Problematik aufgedrängt werden könnte (hier z.B.: Schwierigkeiten beim Übergang von der Berufsausbildung in ein Arbeitsverhältnis), weil das verwendete Sprachniveau des Interviewers möglicherweise eine Asymmetrie in das Gespräch einbringt.

Letztlich habe ich mich bemüht, mir folgende Herangehensweise Bourdieus zu eigen zu machen:

„Wir haben ... versucht, eine *Beziehung des aktiven und methodischen Zuhörens* zu schaffen, die vom reinen Laissez-faire des nicht-direktiven Interviews genauso weit entfernt ist wie vom Dirigismus eines Fragebogens. Ein scheinbar widersprüchliches Postulat, an das sich in der Praxis zu halten nicht leicht ist. Denn es verbindet eine Haltung des sich rückhaltlos der befragten Person Zur-Verfügung-Stellens, des sich der Einzigartigkeit ihrer besonderen Geschichte Unterwerfens ... mittels einer metho-

dischen Konstruktion, die von der Kenntnis der objektiven Bedingungen gesättigt ist, welche einer ganzen gesellschaftlichen Kategorie gemeinsam sind.“ (Bourdieu, 1997, 782).

Nur diese beschriebene Haltung der Aufmerksamkeit und Offenheit führt laut Bourdieu zum „Verstehen“ der Interviewpartner in ihrer ganz besonderen Bedingtheit (ebda. 791).

Ich bin sehr dankbar, dass viele der angesprochenen TeilnehmerInnen der Untersuchungsgruppe mein Bemühen und mein zwischenmenschliches Interesse an ihrem Berufsweg wahrgenommen haben, sich auf das Interview einließen und vielleicht durch das Gespräch für sich auch mehr Verständnis und Nutzen erfahren konnten.

Einleitung

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit so genannten beim Berufseinstieg benachteiligten Jugendlichen eines Bausteins des Benachteiligtenprogramms der Bundesregierung², den ausbildungsbegleitenden Hilfen für Lehrlinge in einer betrieblichen Berufsausbildung des dualen Ausbildungssystems.

Von 1991 bis 2009 war ich fast durchgängig als Pädagogin beim Bildungsträger Prisma gGmbH, Fulda in der Maßnahme „ausbildungsbegleitende Hilfen“ (abH) tätig.

Finanziert von der Agentur für Arbeit zielen die Leistungen darauf ab, Jugendlichen, die besonderer Hilfen bedürfen, durch Förderung des Erlernens von Fachtheorie, Fachpraxis, Stützunterricht zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten sowie durch sozialpädagogische Begleitung, die Aufnahme, Fortsetzung sowie den erfolgreichen Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen zu ermöglichen. Förderungsbedürftig sollen lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen sein, die wegen in ihrer Person liegender Gründe ohne die Förderung eine Berufsausbildung nicht beginnen, fortsetzen oder erfolgreich beenden können (laut Internetportal der Bundesagentur für Arbeit vom November 2013).

Ausgangspunkt für die Installierung des Programms in 1980 war die Problematik, dass seit den 1970er Jahren für immer mehr junge Menschen, insbesondere Jugendliche mit verschiedenen Handicaps, der Einstieg in einen Beruf und in die Arbeitswelt mit Problemen verbunden war. In Deutschland stellt eine abgeschlossene Berufsausbildung in der Regel die Eintrittskarte in die Berufs- und Arbeitswelt dar.

Wem der Schritt in die Berufsausbildung oder der erfolgreiche Abschluss nicht gelingt, fällt es im formalisierten deutschen Berufssystem weiterhin schwer, Fuß zu fassen. Die Forderung einer „Berufsausbildung für Alle“ wird daher von keiner Regierung, egal welcher politischen Couleur, in Zweifel gezogen.

² Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf – Benachteiligtenförderung, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Beginn 1980 als Modellprogramm

Zu Beginn des Programms in 1980 schlossen die Ausgangsdefinitionen von „Benachteiligte“ ein breites Spektrum von verschiedenen Jugendlichen mit ein, z.B. lernbeeinträchtigte Auszubildende wie HauptschülerInnen mit schwachem oder keinem Schulabschluss, AbsolventInnen von Sonderschulen, Jugendliche, die nach Untersuchungen des Psychologischen Dienstes des Arbeitsamtes als verhaltensauffällig eingestuft wurden, Jugendliche, die ehemals drogenabhängig waren oder eine Straffälligenkarriere hinter sich hatten, Spätaussiedler oder ausländische Jugendliche mit Sprachschwierigkeiten (vgl. Schierholz, 2002, 14).

Die neuere Formulierung „in ihrer Person liegende Gründe“ dokumentiert die Ansicht offizieller Stellen auf die Jugendlichen in einer betrieblichen Berufsausbildung, die Hilfeleistungen in Anspruch nehmen können.

Tatsächlich, so belegen auch einige Ergebnisse der vorliegenden Arbeit, können andere Faktoren, die außerhalb der Person der Auszubildenden liegen, ihre Wirkung auf gelingende oder misslingende Berufseinstiege entfalten, z.B. die Lage auf dem Arbeitsmarkt und die Höhe der Jugendarbeitslosigkeit, die Anzahl der angebotenen Lehrstellen, die Übernahmequoten der Lehrbetriebe, eine der Lehre vorgeschaltete Maßnahmenkarriere, das Drängen seitens des Umfeldes der Jugendlichen in eine für sie ungeeignete Berufsausbildung, die Nichtpassung von Schulwissen, das auf der allgemeinbildenden Schule erworben wurde mit den Anforderungen in Berufsschule und Ausbildungsbetrieb, das steigende Anspruchsniveau von Berufsausbildungen, dem sogar manche RealschülerInnen und FachoberschülerInnen nicht mehr gewachsen sind.

Der Großteil der Maßnahmen der Benachteiligtenförderung legt den Focus auf den Übergang der jungen Menschen von der allgemeinbildenden Schule in die Berufsausbildung, bzw. das Durchlaufen einer unterstützten Ausbildung.

Die Bundesagentur für Arbeit als Geldgeber hat an der Gruppe der TeilnehmerInnen an den abH nur insofern Interesse, als es um den direkten Erfolg des Programms geht: Wie viele TeilnehmerInnen bestehen letztlich durch die Förderung die Abschlussprüfungen in ihren Berufen?

Daher treten die meisten Begleitforschungen des Benachteiligtenprogramms ebenfalls mit dem Forschungsinteresse an der Wirksamkeit an die einzelnen Maßnahmen heran.

Als Träger des Programms abH waren wir zu einer Evaluation der TeilnehmerInnen-daten gehalten, in der es in erster Linie um den Prüfungserfolg ging. Die abH sind überaus erfolgreich, denn fast alle TeilnehmerInnen, die auch nach nicht bestandener Abschlussprüfung zweite und dritte durch abH unterstützte Prüfungsantritte unternehmen, bestehen die Abschlüsse in ihren jeweiligen Lehrberufen.

Erst nachrangig wurden vom Kostenträger auch die Übernahmequoten abgefragt. Dabei wurden nur die Übernahmen durch den Ausbildungsbetrieb direkt im Anschluss an die erfolgreiche Prüfung aufgenommen.

Wie die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zeigen, haben diese Zahlen bei vielen betrachteten AusbildungsabsolventInnen wenig Aussagekraft über die tatsächliche weitere geglückte oder missglückte berufliche Entwicklung.

Einige der BefragungsteilnehmerInnen waren zunächst vom Ausbildungsbetrieb in ein Angestelltenverhältnis übernommen worden, wurden dann aber rasch wieder entlassen, andere waren im Anschluss an die Lehre arbeitslos, fanden aber sehr schnell eine neue Stelle, wiederum andere wollten nicht im Ausbildungsbetrieb bleiben und suchten sich lukrative neue Arbeitsplätze.

Diesen Umständen wurde bei der Erfolgsabfrage des Kostenträgers keine Aufmerksamkeit geschenkt.

Das Motto der Benachteiligtenförderung könnte man wie folgt zusammenfassen: „Hauptsache der junge Mensch wurde zunächst in eine Berufsausbildung geschleust und schließt diese dann irgendwie erfolgreich ab“. Die Idee, die dahinter steht: Ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung gelten insbesondere die als benachteiligt deklarierten Jugendlichen als zunehmend chancenlos auf dem Arbeitsmarkt.

Durch meine langjährige Tätigkeit in den abH bin ich von der Wirksamkeit des Programms überzeugt in der Hinsicht, dadurch Jugendlichen zu einer qualifizierten Berufsausbildung verhelfen zu können, selbst wenn sie schwierigere Startchancen haben.

Doch was passiert nach Abschluss der Lehre mit den Jugendlichen? Verhilft ihnen eine gelungene Abschlussprüfung in einem anerkannten Lehrberuf wirklich, in der Arbeitswelt Fuß zu fassen und welche Faktoren beeinflussen ihren Berufseinstieg möglicherweise noch?

Das für die Arbeit entwickelte Forschungsdesign ermöglichte es, den Berufseinstieg von erfolgreichen BerufsausbildungsabsolventInnen über einen längeren Zeitraum zu betrachten. Drei bis sieben Jahre nach der geglückten Abschlussprüfung suchte ich die jungen Erwachsenen, die ehemaligen abH-TeilnehmerInnen auf und befragte sie mit der Methode des problemzentrierten Interviews zu ihren Erfahrungen mit ihrem Berufseinstieg.

Dadurch, dass ich über die persönliche Bekanntheit sehr leicht Zugang zu der Untersuchungsgruppe herstellen konnte, gelang es, von vielen BefragungsteilnehmerInnen differenzierte Betrachtungen über ihr Verständnis von ihrem Weg in die Arbeitswelt zu gewinnen.

So geben die Ergebnisse der Befragung Aufschluss über den Umgang der jungen Erwachsenen mit Arbeitslosigkeit, mit beruflichem Aufstieg, mit förderlichen und hinderlichen Faktoren beim Berufseinstieg. Ebenfalls äußerten sich die Befragten zu Perspektiven, die sie in ihren jeweiligen Lehrberufen sehen. Überraschend war für mich, wie offen in den Interviews auch problembehaftete Berufseinstiege dargelegt und von den Befragten reflektiert wurden.

Da es sich um eine qualitative Studie mit jungen GesellInnen in einer westdeutschen Region mit vergleichsweise niedriger Jugendarbeitslosigkeit handelt, können Ergebnisse nicht ohne weiteres verallgemeinert werden.

Die Arbeit ist im Spannungsfeld von Benachteiligtenforschung und Übergangsforschung angesiedelt und kann sich daher auf Ergebnisse anderer Forschungsarbeiten mit der Zielgruppe beziehen.

Bei der Betrachtung der beruflichen Verlaufswege der Jugendlichen vom Abschluss der allgemeinbildenden Schule bis in eine Erwerbstätigkeit wurden von mir relevante Zahlen der jährlich vom Bundesministerium für Bildung und Forschung veranlassten Berufsbildungsberichte oder auch Zahlen der Arbeitsagenturen hinzugezogen.

Das Hauptaugenmerk der Arbeit ist auf die Schritte der erfolgreichen AusbildungsabsolventInnen nach Abschluss ihrer Berufsausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis gerichtet. Hier gibt die Auswertung der Interviews Aufschluss über Sichtweisen der Befragten auf ihre Erfolge und Rückschläge beim Einstieg in die Arbeitswelt.

Auf dem Hintergrund der Befragung werden schließlich als Folgewirkungen typisierter Übergänge GewinnerInnen und VerliererInnen im Berufseinstiegsgeschehen identifiziert und Wünsche an Bildungs- und Berufsbildungsinstitutionen formuliert.

1 Verortung der Arbeit zwischen „Benachteiligtenforschung“ und „Übergangsforschung“

1.1 Die Ausweitung der Benachteiligtenförderung

Unter dem Titel „Benachteiligtenförderung als sozialpädagogisch orientierte Berufsausbildung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf“ wurde das Benachteiligtenprogramm 1980 als Modellprogramm, angesiedelt beim Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW) erstmals mit rund 600 sozialpädagogisch betreuten Ausbildungsplätzen in außerbetrieblichen Einrichtungen gestartet.

1982 kamen als weiteres Förderinstrument die ausbildungsbegleitenden Hilfen hinzu, 1988 wurde das Programm ins Arbeitsförderungsgesetz und damit in die gesetzliche Zuständigkeit der Bundesagentur für Arbeit übernommen. 1998 ging die Benachteiligtenförderung (offizielle Bezeichnung) in das Sozialgesetzbuch III über. (Angaben: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2005): Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf – Benachteiligtenförderung, Berlin)

Beobachtete Entwicklungen seit den 1970er Jahren auf dem sich wandelnden Arbeitsmarkt bildeten den Hintergrund der Benachteiligtenförderung.

Berufstätigkeiten, die geringe fachliche oder auch soziale Anforderungen an die Arbeiter stellen, gingen kontinuierlich zurück bzw. wurden in Länder verlagert, in denen ein ungleich niedriges Lohnniveau besteht. Das führte andererseits dazu, dass die Qualifikationsanforderungen an die in Deutschland verbliebenen Arbeitsplätze stiegen.

Geringqualifizierte, Ausbildungslose gelten als Verlierer am Arbeitsmarkt. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung weist 2005 in seinem Band „Benachteiligtenförderung“ darauf hin, dass die Zahl der Arbeitsplätze für Ungelernte kontinuierlich zurückgeht. In 20 Jahren (1990 – 2010) sei ein Wegfallen der Arbeitsplätze, die vorher Personen ohne formalen Berufsabschluss zur Verfügung standen, um 50% zu erwarten (BMBF, 2005, 10)

Schäfer stellt dazu im Forschungsband 2 zu den Ergebnissen des Modellprogramms „Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit“ (1997) dar:

„Der Abschluß einer „Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf“ gilt in der Bundesrepublik Deutschland ... als grundlegende Qualifikation und formale Voraussetzung für die Vollerwerbstätigkeit im berufsfachlichen Segment des Arbeitsmarktes. ... Ohne die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf sind und waren stabile Erwerbsverhältnisse schon immer und zunehmend verstärkt wesentlich schwieriger zu erreichen als mit einer abgeschlossenen Ausbildung. Deshalb ist die Berufsausbildung im Übergang von der Schule in das Erwerbsleben für einen – gesellschaftlich weitgehend akzeptierten – „Normalverlauf“ des Erwerbsverlaufs von entsprechend großer Bedeutung.“ (Schäfer, 1997, 284)

Seit den 1980er Jahren hat sich auf diesem Hintergrund ein unüberschaubares Hilfesystem für vermeintlich oder tatsächlich benachteiligte Jugendliche im Übergang von der Schule ins Berufsleben etabliert. Ziel ist das Durchlaufen einer Berufsausbildung im dualen System, ein Ziel, das die Jugendlichen selbst verinnerlicht haben; viele SchulabgängerInnen, hier auch eine Reihe der UntersuchungsteilnehmerInnen unternehmen mitunter über Jahre die Anstrengung, einen Ausbildungsplatz zu erlangen, indem sie einen oder mehrere Berufsvorbereitungslehrgänge durchlaufen und sich immer wieder neu bewerben. Es gibt mittlerweile unzählige Förderprogramme der Arbeitsagenturen, der Jobcenter, der Länder, der Kommunen, der Kammern, der Schulen, Jugendliche beim Übergang in eine Berufsausbildung zu unterstützen. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Maßnahmen, die Jugendlichen bei der Bewältigung einer Ausbildung helfen sollen: überbetriebliche Ausbildungen mit sozialpädagogischer Begleitung und integriertem Förderunterricht, ausbildungsbegleitende Hilfen und vieles mehr.

Die Versuche, die Verschärfung der Ausbildungsplatzprobleme über verlängerte Phasen der Berufsvorbereitung und gestützte Berufsausbildungen, z.B. durch finanzielle Anreize für Betriebe, über Bedarf auszubilden oder durch Ausweitung von überbetrieblichen Ausbildungen zu bewältigen, verlagerten das Problem auf den Zeitpunkt nach den abgeschlossenen Ausbildungen, denn die über Bedarf und überbetrieblich Ausgebildeten stehen dann in Arbeitsplatzkonkurrenz zu den betrieblich Ausgebildeten.

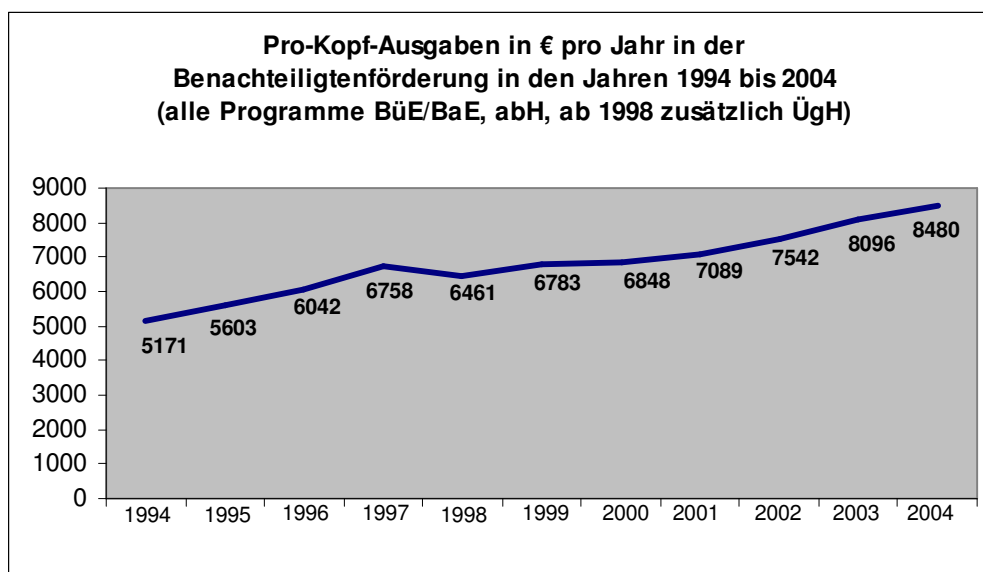
Die Instrumente der schulischen und beruflichen Förderung stehen weitgehend unverbunden nebeneinander, da die Träger ihre Mittel aus sehr unterschiedlichen „Töpfen“ erhalten. Durchgängig in fast allen Schriften und Stellungnahmen zur Benachteiligtenförderung wird der so genannte „Maßnahmenschungel“ kritisiert. Von verantwortlichen Ministerien und Begleitforschungen wird das Ausmaß der Ausbildungsnot ver-

schleiert. Weder in der Öffentlichkeit noch in der pädagogischen Diskussion wird der quantitativen Bedeutung der Benachteiligtenförderung Rechnung getragen.

In Festschriften zur Benachteiligtenförderung, wie z.B. in der Begleitdokumentation zur Fachtagung „25 Jahre berufliche Benachteiligtenförderung - vom Modellprogramm zur Daueraufgabe“ (Bundesinstitut für Berufsbildung, 27./28. September 2005, Bonn) weisen die verantwortlichen Stellen am Rande darauf hin, dass die Benachteiligtenförderung sich in 25 Jahren zu einem eigenständigen Bereich des deutschen Berufsbildungssystems entwickelte und die Zielgruppen der Benachteiligtenförderung in den 25 Jahren nicht verschwunden seien, sondern im Gegenteil eher zahlreicher geworden sind (vgl. BIBB, 2005, 5).

Die folgende Grafik zeigt die Kostenexplosion NUR des Programms „Benachteiligtenförderung“ während der Jahre 1994 bis 2004 anhand der Pro-Kopf-Ausgaben in Euro pro Jahr.

Tabelle 1: Pro-Kopf-Ausgaben in € pro Jahr in der Benachteiligtenförderung



BüE: Berufliche Ausbildung in überbetrieblichen Einrichtungen (§ 40c AFG) - Bezeichnung bis 1997
 BaE: Berufliche Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (§ 241 SGB III) - Bezeichnung ab 1998
 abH ausbildungsbegleitende Hilfen
 ÜgH: Übergangshilfen

Zahlen aus der Dokumentation "25 Jahre berufliche Benachteiligtenförderung - vom Modellprogramm zur Daueraufgabe" der Fachtagung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Universität Hannover am 27./28. September 2005 in Bonn, Hrsg. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2005, 75

Zusammenstellung der Zahlen durch Bundesinstitut für Berufsbildung/Good Practice Center, Pro-Kopf-Ausgaben selbst ermittelt aus den Angaben der TeilnehmerInnenzahlen und der verwendeten Jahresmittel (gerundet auf volle Euro)

Das entspricht in nur diesem Förderzweig einer Kostensteigerung um 64% innerhalb von 10 Jahren.

Mittlerweile wurde von politischer Seite viel versucht, um den Kostensteigerungen in dem System entgegen zu wirken. Letztlich führten die Umbauten in der Arbeitsverwaltung durch die Vorschläge der Hartz-Kommission in 2002 hin zu einer marktförmigen Betrachtungsweise zu einer TeilnehmerInnen- und Kostenreduktion in der Berufsausbildung Benachteiligter. Heisler stellt dazu in seiner Kritik der Ökonomisierung der Hilfen für Benachteiligte fest: „2003 betragen die Ausgaben zur Förderung der Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher rund 1,1 Mrd. Euro pro Jahr, im Jahr 2012 betragen sie nur noch rund 491 Mio. Euro. Parallel dazu sind die Teilnehmerzahlen an Maßnahmen der Berufsvorbereitung und Berufsausbildung der Agentur für Arbeit im gleichen Zeitraum um ein Drittel zurückgegangen. Im Jahr 2005 nahmen im Jahresdurchschnitt 317.167 Jugendliche an einer Maßnahme der Berufsvorbereitung, einer Berufsausbildung, an einer Trainingsmaßnahme, einer Einstiegsqualifizierung oder einer anderen Maßnahme in diesem Förderbereich teil. Im Jahr 2012 waren es nur noch 216.523 Jugendliche.“ (Heisler, 2013, 8)

Daraus jedoch den Schluss zu ziehen, es gäbe weniger förderungsbedürftige SchülerInnen, scheint nicht gerechtfertigt. Die Kostenreduzierung erfolgte im Wesentlichen über die wirtschaftliche Ausschreibung von Maßnahmen der Benachteiligtenförderung, was zu einem für viele Träger ruinösen Unterbietungswettbewerb führte. Andererseits konzentrieren sich die Arbeitsagenturen (und auch die Bildungsträger) auf „gute“ TeilnehmerInnen an Fördermaßnahmen, weil bei diesen mit so genannten Vermittlungserfolgen zu glänzen ist, TeilnehmerInnen, die möglicherweise auch ohne Förderung erfolgreich beim Finden einer Lehrstelle oder beim Durchstehen einer Lehre gewesen wären. (vgl. u.a. Enggruber, 2004, Niemeyer, 2008, Heisler, 2013)

Wo die Jugendlichen verbleiben, die durch das so genannte neue Fachkonzept der Bundesagentur nur vergleichsweise kurz gefördert werden und dann sich selbst überlassen werden, könnte Thema für weitere Forschungsarbeiten sein.

1.1.1 Der Benachteiligtenbegriff

Die Frage ist: Im Vergleich zu wem oder was können die jungen Leute, die ich für diese Arbeit für eine Befragung über ihren Berufseinstieg gewinnen konnte, als „benachteiligt“ angesehen werden?

Der Benachteiligtenbegriff unterlag während der 34 Jahre Benachteiligtenförderung einem Wandel und ist in seiner Aussagekraft umstritten, was sich z.B. in Umschreibun-

gen wie „bildungsbenachteiligt“ oder „marktbenachteiligt“ ausdrückt. Das zeigt, dass nicht alle TeilnehmerInnen an den abH lernbeeinträchtigt und/oder sozial benachteiligt sind, wie die Förderrichtlinien fordern.

Teilnahme an einer Maßnahme des Benachteiligtenprogramms kann einfach nur bedeuten, dass ein Jugendlicher im regulären Berufsbildungssystem keinen oder keinen adäquaten Ausbildungsplatz gefunden hat oder während einer betrieblichen Lehre aus unterschiedlichen Gründen mit Schwierigkeiten zu kämpfen hat.

Im Umkehrschluss müssten dann alle Jugendlichen, die sich nicht in einer der zahlreichen Maßnahmen der Benachteiligtenförderung befinden, auch nicht benachteiligt sein. Möglicherweise gibt es aber nur gerade keinen freien Platz in einer Maßnahme oder der schulisch schwache Auszubildende, der eigentlich in die abH gehen müsste, erhält Stützunterricht im Ausbildungsbetrieb.

Brüning, Kuwan führen zu diesem Problem aus:

„Die Begriffe „Benachteiligte, benachteiligte Zielgruppen, Benachteiligtenförderung“ sind eine unzulässige Verkürzung der dahinter liegenden individuellen und gesellschaftlichen Problemlagen. Wenn der Blick nicht nur auf die Personen gerichtet ist, die für benachteiligt gehalten werden, verfestigt er die Defizitsicht. Ihre Erfahrungen, vorhandenen Kompetenzen und Potenziale sowie die Bewältigungsstrategien, um mit ihrer Lebenssituation umzugehen, bleiben außerhalb der Wahrnehmung und Anerkennung. „Benachteiligt“ wird zur individuellen Zuschreibung der Gesamtperson, die zudem meist von außen, in der Regel von Institutionen, vorgenommen wird. Damit geht eine normative Zuschreibung von Defiziten einher, die zu Stereotypisierung und Stigmatisierung führen kann. Die von außen vorgenommene „objektive“ Zuschreibung „benachteiligt“ muss nicht dem subjektiven Gefühl des/r so Bezeichneten entsprechen. Der Blick auf die Einzelperson blendet auch den sozialen Kontext aus, der die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten des Lebens beeinflusst, prägt, erweitert, aber auch einschränkt.“ (Brüning, Kuwan, 2002, 20)

Die Kritik vieler Forscher lautet: Das Fördersystem der Benachteiligtenförderung ist defizitorientiert. Jugendliche mit dem „Defizit“ Ausbildungslosigkeit werden in Maßnahmen vermittelt, die Förderung selbst segmentiert und separiert die jugendlichen SchulabgängerInnen.

Der Begriff „Benachteiligte“ bezieht sich zudem nicht eindeutig auf mögliche Ursachen, wie z.B. der Begriff „Behinderte“ (in deren Fall ein Rechtsanspruch auf Leistun-

gen besteht), sondern orientiert sich an den Folgen, nämlich der Schwierigkeit, einen Ausbildungsplatz im dualen Ausbildungssystem zu finden und eine Ausbildung erfolgreich zu beenden.

Bei der Auswahl der BefragungsteilnehmerInnen für die vorliegende Arbeit wurde deutlich, dass die Lerngruppen, die am Benachteiligtenprogramm ausbildungsbegleitende Hilfen teilnahmen, sehr heterogen zusammengesetzt waren: Die wenigsten Jugendlichen brachten schwache oder sehr schwache schulische Vorleistungen mit, z.B. Sonderschulabschluss, kein Schulabschluss, ein oder mehrere schulische Berufsvorbereitungslehrgänge oder eine Maßnahmenkarriere. Bei vielen Jugendlichen in den abH lag der Hauptschulabschluss vor (in den Abschlussjahrgängen für die vorliegende Arbeit 2000 – 2004 bei männlichen Jugendlichen bei rund 65-85%, bei den weiblichen bei rund 30-50%), und auch der Realschulabschluss war nicht selten (männliche Jugendliche im o. g. Zeitraum 10-18%, weibliche Jugendliche rund 45-55% - in 2003 verfügten sogar 67,5% der Frauen über den Realschulabschluss). Im Gegensatz dazu lagen die Zahlen der ehemaligen SonderschülerInnen oder Jugendlichen ohne Schulabschluss in den Fuldaer abH immer weit unter 10% .

Voraussetzung für die Gewährung der Leistung abH sind schlechte Noten in der Berufsschule. Doch auch wenn passable Noten in der Berufsschule vorliegen, aber ein Berufsschullehrer schriftlich dem Kostenträger Arbeitsagentur gegenüber bescheinigt, dass das Ausbildungsziel gefährdet sei, werden oft abH bewilligt.

Den TeilnehmerInnen am Programm abH ist nicht bewusst, dass sie als Benachteiligte geführt werden, sich in einer Maßnahme der Benachteiligtenförderung befinden.

1.1.2 Die Erstplatzierung auf dem Arbeitsmarkt durch Berufsausbildung

Dass der Benachteiligtenbegriff zu unscharf ist, zeigt sich bei der allgemeinen Betrachtung des deutschen Bildungs- und Ausbildungssystems, das durch institutionelle Vorgaben und Regelungen stark strukturiert ist.

Dietrich/Abraham gehen in ihrem Aufsatz „Eintritte in den Arbeitsmarkt“ (2005, 72ff.) auf dieses Problem ein.

Im Gegensatz zum Berufseinstiegsgeschehen in den meisten anderen Ländern benötigt man in Deutschland für die Ausübung spezifischer Berufe und Tätigkeiten zertifizierte Abschlüsse. Das betrifft sogar Bereiche von Tätigkeitsfeldern mit eher geringen Qualifikationsanforderungen, die jedermann offen stehen (könnten).

Das duale Ausbildungssystem, das den Erwerb zertifizierter Abschlüsse ermöglicht, gilt im internationalen Vergleich als erfolgreich, weil es eine enge Anbindung der Theorie an die berufliche Praxis garantieren soll. Laut Stauber, Pohl, Walther verspricht das deutsche Ausbildungssystem zunächst eine Arbeitsmarktrelevanz der Ausbildungsinhalte, die Standardisierung der Ausbildungsgänge bescheinigt den Ausgebildeten, dass erworbene Fähigkeiten über den Ausbildungsbetrieb hinaus Anerkennung und Gültigkeit haben, und junge Menschen haben durch eine Berufsausbildung bereits ein Einkommen und sind sozialversichert. Im internationalen Vergleich weist Deutschland eine geringe Jugendarbeitslosigkeit auf, und das duale System gilt als Voraussetzung für die hohe Produktivität deutscher Unternehmen. (Stauber, Pohl, Walther 2007, 69)

Hierarchische Ausschlüsse und berufsspezifische Segmentierung greifen laut Dietrich/Abraham besonders beim Übergang von der Berufsausbildung in Beschäftigung.

Doch auch schon vor Aufnahme einer Lehre wirken Schließungsprozesse. Zwar ist der Zugang zur Aufnahme einer Lehre nicht an einen bestimmten Schulabschluss gekoppelt. Gestiegene Qualifikationsanforderungen der Ausbildungsgänge und der Ausbildungsbetriebe setzen mittlerweile aber ein gehobenes schulisches Niveau voraus. Jugendliche, die noch vor einigen Jahren bei der Ausbildungssuche nicht benachteiligt waren, sehen sich in Konkurrenz zu Realschülern oder Abiturienten einem Verdrängungswettbewerb ausgesetzt.

Wird ein Ausbildungsplatz im dualen System gefunden, bedeutet dies für die Jugendlichen nicht unbedingt berufliche Sicherheit, denn berufliche Anforderungen und Profile verändern sich und berufsfeldübergreifende Kompetenzen werden in den formalisierten Strukturen wenig entwickelt. Zudem gehen die Übernahmekancen zurück.

Dass der Begriff „Benachteiligter Jugendlicher“ nicht unbedingt Aussagekraft über in der Person der Jugendlichen liegende Schwierigkeiten hat, zeigen Probleme des Ausbildungssystems.

Zum einen gibt es einen kontinuierlichen Rückgang an Ausbildungsplätzen. Einige Zahlen lassen ebenfalls vermuten, dass die aufwändige Förderung der Jugendlichen beim Einstieg in eine Lehre ihr Ziel teilweise verfehlt: so schaffen rund 14% eines Jahrgangs die Ausbildungen nicht und bleiben ohne Berufsabschluss, Frauen sind generell trotz besserer Schulabschlüsse benachteiligt (was sich auch in Ergebnissen dieser Arbeit widerspiegelt), bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund bleiben fast die Hälfte ohne

Ausbildungsabschluss und die Ausbildungsabbrecherquote liegt mittlerweile bei 25% der Auszubildenden.³

Im Wesentlichen werden von Kritikern des dualen Systems in den letzten Jahren Problemfelder identifiziert, die eine Eingliederung in das Erwerbsleben von „Benachteiligten“ über eine anerkannte Berufsausbildung schwieriger werden lassen.

Zum einen wird die Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt angeführt: Immer weniger Betriebe bilden aus. Die höhere Produktivität der Betriebe vor allem der Industrie, lässt den Bedarf sinken; dem begegnen Betriebe mit geringerer Ausbildungsleistung.

Als weiterer Punkt wird von Kritikern des dualen Systems die verschärfte Selektion angeführt: mehr Realschüler und Abiturienten streben duale Ausbildungsgänge an und verdrängen Schwächere, die Anforderungen der Berufe sind gestiegen, daher rufen Betriebe auch nach besseren Schülern. Hier wird vor allem die sich öffnende Schere zwischen den Qualifikationsanforderungen für moderne Ausbildungs- und Arbeitsplätze und den Voraussetzungen der Jugendlichen angesprochen. Meine persönlichen Erfahrungen mit der Vermittlung von schwächeren Schülern in Berufsausbildungen: Von Betrieben wird zunehmend angeführt, man lasse Ausbildungsplätze lieber unbesetzt, als mit großem Aufwand schwächere Lehrlinge auszubilden, selbst wenn es für die Einstellung eines schwächeren Jugendlichen Fördergelder aus den Benachteiligtenprogrammen gibt. Zudem verfügten SchulabgängerInnen neben den entsprechenden Schulleistungen in Fächern wie Deutsch und Mathematik auch nicht mehr über ein angepasstes Sozialverhalten und so genannte Arbeitstugenden.

In den letzten Jahren beklagen auf der anderen Seite Betriebe vor allem im Handwerk einen Bewerbermangel. Die Frage ist, inwieweit der Ausbildungsplatzbewerbermangel tatsächlich vorhanden ist oder es sich nur um einen „gefühlten“ Bewerbermangel handelt.

Auf der letzten Bildungsmesse am 7./8.2.2014 in Fulda unterhielt ich mich mit zahlreichen AusbildungsleiterInnen von Betrieben. Die Aussagen waren widersprüchlich: insbesondere Berufe im Baugewerbe werden nicht mehr nachgefragt: Stahlbetonbauer,

³ Zahlen aus Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.), Berufsbildungsbericht 2013, Stand Juli 2013 und Statistik Portal Statista GmbH unter <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/245781/umfrage/bildungsstand--verteilung-der-bevoelkerung-nach-migrationshintergrund-und-beruflichem-bildungsabschluss/> (Stand 2012), 06.04.2014

Maurer, Steinmetz, Straßenbauer. Einige Ausbildungsleiter erwähnten, dies seien alles Berufe, die körperlich anstrengend sind und bei denen man „sich schmutzig macht“. Auf der anderen Seite erzählten andere Ausbildungsleiter z.B. von einer bekannten Fuldaer Großbäckerei (bei der der Befragungsteilnehmer Eugen P. einen Arbeitsplatz als Bäcker gefunden hatte), bereits Ende Januar hätten alle angebotenen Lehrstellen für Bäcker und Fachverkäufer ab August 2014 besetzt werden können.

BerufsschullehrerInnen beklagten jedoch, dass es gerade in den Nahrungsmittelberufen und der Gastronomie sehr wenige BewerberInnen gibt, was dazu führt, dass Berufsschulklassen immer kleiner werden, bis die geringe Zahl für eine Schule nicht mehr wirtschaftlich und tragbar ist, sodass es zur Zusammenlegung von Berufsschulzweigen kommt, teilweise sogar in Kooperation mit Berufsschulen benachbarter Bundesländer. Fachlehrer würden entweder in anderen Bereichen eingesetzt oder müssten versetzt werden.

Spricht man Betriebe darauf an, dann vielleicht einen schwächeren Jugendlichen als Azubi einzustellen, gerät man rasch wieder an die o. g. Grenzen. Der Ausbildungsleiter eines Betonteile-Fertigbau-Betriebs (in dem der Teilnehmer der Befragung Frank H. seine Ausbildung zum Stahlbetonbauer gemacht hatte) gab in dem Gespräch an, sie bildeten oftmals auch schulisch schwächere Jugendliche aus, später fehle dann aber das Personal in der mittleren Führungsebene, da ehemalige Sonderschüler oder Jugendliche ohne Schulabschluss sich mit den Weiterbildungen zur Führungskraft schwer täten.

Auf dem Gebiet des tatsächlichen oder vermeintlichen BewerberInnenmangels bei dualen Ausbildungen wäre m.E. Bedarf für eine systematische Erforschung gegeben.

Ein weiteres Problem des dualen Ausbildungssystems stellt die Nichtpassung von schulischen und betrieblichen Ausbildungsinhalten dar. Dem versuchen die Kammern und auch große Betriebe durch überbetriebliche Ausbildungsstätten zu begegnen, was zu einer weiteren Entwertung des in der Berufsschule erworbenen Wissens führt. Die Ausbildungslehrpläne der Berufsschulen sind veraltet. Faktenwissen verliert an Relevanz, und überberufliche Schlüsselqualifikationen werden zunehmend wichtiger.

Diesem Problem versuchen Berufsbildungspolitikern mit der Schaffung neuer, angepasster Lehrpläne, neuer Berufsbilder oder für Benachteiligte oder Ausbildungsabbrecher neuer modularer Ausbildungsgänge, die eine Anerkennung von Teilqualifikationen ermöglichen, zu begegnen. Hierbei stoßen sie allerdings auf den Widerstand der Gewerkschaften, weil die Anerkennung von „Schmalspurausbildungen“ und Teilqualifikationen

dazu benutzt werden kann, bestehende Tarifverträge von „Vollausgebildeten“ zu unterlaufen.

Schließlich führt die wachsende Bedeutung von Fort- und Weiterbildung zur Entwertung früher erworbener Erstqualifikationen und fordert von Jugendlichen im späteren Berufsleben ständige Anpassung.

Letztlich stößt das duale Ausbildungssystem bei seiner Integrationsfunktion in die Arbeitswelt auf Grenzen (vgl. Stach, 2003 und Raab/Rademacker 1999, 127ff)

1.1.3 Benachteiligtenforschung

Da, wie oben beschrieben, das Ausmaß der Jugendlichen mit erschwerten Startchancen in einen Beruf von offiziellen Stellen versucht wird zu verschleiern, wird auch die erziehungswissenschaftliche oder bildungspolitische Befassung mit der Problematik als „lebende Kritik“ (Bojanowski, Eckardt, Ratschinski, 2005, 13) an der Benachteiligtenförderung wenig zur Kenntnis genommen.

Das drückt sich auch darin aus, dass keine wissenschaftliche Disziplin sich als alleinig verantwortlich für den Bereich „Benachteiligte“ zeichnet. (ebda. 14).

Bojanowski, Eckardt, Ratschinski, die sich dem Gebiet der Benachteiligtenforschung am Institut für Berufspädagogik (Ausbildung von BerufsschullehrerInnen) der Universität Hannover verpflichtet sehen, bemerken dazu in zusammenfassenden Thesen:

Es gibt keine genuine „Zuständigkeit“ in der Erziehungswissenschaft für die Benachteiligtenförderung und die Benachteiligtenforschung, die fachlichen Beiträge zur Benachteiligtenforschung vor allem aus der Sonder-, Sozial- und Berufspädagogik stehen unverbunden nebeneinander, benachbarte Forschungsbereiche haben sich bisher nicht grundsätzlich mit der Benachteiligtenförderung auseinandergesetzt, und ein eigenständiger Ansatz zur Weiterentwicklung der Benachteiligtenforschung fehlt.

Sie bemängeln zu recht: „Leider hat das Wissenschaftssystem, genauso wie Politik und Gesellschaft, die Dramatik des beruflichen und sozialen Abkoppelns von 20 Prozent einer Generation zu wenig zur Kenntnis genommen oder gar bearbeitet.“ (ebda. 16)

Zunächst beschäftigen sich mit der Zielgruppe „Benachteiligte“ die Institute, die Begleitforschungen zu den Modellprogrammen durchführten oder –führen oder die regelmäßig Zahlenmaterial liefern.

Hier sind das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), das Deutsche Jugendinstitut (DJI) oder das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) anzuführen.

Für die vorliegende Arbeit wurde auf Datenmaterial der drei Institute zurückgegriffen, vor allem wurden die jährlichen Berufsbildungsberichte, die vom BIBB verantwortet werden, angepasst auf die Arbeit ausgewertet und ergänzen die Beschreibung der Berufswege der für die Befragung ausgewählten TeilnehmerInnen.

Mehr Praxisforschung mit der Zielgruppe wird von den Instituten, die Bildungsträger mit fachlicher Fortbildung begleiten, geleistet. Hier sind dies im Wesentlichen die Institute HIBA (Heidelberger Institut Beruf und Arbeit), INBAS (Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik) und BBJ Consult (entstanden aus dem Verein zur Förderung kultureller und beruflicher Bildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen). Forschungsansätze und auch Fachdiskurse entstanden über von diesen Institutionen initiierte Fachtagungen und Workshops.

Neben den mehr an der Praxis in sozialpädagogischen Einrichtungen orientierten Begleitforschungen, gibt es an sozial-, sonder- und berufspädagogischen Fachbereichen der Hochschulen mit unterschiedlicher Intensität betriebene Benachteiligtenforschung (vgl. Bojanowski, Eckardt, Ratschinski, 2005, 53 ff.).

Die vorliegende Arbeit befindet sich in dieser Landschaft in der Tradition der empirischen Forschungsarbeiten.

Eine wichtige Grundlage für nachfolgende Betrachtungen bietet das Forschungsprojekt „Statuspassagen in die Erwerbstätigkeit“ des Sonderforschungsbereichs 186 der Universität Bremen unter der Leitung von Walter R. Heinz.

Die Längsschnittstudie bearbeitet mit quantitativen und qualitativen Methoden die Biografiegestaltung und typische Verlaufsformen des Übergangs junger Erwachsener von der Berufsausbildung in die Erwerbstätigkeit. Von Maschinenschlossern, KFZ-Mechanikern, Frisörinnen, Bank-, Büro- und Einzelhandelskaufleuten, die in 1989 ihre Ausbildungen erfolgreich abschlossen, wurden zum einen die Berufseinstiege mit quantitativen Methoden erfasst und beschrieben (2042 Personen), zum anderen wurde eine theoretisch begründete Auswahl von Befragten getroffen, mit denen qualitative, problemzentrierte Interviews (Witzel 1989) im Abstand von jeweils drei Jahren durchgeführt wurden.

Forschungsinteresse waren die individuellen Verarbeitungsstrategien der jungen Erwachsenen von Lebenslaufstationen beim Berufseintritt und im weiteren Berufsverlauf. Obwohl die ausgewählten Berufsgruppen sich von den Berufsgruppen der BefragungsteilnehmerInnen in der vorliegenden Arbeit zum großen Teil unterscheiden und die TeilnehmerInnen sehr unterschiedliche Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt vorfanden, weisen die Ergebnisse der Studie auf die Grundproblematik des Übergangs in den Beruf des deutschen Berufsbildungssystems hin. Witzel/Kühn erläutern dazu:

„Die Erfahrung von Ausleseprozessen bei den Lern- und Arbeitsleistungen setzen sich ... beim Übergang von der Ausbildung in eine Erwerbstätigkeit fort. Es schließen sich Phasen der Aufstiegs- und Anpassungsweiterbildung an. Versuche der Kompensation beruflicher Fehleinstiege durch berufliche Neuorientierung und Verbesserung oder Erweiterung schulischer Ressourcen runden das Bild der untersuchten Lebenslaufsequenz ab, die wichtige Weichenstellungen für die weitere Entwicklung individueller Berufs- und Lernbiographien enthält. Dabei erfahrene Ungleichheitsprozesse entstehen zum einen durch Fremdselektion in den Organisationen des Bildungs- und Arbeitsmarktes, zum anderen durch Selbstselektion der Akteure, die in unterschiedlicher Weise Fremdselektionsprozesse antizipieren und verarbeiten“ (Witzel/ Kühn, 1999, 10).

Außerdem folgern die Autoren aus den Ergebnissen:

„Berufsbiographische Verläufe sind nicht einfach Handlungsergebnisse des Befolgens von Marktrationalität und sozialer Normen sowie des pragmatischen Nutzens von Gelegenheitsstrukturen, sondern auch als Folge individueller Interpretation und Auswahl von Handlungsalternativen auf der Basis biographischen Wissens und subjektiver Relevanzkriterien zu verstehen“ (ebda. 12).

Die subjektive Bewältigung des Übergangs, die Verarbeitungs- und Bewältigungsstrategien benachteiligter Jugendlicher untersuchten Heinz et al. (1987) in einer Hauptschülerstudie. In den Jahren 1979 bis 1983 führten sie im Jahresabstand Interviews mit (anfangs) 208 Bremer Hauptschülern durch. 78 Hauptschüler wurden von der Klasse 7 bis Schulende nach ihren Berufswünschen befragt. Außerdem wurden 63 männliche und 67 weibliche Hauptschulabsolventen, die an schulischen Maßnahmen wie BVJ, BGJ und Berufsfachschulen teilnahmen, befragt. Der Titel der Studie in der Veröffentlichung: „Hauptsache eine Lehrstelle“ dokumentiert das zentrale Ergebnis. Jugendliche entscheiden bei der Lehrstellensuche nicht mehr nach ihren Interessen, Neigungen oder

angenommenen Fähigkeiten sondern nach der Lage auf dem Ausbildungsmarkt. Wichtig war es, überhaupt eine Ausbildungsstelle zu erlangen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Es wurden rasch Ausbildungsplätze angenommen, auch wenn sie weit von ursprünglichen Berufswünschen abwichen. Im Nachhinein definierten die Jugendlichen ihre Entscheidungen um, so als wäre der mehr aus Verlegenheit und zufällig ergriffene Beruf schon immer der Wunschberuf gewesen (vgl. Heinz et al. 1987).

Diese Herangehensweise wird in der vorliegenden Arbeit nur teilweise bestätigt. Zwar ergriffen Ausbildungsplatzsuchende oft Berufe, die weit von ihren ursprünglichen Berufswünschen abwichen, beschrieben aber in der Retrospektive genau, wie es dazu gekommen war und legten dar, dass es sich vielfach um Ausweichberufe gehandelt hatte, weil man keine Lehrstelle im Wunschberuf gefunden hatte oder man die Chancen, im Wunschberuf etwas zu finden, von vorneherein als unmöglich einschätzte. Teilweise waren die Befragten auch von ihren ursprünglichen Berufswünschen abgewichen, weil ihnen Praktika im Wunschberuf nicht zugesagt hatten oder ihnen andererseits Praktika in anderen Berufsbereichen sehr gut gefallen hatten.

Weitere qualitative Längsschnittuntersuchungen beschäftigten sich mit typischen Einstiegsmustern von z.B. Teilnehmern an einem Berufsvorbereitungsjahr und von Hauptschülern (Hiller 1997, Friedemann/Schroeder 2000). Auch die Arbeiten von Bickmann/Enggruber 2001, Bylinski 2002 und Erban 2010 untersuchen mit qualitativen Methoden die Einstiegswege Jugendlicher nach Absolvierung eines Berufsvorbereitungsjahres (Bickmann/Enggruber, Erban) und nach Absolvierung einer sozialpädagogisch orientierten Berufsausbildung (Bylinski).

Hiller entwickelte mit seiner Studie mit 64 Absolventen eines BVJ eine Methode, mit der typische „Karrieren“ junger Männer nach Vollendung ihrer allgemeinen Schulpflicht beschrieben werden können.

Jugendliche der BVJ-Jahrgänge 1989/90 bis 1993/94 aus beruflichen Schulen in Reutlingen wurden in Jahresabständen befragt, und darüber konnten die Lebensläufe während der ersten sechs Jahre nach der Schulentlassung nachgezeichnet werden.

Von den von Hiller befragten Jugendlichen absolvierten rund 44% (28 von 64) eine gestützte oder reguläre Berufsausbildung, aber nur rund 20% (13) mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung erlangten dadurch einen beruflichen Einstieg ohne längere Zeiten von Arbeitslosigkeit. Mehr Jugendlichen (16) gelang der berufliche Einstieg ohne abgeschlossene Berufsausbildung. In den sechs Jahren seit ihrer Schulentlassung waren

sie durchschnittlich nur vier Monate arbeitslos gewesen. Letztlich blieb etwa ein Drittel der Heranwachsenden ohne berufliche Perspektive: Jobs und lange Zeiten von Arbeitslosigkeit wechselten sich ab, die Jugendlichen wurden von Maßnahme zu Maßnahme gereicht oder befanden sich nach den sechs Jahren bereits in scheinbar dauerhafter Erwerbslosigkeit (Hiller, 1997).

Die nachfolgenden Untersuchungen von Friedemann/Schroeder über die Karriereverläufe Benachteiligter in Rostock und Hamburg kommen trotz regionaler Unterschiede zu ähnlichen Ergebnissen (Friedemann/Schroeder, 2000).

Von diesen Studien gingen weiterführende Anregungen zu empirischer Forschung und pädagogischer Praxis aus.

Hillers theoretische Perspektive bezieht sich einerseits auf das soziologische Konzept im Anschluss an Bourdieu, das die Notwendigkeit des Erwerbs von ökonomischem, sozialem und kulturellen „Kapital“ im Lebensverlauf betont. Zum anderen stellen die Untersuchungen teilweise die Dogmen der Benachteiligtenförderung infrage. Mehr benachteiligte Jugendliche fanden über eine „Jobberkarriere“ (ohne Berufsausbildung) als über eine „Ausbildungskarriere“ den beruflichen Einstieg. Teure und aufwändige Angebote von Maßnahmen für Benachteiligte wurden eher zum stigmatisierenden Merkmal und hielten Jugendliche und junge Erwachsene über Jahre vom ersten Arbeitsmarkt fern.

Für die Praxis mit der Zielgruppe entwickelte Hiller ein Konzept, bei dem schulische Förderung mit einer möglichst breit ansetzenden „Alltagsbegleitung“ verbunden werden soll.

Bickmann/Enggruber (2001) ergänzten durch eine eigene quantitative und qualitative Studie die Untersuchung von Karriereverläufen im Anschluss an ein BVJ von Hiller und stellen ebenfalls für die pädagogische Praxis einen Nachholbedarf in der individuellen Persönlichkeitsförderung bei den Jugendlichen in einem BVJ fest.

Erbau (2010) untersuchte BVJ-Absolventen, die direkt im Anschluss an das Berufsvorbereitungsjahr einer Berufsschule in München eine Ausbildung begonnen hatten und deckte Schwierigkeiten der Jugendlichen in Berufsschule und Betrieb auf. Wesentliches Fazit der Arbeit: Jugendliche in benachteiligten Lebenslagen benötigen mehr Zeit für die Ausbildung und müssen während des Durchlaufens der Ausbildung intensiver betreut werden.

Während die eben erwähnten Studien sich alle auf die Betrachtung des Übergangs von einem BVJ in eine Ausbildung oder in Beschäftigung konzentrieren, nimmt die Arbeit von Bylinski (2002) den Übergang von AbsolventInnen einer außerbetrieblichen Berufsausbildung in das Erwerbsleben in den Blick. Von über das Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland angeschriebenen geförderten Auszubildenden erhielt Bylinski 52 ausgefüllte Fragebögen zurück und rekonstruierte die einzelnen biografischen Verläufe. Die bildungspolitisch allgemein als erfolgreich beurteilten sozialpädagogisch orientierten Berufsausbildungen in überbetrieblichen und außerbetrieblichen Einrichtungen wiesen in Bezug auf die berufliche Eingliederung der AbsolventInnen hohe Beschäftigungsrisiken und diskontinuierliche Erwerbsverläufe insbesondere in den ersten beiden Jahren nach Beendigung der Berufsausbildung auf.

Das Programm abH schließt Auszubildende aus überbetrieblich, außerbetrieblich stattfindenden Berufsausbildungen aus, weil die sozialpädagogisch orientierten Berufsausbildungen Stützunterricht beinhalten und bei gleichzeitiger Finanzierung von abH eine Doppelförderung vorläge. Trotzdem gerieten in die Untersuchungsgruppe der vorliegenden Arbeit drei Auszubildende, die eine überbetriebliche Ausbildung absolviert hatten (Jessica R. Kauffrau für Bürokommunikation beim Bildungsträger, Lothar M. Bürokaufmann als überbetriebliche Umschulung), bzw. nach Firmenkonkurs des Ausbildungsbetriebes ihre Berufsausbildung überbetrieblich beendet hatten (Elke J.). Alle Drei hatten sich zum Befragungszeitpunkt vom Arbeitsmarktgeschehen und ihren Lehrberufen weit entfernt ohne Aussicht, einen Einstieg in eine Erwerbstätigkeit zu erlangen.

Die vorliegende Arbeit knüpft zum einen an die Methodik der oben dargestellten Untersuchungen mit auf Ausbildungs- und Arbeitsmarkt als benachteiligt geltenden Heranwachsenden an, zum anderen nimmt sie entsprechend der Befragungsmethode „problemzentriertes Interview“ die subjektiven Deutungsstrukturen sowie die Bewältigungsstrategien der jungen Erwachsenen im Hinblick auf den Berufseinstieg in den Blick.

1.2 Übergangsforschung

Die in Kapitel 1.1. beschriebenen wesentlichen Forschungsarbeiten richten bereits alle den Fokus auf die Probleme des Übergangs von der Schule in die Berufswelt von als benachteiligt wahrgenommenen Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

Mit dem Modellprogramm „Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit“, mit dem sich das Bundesjugendministerium von 1989 bis 1993 der Entwicklung und Erprobung von

Übergangshilfen für so genannte benachteiligte Jugendliche von der Schule in die Arbeitswelt annahm, wurden erstmalig mit Hilfe der wissenschaftlichen Begleitforschung Wege benachteiligter Jugendlicher ins Erwerbsleben systematisch nachvollzogen, um die dabei gewonnenen Einsichten und Erfahrungen für die Ausgestaltung sinnvoller Übergangshilfen generell nutzen zu können (Lex, 1997, 15).

Von 2232 jungen Erwachsenen der Altersgruppe von 18 bis 25 Jahren lagen für die Begleitforschung des Programms Daten über den Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die Berufsausbildung und die Beschäftigung vor.

Die retrospektive Untersuchung wurde vom Deutschen Jugendinstitut verantwortet und nahm die Ausbildungs- und Erwerbsverläufe von jungen Erwachsenen mit beruflichen Schwierigkeiten in den Blick: Die BefragungsteilnehmerInnen befanden sich zum Zeitpunkt der Untersuchung in einem Projekt der Jugendberufshilfe. Als ein Hauptergebnis der Untersuchung stellte Lex dar:

„Neben den klassischen Merkmalen von Geschlecht und Nationalität sind ... die Berufseinstiegsprozesse entscheidend für Richtung und Verlauf der späteren Erwerbsbiographie. Die Prozesse des Berufseinstiegs strukturieren Chancen und Risiken des Übergangs und tragen ganz wesentlich zu einer gelungenen oder misslungenen Erwerbskarriere bei.“ (Lex, 2000, 32)

Lex identifiziert im Ergebnis drei „Verlaufstypen“ des Übergangs in Erwerbstätigkeit: Es gibt zum einen junge Erwachsene, deren schwierige berufliche Situation wahrscheinlich nur vorübergehend sein würde. Bei einem zweiten und dritten Verlaufstyp stellten sich die beruflichen Chancen deutlich unsicherer dar. Beim zweiten Typ wechselten sich lange Phasen von Arbeitslosigkeit mit prekären Beschäftigungen und wiederholtem Durchlaufen von Fördermaßnahmen ab. Laut Lex war nicht zu erwarten, dass ein Einstieg in das Erwerbsarbeitssystem geschafft wird. Beim dritten Verlaufstyp schließlich ließ sich nicht entscheiden, ob der Schritt in die Arbeitswelt vollzogen werden könne oder ob der Teilnehmer dauerhaft von Erwerbsarbeit ausgegrenzt bleiben würde. Lex vermutete bei dem dritten Verlaufstyp jedoch im besten Fall eine Eingliederung über prekäre Beschäftigung (Lex, 1997, 313 ff).

Aus den Ergebnissen ihrer eigenen Studie, aber auch mit Blick auf andere bereits oben erwähnte Untersuchungen kommt Lex zu der Zusammenfassung:

„Kennzeichnend gerade für Jugendliche mit ungünstigen Voraussetzungen ist ein Berufseinstieg mit vielen Stationen. Nicht nur die Zahl der durchlaufenen Stationen hat

sich vervielfacht, die Abfolgen sind auch unübersichtlicher geworden und die Konsequenzen von Entscheidungen über Alternativen sind zum Zeitpunkt der Entscheidung häufig nicht absehbar. Für die Jugendlichen im „Fördersystem“ bestehen Chancen eines nachgeholtten Berufseinstiegs, aber auch Risiken der beruflichen Ausgrenzung. Die Wege können zu einer systematischen Entwicklung des Arbeitsvermögens, zum Erwerb anerkannter Abschlüsse und zur Integration in den Arbeitsmarkt führen; sie können den Einstieg in langdauernde „Karrieren“ bedeuten, in denen sich Erwerbsarbeit in Randbereichen des Arbeitsmarktes, Arbeitslosigkeit und die Unterbringung in sozialstaatliche Hilfsangebote aneinanderreihen; sie können in einer Abfolge von qualitativ problematischen Qualifizierungs- und Beschäftigungsangeboten und längeren Phasen der Arbeitslosigkeit die schrittweise berufliche und soziale Ausgrenzung nach sich ziehen.“ (Lex, 2000, 38)

1.2.1 Entstandardisierung von Übergängen beim Berufseinstieg

Die Arbeitsmarktsoziologie nimmt sich zunehmend der Übergangsgeschehen im Erwerbsleben an und identifiziert dabei vor allem folgende Übergänge:

Zum einen geht es um den Eintritt ins Erwerbsleben (von der Schule in einen Betrieb oder in eine berufliche Ausbildung (duale Ausbildung, Berufsfachschule, Fach-, Fachhoch- und Hochschule) und von der Berufsausbildung in eine Erwerbstätigkeit, zum zweiten werden Bewegungen im Erwerbsleben betrachtet (Betriebswechsel, Wiedereinstiege nach Arbeitslosigkeit oder Kindererziehungsphasen, freiwillige Austritte und Entlassungen), zuletzt auch die Austritte aus der Erwerbstätigkeit (z.B. durch Rente und Vorruhestand) (Struck, Simonson 2000; 22).

Wesentliches Ergebnis der Arbeiten: in modernen Arbeitsgesellschaften unterliegen alle diese unterschiedlichen Lebensphasen der Menschen verstärkt Entstandardisierungen.

Stauber, Pohl, Walther (2007) formulieren dazu in ihrem Werk „Subjektorientierte Übergangsforschung“:

„Die Tatsache, dass etwas zum Gegenstand von Forschung wird, steht dafür, dass es – buchstäblich – seine „Selbst“verständlichkeit verloren hat und zum Problem geworden ist. Dies trifft für den Gegenstand biographischer Übergänge zu, d.h. die Passagen, die Menschen zwischen verschiedenen Lebensphasen durchlaufen. Dass Übergänge zum Thema werden, heißt erstens, dass ihre Bedeutung im Lebenslauf zunimmt – sowohl was ihre Dauer als auch ihre Häufigkeit betrifft, zweitens, dass nicht mehr eindeutig

bestimmbar ist, wann sie beginnen und aufhören, drittens, dass immer weniger allgemein bestimmt werden kann, was zu ihrer erfolgreichen Bewältigung notwendig ist, was überhaupt ihre erfolgreiche Bewältigung bedeutet.“ (Stauber, Pohl, Walther, 2007, 7)

Laut der drei Autoren untersucht Übergangsforschung aber in erster Linie den Übergang von der Jugend ins Erwachsensein. (ebda. 8)

Zentrale Aufgabe der Jugendlichen in einer Arbeitsgesellschaft sei es, den Übergang ins Erwerbsleben zu schaffen. Rahn schreibt dazu:

„Berufliche Integration muss beim Statusübergang vom Jugendlichen zum Erwachsenen als eine wesentliche Sozialisationsaufgabe betrachtet werden. Verbunden ist damit nicht nur der Weg in die ökonomische Selbstständigkeit und das Erreichen eines Status. Vielmehr werden in der beruflichen Ausbildung Fähigkeitsbündel zugewiesen, mit denen im weiteren Erwerbsleben Zugänge definiert werden.“ (Rahn, 2005, 88)

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit ihren Fragestellungen damit, wie benachteiligte Jugendliche ihren Übergang von der Schule in zunächst eine Berufsausbildung und dann in Erwerbstätigkeit angesichts der diagnostizierten Entstandardisierung meistern, wenn sie erleben müssen, dass lineare hinsichtlich Berufseinstieg durch das formale Bildungssystem definierte Übergänge wegbrechen und sie sich gezwungen sehen, den Berufseinstieg als selbst gesteuerte und eigenverantwortliche Aufgabe zu bewältigen. (vgl. Walther, 2004, 20)

Deutlich formuliert Lex zu dem Problem:

„Mit der Mitte der 70er einsetzenden Ausbildungs- und Arbeitsmarktkrise hat sich die Ausdifferenzierung der unterschiedlichen Übergangswege fortgesetzt. Hohe Jugendarbeitslosigkeit und ein Mangel an Ausbildungsplätzen hat das Bild des „normalbiographischen“ Verlaufs der klar definierten Abfolgen des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung und anschließender Vollerwerbstätigkeit im erlernten Beruf zerstört. Ökonomische und soziale Entwicklungen, Pluralisierung und Individualisierung von Lebensstilen haben zur Herausbildung neuer Muster des Übergangs von der Schule in das Arbeitsleben geführt. Die Übergangswege sind länger und unübersichtlicher und hinsichtlich ihres Ziels, in stabile Beschäftigung zu führen, unsicherer geworden.“ (Lex, 2000, 38)

Angesichts dieser biografischen Unsicherheit sind die Anforderungen an die Reflexionsfähigkeit der Jugendlichen stark gestiegen. Sozialpolitik sieht ihre Aufgabe aber spätestens seit der Einführung des neuen Fachkonzepts für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen in 2004 nicht mehr in der Kompensation von Risiken beim Berufseinstieg sondern nur in Anschubinvestitionen in „individualisierte ArbeitskraftunternehmerInnen“. (Walther, 2004, 21)

Keupp u.a. stellen dazu dar:

„Subjekte erleben sich als Darsteller auf einer gesellschaftlichen Bühne, ohne dass ihnen fertige Drehbücher geliefert würden. Genau in dieser Grunderfahrung wird die Ambivalenz der aktuellen Lebensverhältnisse spürbar. Es klingt natürlich für Subjekte verheißungsvoll, wenn ihnen vermittelt wird, dass sie ihre Drehbücher selbst schreiben dürften, ein Stück eigenes Leben entwerfen, inszenieren und realisieren könnten. Die Voraussetzungen dafür, dass diese Chancen auch realisiert werden können, sind allerdings bedeutend. Die erforderlichen materiellen, sozialen und psychischen Ressourcen sind oft nicht vorhanden, und dann wird die gesellschaftliche Norm der Selbstgestaltung zu einer schwer erträglichen Aufgabe, der man sich gern entziehen möchte.“ (Keupp u.a., 2006, 53)

1.2.2 Die erste und zweite Schwelle beim Berufseinstieg

Im Buch Arbeitsmarktsoziologie (Abraham/Hinz Hrsg., 2005) konstatieren die Autoren Dietrich und Abraham im Kapitel „Eintritt in den Arbeitsmarkt“, dass in der Regel die Erstplatzierung in einer Arbeitsstelle den schwierigsten und folgenreichsten Schritt in der Berufskarriere darstellt. So hätten junge Menschen, die nach der Bildungs- und Ausbildungsphase in den ersten Berufsjahren stabile Verläufe vorweisen können, auch im weiteren Leben bessere Chancen, Arbeitslosigkeit zu entgehen.

Dabei würde aber Ungleichheit hinsichtlich des beruflichen Ersteinstiegs bereits durch Faktoren beeinflusst werden, die dem Arbeitsmarkt vorgelagert sind (Dietrich/Abraham, 2005, 69).

Insbesondere führen die Autoren die soziale Herkunft und die frühe Sortierfunktion des Bildungssystems in Deutschland an, die soziale Ungleichheit beim Eintritt in den Arbeitsmarkt determinieren.

Heinz u.a. drücken diesen Umstand präziser aus:

„Das Faktum, ein Schüler oder eine Schülerin der (7. Klasse) Hauptschule zu sein, ist für den größten Teil gleichbedeutend damit, objektiv von Berufen mit höheren Qualifikationsvoraussetzungen ausgeschlossen und subjektiv eine berufliche Perspektive zu entwickeln, die sich auf eine Ausbildung in den für Hauptschüler angebotenen Berufsbereichen konzentriert und beschränkt.“ (Heinz u.a. 1987; 73)

Für Jugendliche, die keinen oder einen Sonderschulabschluss haben – so wie ein Großteil der männlichen Jugendlichen der Untersuchungsgruppe – kann sich die Situation bei der Lehrstellensuche und beim Berufseinstieg nochmals schwieriger darstellen.

Die Autoren machen beim Übergang von Berufsausbildung in Beschäftigung zwei neuere Trends aus. Während in den 1970er Jahren noch für viele Jugendliche der Übergang aus der Hauptschule direkt in eine Berufsausbildung mit anschließender Übernahme durch den ausbildenden Betrieb in ein Facharbeiterverhältnis der normale Berufsweg war, gestaltet sich der berufliche Einstieg heute zunehmend heterogen. Trends sind dabei eine Verschiebung des Eintritts ins Erwerbsleben auf ein späteres Lebensalter durch eine Auffächerung und Erweiterung des Bildungs- und Ausbildungssystems, sowie der zunehmend problematischere Übergang aus der betrieblichen Ausbildung in die erste Erwerbstätigkeit (ebda. 70, 71).

Die in Kapitel 2.8.5 vorgestellten Zahlen aus den Berufsbildungsberichten der Bundesregierung der letzten Jahre verdeutlichen dies eindrucksvoll. So fiel die Übernahmequote der Lehrlinge in Westdeutschland in den jeweiligen Ausbildungsbetrieben von 2000 mit 60,4 % (60,4 % der Lehrlinge wurden nach erfolgreicher Abschlussprüfung vom Ausbildungsbetrieb in ein Angestelltenverhältnis übernommen) auf 53,8 % in 2004.

Und während die Arbeitslosenzahlen nach erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung im dualen System von 2000 bis 2002 bei ca. 17,5 % lagen, stiegen sie in 2003 sprunghaft auf ca. 30 % an und in 2004 nochmals auf ca. 38 %, ein Anstieg auf mehr als das Doppelte im Vergleich zu den Zahlen Anfang 2000.

Die stärkere Ausdifferenzierung und Verlängerung der Übergangsphase zwischen Abschluss der allgemein bildenden Schule und der Aufnahme einer ersten stabilen Erwerbstätigkeit ist auf zahlreiche Ursachen zurückzuführen, wie auch in der Betrachtung der Berufswege der Untersuchungsgruppe in Kapitel 2 deutlich wird: das Durchlaufen ausbildungsvorbereitender Maßnahmen, das Nachholen von Bildungsabschlüssen, mehrere Berufsausbildungen, Zeiten von Arbeitslosigkeit, Qualifizierungsmaßnahmen nach

einer Berufsausbildung, Unterbrechung von Ausbildungen, bei Frauen Mutterschaft, bei Männern Wehrdienst.

Behringer u.a. formulieren dazu:

„Vermittelte noch bis in die Mitte der siebziger Jahre der ‚Jungarbeiter‘-Status den Fünfzehn- bis Sechzehnjährigen sowohl die Chance der Integration in die heimlichen Lehrpläne der Betriebe als auch ökonomische (Selbst-)Sicherheit und relative Unabhängigkeit, ... so ist alles dies in Maßnahmekarrieren, späterem Arbeitsmarkteintritt und verlängerter Unmündigkeitsphase, verbunden mit dem Wissen um das selbstverschuldete eigene Versagen, verlorengegangen.“ (Behringer u.a. 2004; 6).

Für die theoretische Betrachtung von Jugendlichen im Übergang von der Schule in den Beruf gehen Forscher davon aus, dass bereits das Bildungs- und Ausbildungssystem die Übergänge durch institutionelle Regelungen stark vorstrukturiert und formulierten das so genannte Zwei-Schwellen-Modell (nach Mertens, Dietrich/Abraham 2005; 74). Idealtypisch, orientiert an der Vorstellung einer Normalbiografie konzentriert sich die Analyse des Übergangs auf zwei Aspekte: der Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die berufliche Ausbildung (erste Schwelle) und von der beruflichen Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis (zweite Schwelle). Erweitert wurde dieser Ansatz in den 1990er Jahren durch den pathway-Ansatz, mit dem typische, durch institutionelle Vorgaben des deutschen (Berufs-)Bildungssystems strukturierte Übergangsmuster beschrieben wurden. Unterschieden werden dabei auf Grundlage empirischer Daten und Befunde typische Verläufe mit Blick auf die vorher durchlaufenen Bildungsgänge wie z.B. Ausbildung im dualen System, Berufsfachschule, Fachhochschule oder Universität. Thematisiert werden dabei die Offenheit bzw. Geschlossenheit der Bildungsgänge, aber auch die Entscheidungsspielräume der Jugendlichen an den „kritischen“ Stellen.

Bei beiden Ansätzen wird unterstellt, dass es sich beim Berufseinstieg um einen linearen Prozess handelt, der in einer bestimmten Reihenfolge durchlaufen wird. Die oben erwähnten Trends der Entstandardisierung und Verschiebung von Eintritten ins Erwerbsleben auf ein späteres Lebensalter sowie zunehmende Schwierigkeiten des Einstiegs an der „zweiten Schwelle“ zeigen aber die Probleme des Modells. Bei der Untersuchungsgruppe dieser Arbeit fanden sich sehr unterschiedliche und z. T. sehr komplexe Übergangssituationen. Zum einen scheint die Zwischenschaltung einer Berufsvorbereitungsmaßnahme nach der allgemeinbildenden Schule bis zur Aufnahme einer Berufsausbildung mittlerweile zum normalen Weg hinzuzugehören, zum anderen waren Über-

gangswege einiger Jugendlicher geprägt von Teilnahme an einem BVJ, mehreren Maßnahmen, Wechsel von Ausbildungsstellen, Jobberphasen, Phasen von Arbeitslosigkeit, Aufnahme einer weiteren Berufsausbildung, einer weiterführenden Schule oder familienbedingten Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit.

Diese Dimensionen werden beim Schwellenmodell, das die Forschungsperspektive allein auf die Integration in den (ersten) Arbeitsmarkt richtet, ausgeblendet. Ebenso vernachlässigt werden Effekte sozialer Herkunft beim Einstieg in Berufsbildung und Erwerbsleben.

Nach Stauber, Pohl, Walther gestalten die institutionellen Rahmenbedingungen das deutsche Übergangssystem weit über die herrschende Logik eines Zwei-Schwellensystems hinaus selektiv: ein hierarchisches Schulsystem, das früh selektiert, eine geringe Durchlässigkeit aufweist und das Risiko sozialer Ausgrenzung birgt, vor allem für Jungen, die zunehmend zur Problemgruppe werden. Jungen erwerben häufiger keinen Schulabschluss mehr, stellen den höchsten Anteil an SchülerInnen an Sonderschulen und einen vergleichsweise niedrigen Anteil von Studienberechtigten in der EU. Dies trifft besonders auf Jungen aus Migrantenfamilien zu (Stauber, Pohl, Walther 2007, 67 ff).

1.2.3 Lebensverlaufskonzept

Ein breiter anwendbares Betrachtungskonzept stellt das Konzept des Lebensverlaufs dar, das den gesellschaftlichen Prozess des Übergangs in Erwerbstätigkeit nach Abschluss der allgemein bildenden Schule und dessen Struktur beschreibt und versucht Erklärungen zu liefern.

Unter Lebensverlauf wird hier die sozialstrukturelle Einbettung von Individuen im Verlauf ihrer gesamten Lebensgeschichte als Teilhabe an gesellschaftlichen Positionen verstanden. Nicht die persönlichen Einzelschicksale sind von Interesse, sondern die regelhaften Ausprägungen der Sozialstruktur, die eine Vielzahl von Menschen betreffen und die deren erreichte gesellschaftliche Position entscheidend bestimmen. Der Lebensverlauf wird zum einen, besonders im deutschen stark strukturierten Bildungs- und Ausbildungssystem von Institutionen gesteuert, zum anderen aber auch von den Menschen selbst durch Entscheidungen bestimmt.

Ziel der Betrachtung des Lebensverlaufs ist es, die Mechanismen der Verteilung von Positionen und Ressourcen in ihrer Dynamik theoretisch UND empirisch zu analysieren.

Die vier Grundannahmen des Lebensverlaufskonzepts, bezogen auf den Übergang von der allgemein bildenden Schule in eine Erwerbstätigkeit, lassen sich wie folgt beschreiben: Der Lebensverlauf eines Individuums ist Teil und Produkt eines gesellschaftlichen, historisch angelegten Prozesses und vollzieht sich in enger Beziehung zu Lebensverläufen anderer Individuen und im Kontext der Dynamik sozialer Gruppen; der Lebensverlauf unterliegt den strukturierenden Einflüssen gesellschaftlicher Institutionen und organisatorischer Hierarchien und deren zeitlicher Entwicklung; beim Lebensverlauf handelt es sich um einen Prozess, der durch Einflussfaktoren von außen aus unterschiedlichen Dimensionen gesellschaftlicher (Schule, Lehre, Beruf, Lehrbetrieb etc.) wie innerer (psychische Entwicklung) Natur erklärt wird; der Lebensverlauf ist ein selbstreferenzieller Prozess. Das Individuum handelt und verhält sich aufgrund seiner kumulierten Erfahrungen und Ressourcen.

Aus den Grundannahmen folgt, dass durch die Art und Weise, wie Einzelne ihre Übergänge in Erwerbstätigkeit gestalten, soziale Strukturen gebildet werden. Sie können dabei reproduziert als auch verändert und neu geformt werden.

Die wachsende Komplexität der Übergangsprozesse von der Schule in den Beruf bezeichnen Übergangsforscher jedoch zunehmend als „Risiko Parcours“ (Stauber, Pohl, Walther 2007, 78), der von Erfahrungen der Ungleichheit, der Aussonderung, des Scheiterns begleitet werden kann.

Walther formuliert einige Fähigkeiten, die Jugendliche entwickeln müssen, wenn sie ihren Berufseinstieg positiv bewältigen wollen. Wie bereits oben beschrieben erfordert die Unsicherheit beim Berufseinstieg eine erhöhte Reflexionsfähigkeit der eigenen Bildungs- und Ausbildungsbiografie, d.h. dass Anforderungen von außen mit den eigenen Abschlüssen und Fähigkeiten abgeglichen werden müssen, sowie weitere Bildungsentscheidungen getroffen werden müssen und dies angesichts der Ungewissheit, ob die Entscheidungen einen Erfolg bringen. Dazu kommt, dass flexibilisierte Arbeitsmärkte Schlüsselkompetenzen verlangen, „die sich nur bedingt formell erwerben lassen und deren Aneignung vor allem die Reflexion von Erfahrungen in informellen und nicht-formellen Kontexten voraussetzt“ (Walther, 2004, 21).

Als weitere hilfreiche Aspekte beim Berufseinstieg sieht Walther die Ressourcen informeller Netzwerke und die Fähigkeit zur Selbstmotivierung angesichts möglicher Anforderungen der Anpassung, der Kompromisse oder beruflicher Umwege (Walther, 2004, 22).

Jugendlichen, die o. g. Anforderungen nicht erfüllen können, scheiterten leicht. Hierbei sieht Walther aber Unterschiede zwischen jungen Frauen und Männern:

„Diese Tendenz gilt es insofern geschlechtsspezifisch zu differenzieren, als es jungen Frauen öfter gelang, trotz Rückschlägen Motivation für lohnende Gelegenheiten zu bewahren, während junge Männer erfahrene Missachtung eher verallgemeinerten und dazu neigten, alle Brücken abubrechen“ (Walther, 2004, 22).

Diese Aussage wird durch einige Ergebnisse der vorliegenden Arbeit gestützt. In der in Kapitel 4 beschriebenen Gruppe der Jugendlichen, die offensichtlich einen für sie falschen Beruf ergriffen hatten und die größte Probleme hatten, in das Erwerbsleben einzusteigen, waren acht Männer, aber nur drei Frauen. Und neun Frauen zeigten sich bei ihrem Berufseinstieg nach der Lehre besonders motiviert, ehrgeizig, risikobereit, aufstiegsbetont und weiterbildungswillig.

1.2.4 Übergänge als Forschungsthema der vorliegenden Arbeit

Zunächst sollte die vorliegende Arbeit nur den Übergang in Erwerbstätigkeit von Auszubildenden des dualen Ausbildungssystems nach erfolgreichem Abschluss der Lehre untersuchen. Die Auseinandersetzung mit anderen Forschungsarbeiten der Übergangsforschung zeigte aber, dass die mangelhafte Passung zwischen deutschem Schul-, Ausbildungs- und Erwerbssystem die Betrachtung eines längeren Zeitraums – vom Abschluss der allgemeinbildenden Schule bis einige Jahre nach Abschluss der Berufsausbildung – notwendig machte, um die Bewältigung von Übergängen von Jugendlichen beschreiben zu können.

Das Untersuchungsdesign machte es einerseits möglich, Aussagen der Befragten über ihren Weg von der allgemeinbildenden Schule in die Berufsausbildung zu erhalten. Mit welchen Strategien fanden die Befragten zu ihren Lehrberufen und zu ihren jeweiligen Lehrstellen? Wie war die Passung zwischen Wunschberuf und tatsächlich ergriffenem Lehrberuf? Warum konnten Wunschberufe entweder ergriffen oder nicht ergriffen werden?

Auch der Weg durch die Berufsausbildung wurde abgefragt. Gab es Wechsel des Lehrberufs oder Lehrbetriebes? Wie wurden die Abschlussprüfungen bewältigt?

Während die Schritte beim Eintritt in die Berufsausbildung und innerhalb der Berufsausbildung mittels eines Kurzfragebogens abgefragt wurden, erfassten die rund ein bis eineinhalb Stunden dauernden problemzentrierten Interviews mit Hilfe eines Befragungsleitfadens das Übergangsgeschehen nach Abschluss der Lehre. Welche beruflichen Stationen wurden nach Lehrende durchlaufen? Wie bewältigten die jungen Erwachsenen Zeiten von Arbeitslosigkeit? Wie beurteilen sie im Nachhinein ihren Lehrberuf, ihren Berufseinstieg, ihren erreichten beruflichen Status und welche Pläne entwickelten sie für ihre Zukunft?

1.2.5 Festschreibungen

Durch meine berufliche Tätigkeit bei einem Bildungsträger als Pädagogin im Bereich der Übergänge von jungen SchulabgängerInnen in Ausbildung und Beruf verfolge ich regelmäßig die Veröffentlichungen von Forschungs- und Praxisbeispielen des Feldes.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gibt einen Newsletter heraus, in dem hervorragende Praxisprojekte und neueste Forschungsergebnisse bekannt gemacht werden.⁴

In Auseinandersetzung mit der vorliegenden Arbeit fiel mir beim Lesen des Newsletters immer wieder auf, wie wenig neue, positive Entwicklungen sich für die Zielgruppen der Benachteiligtenförderung und –forschung abzeichnen, obwohl es eine unüberschaubare Vielfalt an sozialpädagogischen Förderprojekten und differenzierten Forschungsarbeiten gibt. Im Gegenteil scheinen sich Problemlagen von Jugendlichen im Übergang Schule – Beruf zu verschärfen und prekäre Lebensumstände zu verfestigen.

Am Beispiel eines zufällig ausgewählten Newsletters des BIBB möchte ich das verdeutlichen (good practice center Newsletter qualiboXX, Ausgabe 130 vom 14.03.2014 mit dem Thema „An den Rand gedrängt: Benachteiligungen im Schatten der Inklusion“ unter <http://www.good-practice.de/5592.htm>; 22.03.2014).

Der Titelartikel des Newsletters wies zunächst auf die letzte Ausgabe des Forschungsmagazins des Deutschen Jugendinstituts DJI Impulse (4/2013) unter der Überschrift „Ausgegrenzt, benachteiligt, marginalisiert: Junge Menschen zwischen Inklusion und

⁴ Informationsservice von Good Practice Center (GPC) und qualiboXX unter www.good-practice.de/newsletter.php

Exklusion“ hin. Auf der Internetseite des Deutschen Jugendinstituts (<http://www.dji.de/index.php?id=143>; 22.03.2014) konstatieren die Autoren der DJI Impulse: „Jugendliche können in verschiedener Hinsicht betroffen sein von Exklusion, also von Erlebnissen und Erfahrungen der sozialen Ausgrenzung, der Marginalisierung oder der gesellschaftlichen Spaltung.“ Im BIBB-Newsletter wird die Ausgabe der DJI Impulse wie folgt kommentiert: „Die Auseinandersetzung mit Jugendlichen, die benachteiligt und an den Rand gedrängt sind, konfrontiert mit der Frage, was eine solidarische und sozial gerechte Gesellschaft tun kann und tun muss, um Exklusionsrisiken zu vermindern und den Betroffenen einen Übergang in Ausbildung, Arbeit und Gesellschaft zu ermöglichen.“

An der Fragestellung scheint sich in 34 Jahren Benachteiligtenförderung und -forschung nichts verändert zu haben.

Aber auch die im Newsletter vorgestellten Arbeiten zum dualen Ausbildungssystem wiederholen nur längst bekannte Umstände. So stellt der Arbeitsmarktforscher Gerhard Bosch vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) in seiner Studie über die duale Ausbildung fest, dass der beruflichen Ausbildung ein Bewerbermangel drohe. Eine Studie der Unternehmensberatung McKinsey, für die mehr als 8500 junge Menschen, ArbeitgeberInnen und BeraterInnen von Bildungseinrichtungen in verschiedenen europäischen Ländern befragt wurden, kommt ebenfalls zu hinlänglich bekannten Aussagen: rund ein Viertel der befragten Arbeitgeber klagten über die mangelhaften schulischen und persönlichen Qualifikationen der jugendlichen BewerberInnen. Die befragten Auszubildenden bemängelten die falsche oder unzureichende Beratung durch die Arbeitsagenturen, und etwa zwei Drittel der Befragten gaben an, dass sie das Gefühl haben, die falsche Ausbildung gewählt zu haben.

Laut einer weiteren Studie des Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), die Gründe für die berufliche Benachteiligung von HauptschulabsolventInnen beleuchtete, verliert das duale Ausbildungssystem vor allem für diese Gruppe an sozialer Integrationskraft.

Auch weitere im Newsletter des BIBB vorgestellte Arbeiten wiederholen in jedem Bereich Altbekanntes.

So prognostizieren das BIBB und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für die Entwicklung des Arbeitsmarktes in Deutschland bis zum Jahr 2030 die bereits zitierte Fachkräftelücke, die sich nicht mehr schließen lässt, auch wenn verstärkt auf die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte gesetzt würde. Die Empfehlung der Autoren

lautet, Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung künftig in starkem Maß nachzuqualifizieren.

Ebenfalls wenig neue Erkenntnisse erbringt eine Studie der Bertelsmann Stiftung zum Thema „Jugendarbeitslosigkeit“ in ausgewählten europäischen Ländern (Großbritannien, Niederlande, Frankreich, Spanien, Schweden, Deutschland); Daten des europäischen Statistikamtes Eurostat und der europäischen Arbeitskräfteerhebung wurden nach der Fragestellung ausgewertet, wie Jugendarbeitslosigkeit sich in den Ländern entwickelt hat und von welchen Faktoren sie bestimmt wird. Dem deutschen Berufsbildungssystem mit integrierten Praxiserfahrungen wird ein vergleichsweise gutes Zeugnis ausgestellt. Wer eine Berufsausbildung im dualen System abschließt, habe gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Junge Menschen ohne Berufsausbildung, Ausbildungsabbrecher wären jedoch weitgehend abgehängt. Laut der Studie bleiben in Deutschland jährlich 150000 junge Menschen dauerhaft ohne Berufsabschluss, bezogen auf die jungen Erwachsenen zwischen 25 und 34 Jahren sind das 1,5 Millionen Personen; die Zahl der Jugendlichen im Übergangssystem von rund 270000 pro Jahr kann seit Jahren nicht gesenkt werden. Die Autoren stellen fest:

„Vor diesem Hintergrund ist es problematisch, dass in Deutschland trotz einer guten konjunkturellen Entwicklung und trotz einer geringen Jugendarbeitslosigkeit die Anzahl derer, die jedes Jahr ohne beruflichen Ausbildungsabschluss bleiben, seit Jahren nicht gesenkt werden kann.“ (Zukunft unsicher – Jugendarbeitslosigkeit im europäischen Vergleich, IPPR-Studie_JA_(final1).pdf, 23.03.2014, 7; 8)

Auch die aufgeführte österreichische Studie, herausgegeben vom österreichischen Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (bmask), Wien 2013, unter dem Titel „Bedarfsanalyse unterstützender Maßnahmen von sozial benachteiligten männlichen Jugendlichen an der Schnittstelle Ausbildung und Erwerbsarbeit“, kommt zu den gleichen Ergebnissen: Vor allem sozial benachteiligte Jugendliche weisen an der Schwelle vom Lebensfeld Schule/Bildung in jenes der Erwerbsarbeit/Ausbildung/ höhere Bildung ein besonders hohes Risiko auf, diesen Übergang nicht oder nur sehr unbefriedigend zu schaffen. (<http://www.good-practice.de/5592.htm>; 23.03.2014)

Während diese im GPC-Newsletter aufgeführten Studien in der reinen Beschreibung der Problemlagen verharren und nur punktuell Hinweise zur Bearbeitung der Schwierigkei-

ten liefern, nimmt das letzte dargestellte Expertenaustauschprojekt „transitions“ Bedingungen für gelingende Übergänge in Arbeit in den Blick.⁵

In dem multilateralen Kooperationsprojekt finden sich Erkenntnisse aus internationalen Fachaustauschmaßnahmen von Deutschland, Finnland, Frankreich und Luxemburg für die Gestaltung nationaler Jugendmaßnahmen.

Neue Konzepte der Gestaltung von Übergängen junger Leute ins Erwerbsleben sollen einander bekannt gemacht und Anregungen für Jugendhilfe und Jugendsozialarbeit gegeben werden.

Das dreijährige internationale Projekt soll helfen, die individuelle Begleitung von benachteiligten jungen Menschen im Übergang Schule – Beruf weiterzuentwickeln, die Diskussion von innovativen Konzepten zum Thema „Übergänge“ im europäischen und internationalen Austausch voranzutreiben und letztlich einen Beitrag zur Umsetzung der EU-Jugendstrategie und der Entwicklung einer eigenständigen EU-Jugendpolitik leisten.

In das Projekt sind Akteure vieler Fachrichtungen einbezogen (Jugendhilfe, Jugendsozialarbeit, politische Gremien und Ministerien, Jobcenter, Wirtschaft, Schule, Wissenschaft/Forschung, junge Menschen als VertreterInnen in eigener Sache). Der Austausch findet in thematischen Arbeitsgruppen, Fachtagungen und Konferenzen statt.

Die wissenschaftliche Begleitung vom Institut für Sozialpädagogik und Erwachsenenbildung an der Goethe Universität Frankfurt am Main untersucht insbesondere, auf welche Weise internationaler Vergleich und interkultureller Austausch zu einer Weiterentwicklung lokaler und nationaler Praxis und Politik im Bereich des Übergangs beitragen kann.

Es ist davon auszugehen, dass das Projekt für das Gebiet der Übergangsforschung in Zukunft eine Reihe neuer Erkenntnisse und Fragestellungen entwickelt.

⁵ Zusammenfassung der Zwischenergebnisse des Projektes transitions wurde zusammengestellt von: IJAB Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland e.V. http://www.ijab.de/fileadmin/-user_upload/documents/PDFs/Artikel/transitions_zwischenergebnisse_Januar_2014.pdf, 23.03.14

2 Untersuchungsgruppe und Verlaufswege

2.1 Meine Befragungsmethode im Hinblick auf die Theorie und meine Befragungsgruppe

Wie dargestellt, handelt es sich bei den Übergangssituationen von der allgemein bildenden Schule in eine Berufsausbildung und von der Berufsausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis um biografisch bedeutsame Prozesse.

Um den Bewältigungsweisen und Deutungsmustern Jugendlicher im Prozess der Berufsfindung, der Auseinandersetzung der Jugendlichen mit den Übergängen aus ihrer Sicht auf die Spur zu kommen, entwickelte Witzel (1982) als gegenstands- und situationsangemessene Forschungsmethode das problemzentrierte Interview.

Möglichst unvoreingenommen sollen damit individuelle Handlungen sowie subjektive Wahrnehmungen und Verarbeitungsweisen gesellschaftlicher Realität – bei Witzel (1982) im Rahmen eines Projekts zur Untersuchung vorberuflicher Sozialisationsprozesse von jugendlichen Haupt- und Realschülern – erfasst werden.

Laut Witzel schwindet die Möglichkeit, Handlungsergebnisse von Jugendlichen aus gesellschaftlichen Schranken, Selektionsmechanismen und sozial ungleich verteilten Ressourcen zu erklären (Witzel 2000).

An der vorliegenden Arbeit wird dies z.B. daran sichtbar, dass Jugendlichen mit schwachem Bildungshintergrund der Einstieg in eine Lehre mithilfe von Beziehungen, Probearbeiten und Schulpraktika ungleich besser gelingt, als Jugendlichen mit höheren Schulabschlüssen durch das Schreiben von Bewerbungen.

„Individualisierung“, „Selbstsozialisation“ oder „der Mensch als Planungsbüro seines Lebenslaufes“ stellen die Schlüsselbegriffe dar, um zu benennen, dass sich Individuen aus alten Bindungen wie Ständen oder Klassen lösen und sich neuen institutionellen Abhängigkeiten wie Arbeitsmarkt, Beruf oder Bildung stellen (Witzel 2000).

Selbstreflexion, Eigenleistungen des Subjekts im Umgang mit gesellschaftlichen Gegebenheiten, Entwickeln eigener Ansprüche, Verarbeitung biografischer Erfahrung, Nutzen von Ressourcen und Handlungsspielräumen für z.B. berufliche Pläne erhalten zunehmend Bedeutung (Witzel ebd.).

Hanses formuliert treffender:

„Biographie ist ... nicht einfach die Summe der Lebensereignisse und –passagen, sondern vielmehr die Leistung der AkteurInnen, sich in einer modernen Gesellschaft biographisch zu verorten, eine Selbstkonsistenz in der Zeit hervorzubringen und sich nach außen hin zu präsentieren.“ (Hanses in Schweppe 2003, 22)

Gemäß Schmidt-Grunert (1999) stellen qualitative Interviews ein geeignetes Instrumentarium zur Selbst- und Fremdevaluation dar, mit denen es gelingt, das Selbstverständnis über gelingende und problematische Lebenslagen aus den Perspektiven der Betroffenen einzufangen und zu erforschen (Schmidt-Grunert, 12, 13). Qualitative Interviews befassen sich immer mit sozialer Wirklichkeit, greifen praktische Problemlagen auf und erfassen die Befragten sowohl in ihrer subjektiven Einmaligkeit als auch ihrer kollektiven Einbindung (Schmidt-Grunert, 13). Das problemzentrierte Interview ist laut Schmidt-Grunert für die Erforschung von Lebenszusammenhängen und –welten besonders geeignet (Schmidt-Grunert, 14).

Es geht darum, die subjektiven Deutungsstrukturen der handelnden Personen möglichst ganzheitlich zu rekonstruieren. Flick u. a. stellen fest:

„ ... qualitative Forschung hat den Anspruch, Lebenswelten ‚von innen heraus‘ aus der Sicht der handelnden Menschen zu beschreiben. Damit will sie zu einem besseren Verständnis sozialer Wirklichkeit(en) beitragen und auf Abläufe, Deutungsmuster und Strukturmerkmale aufmerksam machen. Diese bleiben Nichtmitgliedern verschlossen, sind aber auch den in der Selbstverständlichkeit des Alltags befangenen Akteuren selbst in der Regel nicht bewusst. Mit ihren genauen und ‚dichten‘ Beschreibungen bildet qualitative Forschung weder Wirklichkeit einfach ab, noch pflegt sie einen Exotismus um seiner selbst willen“. (Flick, von Kardorff, Steinke, 2000, 14).

In dieser Offenheit für Erfahrungswelten sehen die Autoren den zentralen Ausgangspunkt für gegenstandsbegründete Theoriebildung (ebd., 17).

Präziser drückt dies Reinders in seinem Leitfaden „Qualitative Interviews mit Jugendlichen führen“ aus. Demnach „ist das Erkenntnisziel des problemzentrierten Interviews, das *subjektive Erleben* gesellschaftlicher *Probleme* in *theoretische Aussagen* über den Umgang mit der Lebenssituation zu überführen.“ (Reinders, 2005, 117)

Der Forschungsprozess des problemzentrierten Interviews ist gekennzeichnet durch drei von Witzel beschriebene Prinzipien: Problemzentrierung, Gegenstandsorientierung und Prozessorientierung.

2.1.1 Warum Problemzentrierung?

Witzel stellt in seiner Methodenbegründung dar, dass es ihm darum geht, „unvoreingenommen detailliertes Material zu sammeln, das in der Lage ist, die soziale Situation und die subjektiven Verarbeitungsprozesse jugendlicher Schulabgänger ... zu beschreiben.“ (Witzel, 1982, 79). Standardisierte, normierte Messverfahren, Isolierung einer einzelnen Ursache-Wirkungs-Beziehung, Stereotypisierung oder vorschnelle Strukturierung der Daten sollten verhindert werden.

Die geforderte Offenheit, Unvoreingenommenheit sei aber nicht zu verwechseln mit der Annahme, dass der Forscher sich ohne theoretisches Vorwissen dem Untersuchungsgegenstand nähern soll. Nach Witzel muss das unvermeidbare Vorwissen über das Problem offen gelegt werden und dient als Rahmen für Frageideen in der Erhebung und in der Auswertung. Die Problemzentrierung der Fragestellung soll den Datenberg einer beliebigen Sammlung von qualitativ erhobenen Untersuchungsmaterialien auf einen zu bewältigenden Umfang eingrenzen. Die Problemzentrierung stellt sowohl für den Forscher als auch den Befragten den Bezugsrahmen der Daten her.

Zunächst ist der Ausgangspunkt der Erhebung ein vom Forscher wahrgenommenes gesellschaftliches Problem sowie die Darlegung des bereits bekannten Wissens, einschließlich der Einbeziehung ExpertInnenwissens.

Zum anderen zielt das Kriterium der Problemzentrierung auf Strategien, „die in der Lage sind, die Explikationsmöglichkeiten der Befragten so zu optimieren, dass sie *i h r e P r o b l e m s i c h t* auch *g e g e n* die Forscherinterpretation und in den Fragen implizit enthaltenen Unterstellungen zur Geltung bringen können“. (Witzel, 1982, 69)

In der vorliegenden Arbeit wurde davon ausgegangen, dass der Berufseinstieg nach Abschluss einer Berufsausbildung von den jungen Erwachsenen ebenfalls als „neuralgischer Punkt“ wahrgenommen wird. Diese Vorannahme erhärtete sich in der Phase der Kontaktaufnahme für die Interviews bzw. in den Interviews selbst. Eine ganze Reihe der jungen Erwachsenen nahmen die Möglichkeit zur Reflexion ihres Berufseinstiegs im Interview dankbar an.

Andere, die sich z.B. direkt nach Abschluss der Berufsausbildung bei der Bundeswehr verpflichteten oder die ihren Berufseinstieg als unproblematisch einstufen, weil sie z.B. schon lange vorher wussten, dass sie vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden, sahen offensichtlich weniger Sinn darin, an der Befragung teilzunehmen, was sich darin äußerte, dass sie die Einladung zum Interview nicht wahrnahmen oder im Interview wenig zu sagen wussten.

2.1.2 Dem „Gegenstand“ angemessen

Zur Klärung reflexiver sozialer Zusammenhänge sind laut Witzel „instrumentenorientierte“ Methoden, die nur erforschen können, was messtechnisch mit isolierten Variablen bearbeitbar ist, ungeeignet.

Nach Witzel soll sich der Forscher möglichst unvoreingenommen dem Untersuchungsfeld nähern und soll sich von den Gegebenheiten dort leiten lassen, um die Eigenheiten und Besonderheiten wahrzunehmen und festzuhalten.

Entsprechend schlägt Witzel vor, dass das Interview als zentrales Element der Datenerhebung sich möglichst im natürlichen Umfeld der Befragten abspielen soll, also einer relativ bekannten kommunikativen Situation. Witzel stellt dazu fest,

„ ... daß eine methodische Annäherung an eine Alltagssituation insoweit angestrebt wird, als wir uns möglichst an der Reflexionsweise, dem Sprachduktus und der Darstellungslogik der Befragten orientieren, wie sie im narrativen Erzählfluß zum Ausdruck kommen ... Andererseits greift unser methodischer Ansatz über die im Alltagsleben gewohnten Reflexions- und Kommunikationsweisen hinaus: soweit die Befragten nicht in der Lage sind, die Rekonstruktion, Konstruktion und Antizipation von thematisch zentrierten Situationen und Verarbeitungsmustern zu leisten, ist Unterstützung z.B. in Form von einem Abtasten des Problemfeldes mit Hilfe von exmanenten Fragen notwendig.“ (Witzel, 1982, 77)

Je nach unterschiedlich ausgeprägten Fähigkeiten der Reflexion oder der sprachlichen Ausdrucksfähigkeit der Befragten ist es in der Interviewkommunikation möglich, mehr auf das Erzählen lassen oder auf den Dialog durch Nachfragen zu setzen.

Gemäß Witzel erfordert dies, dass Forscherin und Interviewerin dieselbe Person sind.

Das erläutert Friebertshäuser klarer: „Diese geforderte Flexibilität des Interviewenden erfordert eine hohe Sensibilität für den Gesprächsprozess und zugleich die Fähigkeit,

dort Detaillierungen zu erreichen, wo es um inhaltliche Problementwicklungen im Zusammenhang mit den zentralen Forschungsfragen geht, was auch bedeuten kann, neue Themenfelder einzuführen und sie dabei an die situativen Bedingungen anzupassen. Nachfragen und Zurückspiegelungen des Gesagten, auch durch Verständnisfragen, Interpretationen oder Konfrontationen mit Widersprüchen und Ungereimtheiten sind bei dieser Interviewtechnik erlaubt, allerdings sind eine gute Gesprächsatmosphäre, die prinzipielle Anerkennung des Befragten, sowie das deutlich inhaltliche Interesse des Forschenden/Interviewers dafür fundamentale Voraussetzungen. Um das zu erreichen, sollten ... Interviewerin und Forscherin ... identisch sein ...“ (Friebertshäuser, 2003, 380)

Bei allem Reiz, den die Vorstellung hat, Datenerhebung außerhalb eines Labors in der „natürlichen Umgebung“ der befragten Personen mittels Alltagskommunikation durchzuführen, muss zugegeben werden: Auch diese Forschungssituation ist künstlich.

Viele der befragten Jugendlichen waren mir bekannt, und der Gesprächsaustausch über ihren Berufseinstieg oder über den Verlauf ihrer Ausbildung gehörte selbstverständlich zur üblichen Kommunikation in den abH.

Andererseits stellte sich die Frage, welchen Einfluss diese Tatsache auf die Interviewergebnisse mit sowohl bekannten als auch mit unbekanntem Jugendlichen haben würde.

Interviews bergen immer die Gefahr, dass die Interviewerin durch nonverbale oder auch verbale Äußerungen die Befragten beeinflusst, dass Missverständnisse auftreten, dass Befragte einem mit Antworten „gefallen“ wollen, dass das Erinnerungsvermögen eingeschränkt ist oder Befragte bewusst oder unbewusst schummeln, übertreiben, Legenden bilden.

Allein schon der Begriff „Interview“ hat für Jugendliche mitunter eine andere Bedeutung als für mich, was folgende Anekdote beweist.

Als ich Olaf B., einen Jugendlichen, den ich persönlich nicht kannte, telefonisch zu Hause erreichte und ihn fragte, ob er mir ein Interview gibt, fragte er: „Komme ich dann im Fernsehen?“ Offensichtlich verstand Olaf unter Interview eine Situation, die er aus dem Fernsehen mit Stars oder mit Politikern kannte. Ich erklärte ihm, dass es sich hier mehr um ein Gespräch über seinen Berufsweg handelt und dass ich hoffe, er spricht mit mir, auch wenn er nicht im Fernsehen kommt. Er schlug daraufhin bereitwillig einen Termin bei sich zu Hause nach seiner Arbeit vor, obwohl er schon angemerkt hatte, dass er sehr wenig Zeit hat. Als ich erwähnte, er könne auch einen Fragebogen ausfüllen,

meinte er, er wolle lieber persönlich mit mir sprechen, das stelle er sich interessanter vor.

2.1.3 Prozesscharakter der Untersuchung

Auf dem Hintergrund des Prinzips der „Offenheit“ werden die Informationen aus den Interviews nicht in Kategorien von „wahr“ oder „falsch“, „erwartbar“ oder „unerwartbar“ oder auch „relevant“ oder „irrelevant“ eingeordnet. Sie erschließen sich erst im Verlauf des Forschungsprozesses, vielleicht nach der Durchführung mehrerer Interviews, wenn z.B. neue Informationen auftauchen, die bereits erhobene Daten in einer neuen Perspektive erscheinen lassen (vgl. Reinders 2005).

In der vorliegenden Untersuchung fiel beispielsweise nach einer Reihe von Interviews auf, dass es mehrere Jugendliche gab, die eine zweite Ausbildung anstrebten (11 Personen), oder dass von den jungen Frauen, die eine Ausbildung in einem so genannten Männerberuf machten (acht Personen), nur noch zwei Frauen tatsächlich in dem Beruf tätig waren. In späteren Interviews wurde versucht, durch Nachfragen die Hintergründe stärker zu erhellen, als dies bei den ersten Interviews der Fall war.

Die Beispiele belegen die Notwendigkeit der Prozessorientierung der problemzentrierten Interviews, wie sie Witzel vorschlägt. Neu gewonnene Informationen in den Interviews wurden integriert.

Dazu Witzel: „Es geht um die flexible Analyse des wissenschaftlichen Problemfeldes, eine schrittweise Gewinnung und Prüfung von Daten, wobei Zusammenhang und Beschaffenheit der einzelnen Elemente sich erst langsam und in ständigem reflexiven Bezug auf die dabei verwandten Methoden herauschälen“. (Witzel, 1982, 71).

Unter Prozessorientierung der Forschung versteht Witzel aber nicht nur die Erhebung sondern auch den Inhalt der Forschung – Berufsfindung von Jugendlichen – oder auch die Kommunikation im Interview als Prozess.

Laut Witzel „... ging es bei der Prozeßorientierung darum, dem komplexen Prozeß der Sozialisation und ihrer Rekonstruktion in einem Untersuchungsablauf Rechnung zu tragen. Der Wissenschaftler muß Entscheidungen während des gesamten Forschungsprozesses revidieren und auf Grundlage eines Erfahrungszuwachses in der Erhebungs- und Auswertungsphase Korrekturen in der Problemzentrierung vornehmen können. Des weiteren stellt sich die Interaktion von Forscher und Befragten ebenfalls als Prozeß dar, bei dem im Idealfall durch Vertrauenszuwachs und Gedächtnisstimula-

tion bestimmte Themen wiederholt, korrigiert und detaillierter expliziert werden.“
(Witzel, 1982, 116)

Der Prozesscharakter des Forschungsansatzes birgt allerdings das Problem, dass die Interpretation, die Vergleichbarkeit der Ergebnisse geschmälert wird. Die ersten Interviews liefern über den Gegenstand schwerpunktmäßig möglicherweise andere Daten als die späteren Interviews. (vgl. dazu auch Friebertshäuser, 2003)

2.1.4 Der Prozess des Berufseinstiegs

Einmalserhebungen, Querschnittsuntersuchungen mit Stichproben zu einem festgelegten Zeitpunkt, so wie sie z.B. von der Agentur für Arbeit oder dem Bundesinstitut für Berufsbildung regelmäßig durchgeführt werden, sind gemäß Witzel nicht für die Erhebung von Prozessen der Berufsfindung geeignet. Mit diesen Untersuchungen kann z.B. nicht herausgefunden werden, wie sich Berufspläne von Jugendlichen in Konfrontation mit dem tatsächlichen Ausbildungsangebot verändern. In der vorliegenden Untersuchung wurde versucht, die Vorteile verschiedener Längsschnitt-Erhebungsdesigns zu nutzen, um gerade dem sensiblen Prozesscharakter der Berufsfindung und des Berufseinstiegs Jugendlicher Rechnung zu tragen. An dieser Stelle möchte ich aber auch auf die Probleme meines Untersuchungsdesigns eingehen.

Am Anfang der Überlegungen stand der Plan, die Untersuchung allein auf den Übergang der jungen Erwachsenen von der abgeschlossenen Berufsausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis zu fokussieren. Durch das Studium vorliegender Fachliteratur wurde deutlich, dass der gesamte berufliche Einstiegsweg vom Verlassen der Schule über das Finden einer Lehrstelle und das Durchlaufen der Ausbildung für den späteren Berufseinstieg nach Abschluss der Lehre von Bedeutung sein kann und betrachtet werden muss.

Eine weitere Entscheidung, die getroffen werden musste, war die Frage, ob sinnvollerweise eine gleiche Gruppe von Jugendlichen, z.B. ein Prüfungsjahrgang zu verschiedenen Zeitpunkten wiederholt zum gleichen Thema befragt werden soll, in der vorliegenden Arbeit z.B. immer wieder zum Thema Berufseinstieg nach abgeschlossener Berufsausbildung.

Da die vorliegende Untersuchung sich auf Jugendliche mit schwachem Bildungshintergrund beziehen sollte, hätten pro Prüfungsjahrgang der erreichbaren Jugendlichen nur zwischen 14 und 17 Personen für die Befragung gewonnen werden können.

Um zum einen die Vorteile einer (Berufs-)Lebensverlaufsstudie, die möglichst lückenlose individuelle Berufseinstiegsverläufe darstellt, zu nutzen und zum anderen eine größere Zahl befragter Jugendlicher über einen breiteren zeitlichen Rahmen erreichen zu können, wurde das vorliegende Design gewählt:

Die Befragung von fünf Jahrgängen junger Erwachsener mit wenig anerkannten Schulabschlüssen, bzw. keinem Schulabschluss mit Lehreinstieg zwischen August 1995 und Dezember 2001 und Lehrende zwischen Januar 2000 bis Dezember 2004 drei bis sieben Jahre nach Abschluss der Ausbildung zum Prozess ihres Berufseinstiegs von der Schule bis zum Stichtag 31.7.2007.

Die Probleme, die dieses Design mit sich bringt, liegen auf der Hand: Jugendliche unterschiedlicher Jahrgänge finden bereits je andere Gegebenheiten auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt vor.

Eine veränderte demografische Lage, eine veränderte Arbeitsmarktlage, staatliche Förderung von beruflicher Eingliederung oder von Berufsvorbereitungsmaßnahmen können die jeweiligen Chancen beim Berufseinstieg verändern.

Ein weiteres Problem – insbesondere in der Vergleichbarkeit der Ergebnisse – liegt darin, dass die Erreichbarkeit der früheren Jahrgänge möglicherweise schwieriger sein könnte als die Erreichbarkeit der Jugendlichen, deren Lehrabschluss erst etwa drei Jahre zurückliegt.

Dieses Problem erwies sich aber in der vorliegenden Befragung als weniger relevant. Auch die Erinnerungsfähigkeit von jungen Erwachsenen, deren Lehre länger zurückliegt im Vergleich zu denen, die vor kürzerer Zeit ihre Lehre beendeten, kann ein Problem darstellen.

Ebenso Änderungen in der retrospektiven Beurteilung z.B. ihres Berufswahlverhaltens von „jüngeren“ und „älteren“ Jahrgängen können problematisch sein. Wobei dieses Problem ebenfalls bei Paneluntersuchungen auftreten kann, wenn die gleichen Jugendlichen zu unterschiedlichen Zeitpunkten befragt werden. Möglicherweise beurteilen die befragten Personen ihre früheren Erfahrungen und ihr früheres Verhalten anders, je nachdem, in welcher Lage sie sich zum Befragungszeitpunkt befinden.

2.2 Die Auswahl der BefragungsteilnehmerInnen

2.2.1 Die ursprünglich angenommene Befragungsgruppe

Die Untersuchungsgruppe bildeten ehemalige TeilnehmerInnen der Fuldaer abH-Maßnahme. Die Studie sollte sich zunächst auf abH-TeilnehmerInnen beschränken, die gesellschaftlich wenig anerkannte schulische Vorbildungen mitbringen, deren persönliche und schulische Voraussetzungen für einen gelungenen Lehrabschluss vordergründig nicht ausreichend sind:

- AbgängerInnen von Sonderschulen,
- AbgängerInnen von Hauptschulen ohne Abschluss bzw. mit schwachen Abschlüssen,
- Jugendliche, die ihren Hauptschulabschluss nachträglich während eines Berufsvorbereitungsjahres oder einer Berufsvorbereitungsmaßnahme erwarben.

Für die Untersuchung wurden 79 TeilnehmerInnen ausgewählt, die ihre Abschlussprüfung im Lehrberuf in den Jahren 2000 bis 2004 erfolgreich absolvierten.

Junge Frauen ohne Schulabschluss, mit Sonderschulabschluss oder schwachem Hauptschulabschluss stellen einen äußerst geringen Teil der abH-Schülerinnen.

Aus diesem Grund wurden nicht nur junge Frauen ohne Schulabschluss bzw. mit Sonderschul- oder schwachem Hauptschulabschluss zur Befragung angesprochen, sondern alle Hauptschülerinnen mit Abschluss, die im Zeitraum 2000 bis 2004 ihre Gesellinnenprüfung ablegten.

Daraus ergab sich ein Verhältnis von jungen Frauen zu jungen Männern von 39 zu 40 der jungen Frauen zu jungen Männern.

Es wurden demnach die LehrabsolventInnen in die Untersuchungsgruppe aufgenommen, die unter der Kategorie „Schulabschluss“ folgende Aufzeichnungen aufwiesen:

Bei den vorgesehenen männlichen Befragungsteilnehmern Sonderschulabschluss, kein Schulabschluss, Hauptschulabschluss im BVJ oder einer Maßnahme des Arbeitsamtes nachgemacht, bei den vorgesehenen weiblichen Befragungsteilnehmerinnen Sonderschulabschluss, kein Schulabschluss, Hauptschulabschluss im BVJ nachgemacht, Hauptschulabschluss.

Aus dieser Durchsicht ergaben sich folgende Untersuchungsgruppen in den Prüfungsjahrgängen:

2.2.2 Abweichen von den ursprünglich angenommenen Auswahlkriterien

Nach Angaben von Fülbier (Fülbier 2001 im Handbuch Jugendsozialarbeit) lag der Anteil der weiblichen Auszubildenden des dualen Systems, die abH in Anspruch nehmen, über die Jahre immer bei ca. 25 % von allen abH-TeilnehmerInnen.

Für die abH-TeilnehmerInnen der Jahrgänge 2000 bis 2004 der Prisma gGmbH ergibt sich folgendes Bild:

	Hauptschule	Realschule	Sonderschule	Kein Abschl.
2000				
397 TN				
320 m (80,6%)	274 (85,6%)	32 (10%)	11 (3,5%)	3 (0,9%)
77 w (19,4%)	42 (54,5%)	35 (45,5%)	--	--
2001				
408 TN				
319 m (78,2%)	259 (81,2%)	38 (11,9%)	16 (5,0%)	6 (1,9%)
89 w (21,8%)	43 (48,3%)	46 (51,7%)	--	--
2002				
405 TN				
327 m (80,7%)	257 (78,6%)	45 (13,8%)	17 (5,2%)	8 (2,4%)
78 w (19,3%)	33 (42,3%)	44 (56,4%)	--	1 (1,3%)
2003				
289 TN				
246 m (85,1%)	183 (74,4%)	40 (16,3%)	15 (6,1%)	8 (3,2%)
43 w (14,9%)	13 (30,2%)	29 (67,5%)	--	1 (2,3%)
2004				
380 TN				
295 m (77,6%)	194 (65,8%)	55 (18,6%)	26 (8,8%)	20 (6,8%)
85 w (22,4%)	35 (41,2%)	46 (54,1%)	--	4 (4,7%)

TN = abH-TeilnehmerInnen; m = männlich; w = weiblich; Kein Abschl.= kein Schulabschluss

Hier liegt der Anteil der jungen Frauen zwischen etwa 15 bis 22 % an allen abH-Teilnehmern eines Maßnahmejahres.

Während junge Frauen im Durchschnitt je zur Hälfte über einen Hauptschulabschluss oder einen Realschulabschluss verfügten, hatten junge Männer im Durchschnitt zu etwa 75 bis 80% einen Hauptschulabschluss und nur zu 10 bis 19% einen Realschulabschluss. Keine der jungen Frauen der betrachteten Jahrgänge hatte nur einen Sonder- schulabschluss. Bei männlichen Auszubildenden nahm die Zahl derer, die die Sonderschule absolvierten oder die Schule ohne Abschluss verließen ebenso wie die Zahl der Realschulabsolventen im Zeitraum zu. Ab 2002 gab es unter den Teilnehmerinnen auch eine junge Frau ohne Schulabschluss, die 2004 ihre Lehrabschlussprüfung bestand und in die Befragungsgruppe aufgenommen wurde. Die drei anderen jungen Frauen, die in der Datei des Jahres 2004 ohne Schulabschluss geführt wurden, kamen für die Befragung nicht mehr in Betracht, da sie erst später ihre Abschlussprüfungen absolvierten.

Die geringere Teilnahme von jungen Frauen an abH unterliegt verschiedenen Bedingungs- faktoren. Durchweg wird festgestellt, dass junge Frauen heute die besseren Schul- abschlüsse aufweisen. Aus dem Bericht des Statistischen Bundesamtes 2002 (BMFSFJ, Berufsbildungsbericht 2004) geht hervor, dass deutlich mehr Mädchen als Jungen den Realschulabschluss, die Fachhochschul- oder Hochschulreife erreichen. In Sonderschu- len sind Mädchen mit einem Anteil von einem Drittel unterrepräsentiert.

Die besseren Schulabschlüsse führen bei jungen Frauen jedoch nicht automatisch zu guten Ausbildungs- und Beschäftigungschancen.

Trotz ausreichender Schulabschlüsse sind junge Frauen auf dem ersten Ausbildungs- markt benachteiligt. Im dualen Ausbildungssystem sind sie mit etwa 40 % vertreten.

Junge Frauen streben häufiger eine Ausbildung in einem kaufmännischen Beruf an, jun- ge Männer dagegen in einem gewerblich-technischen Beruf. Das Ausbildungsplatzan- gebot unterscheidet sich in den unterschiedlichen Bereichen der Ausbildung im dualen System allerdings stark. 55 % der in 2001 abgeschlossenen Ausbildungsverträge lagen im Bereich Industrie und Handel, ein Bereich, in dem junge Männer überrepräsentiert sind. Auch im zweitgrößten Ausbildungsbereich, dem Handwerk, sind verstärkt männli- che Auszubildende tätig. In Bereichen, die geringe Ausbildungsplatzzahlen aufweisen, sind vor allem junge Frauen zu finden: In Freien Berufen (Arzthelferin, Rechtsanwalts- gehilfin) und in der Hauswirtschaft sind 90 % der Auszubildenden Frauen, im Öffentli- chen Dienst, der insgesamt nur 3 % der Ausbildungsplätze anbietet, sind es mehr als zwei Drittel der Lehrlinge. Insgesamt weisen nur 10 % aller Berufe eine gleichmäßige

Verteilung nach Geschlecht auf. 60 % der Berufe sind männlich dominiert und nur etwa 20 % der Berufe werden überwiegend von Frauen besetzt (Stürzer 2003, Kollatz 2001)

Eine Reihe der von Frauen stark besetzten Berufe zeichnen sich durch Nachteile aus: Die Ausbildungsvergütungen sind vergleichsweise niedrig, z. B. bei Frisörin, Floristin, Schneiderin (Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB 2004), die Ausbildungen sind wenig zukunftsfähig, d.h. sie bereiten nur auf eine sehr schmale potenzielle Berufstätigkeit vor. Wird im Anschluss an die Ausbildung kein Arbeitsplatz im erlernten Beruf gefunden, ist die erworbene Berufsqualifikation für kaum ein anderes Berufsfeld geeignet, bei den Helferinnenberufen (Arzthelferin, Rechtsanwaltsgehilfin) ist die Arbeitsmarktnachfrage gering und typische Mädchen-Ausbildungsberufe eröffnen wenige Aufstiegschancen, z. B. Helferinnenberufe oder Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk.

Keddi formuliert nochmals schärfer: „Zu oft werden junge Frauen in Berufen ausgebildet, die eine eigenständige ökonomische Existenz kaum erlauben“ (Keddi 2004 in Becker, Kortendieck (Hrsg.), 381). In einigen Interviews wurde dieses Thema von den befragten Frauen angesprochen und bestätigt.

Wenn junge Frauen keinen Ausbildungsplatz im dualen System erhalten können, weichen sie oftmals auf vollzeitschulische Ausbildungsgänge aus, die sich durch schlechtere Bedingungen auszeichnen. Mädchen stellen hier den größten Teil der SchülerInnen (Werthmanns-Reppekus 2001 in Fülbier, Münchmeier (Hrsg.)). Schulische Berufsausbildungsgänge bringen finanzielle Einbußen und eine längere Abhängigkeit vom Elternhaus mit sich sowie nach Abschluss der Ausbildung ein höheres Arbeitsplatzrisiko.

An den Beispielen wird deutlich, dass bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz vor allem für die Mädchen Restriktionen des Ausbildungsmarktes einsetzen, „die den Begriff ‚Ausbildungsplatzwahl‘ nicht unbedingt gerechtfertigt erscheinen lassen“ (Stürzer 2003; 7)

Zu beobachten ist, dass besonders bei jungen Frauen der Teilnahme an einem beruflichen Eingliederungslehrgang viele erfolglose Bewerbungsverfahren vorausgingen. Durch die immer wieder erfolglose Suche nach einem Ausbildungsplatz geben die jungen Frauen nach und nach ihre ursprünglichen beruflichen Wünsche auf. Um überhaupt eine Ausbildung absolvieren zu können, wird dann von ihnen oftmals irgendein Ausbildungsplatz angenommen. In der vorliegenden Arbeit zeigt sich dieser Umstand bei der Betrachtung der angestrebten Wunschberufe der Jugendlichen im Vergleich mit den tatsächlich ergriffenen Berufen. Schittenhelm führt dazu aus:

„Der Einstieg in eine Ausbildung wird auf diese Weise nicht als Erfolg erlebt und kann vielmehr mit der Erfahrung von Ohnmacht und Verletzung des eigenen Selbstwertgefühls verbunden sein. Strategien einer Bewältigung von negativen Arbeitsmarkterfahrungen, die bei der Entwicklung beruflicher Orientierungen zu einer Selbstbeschränkung führen, können sich wiederum ungünstig auf den weiteren biografischen Verlauf auswirken.“ (Schittenhelm 2001, 13)

2.2.3 Aufnahme von TeilnehmerInnen mit höheren Schulabschlüssen in die Befragung

Bei der Auswahl der Befragungsgruppe tauchte das Problem auf, dass die Daten über die Schulabschlüsse der Teilnehmer von den Betreuern nicht lückenlos ausgefüllt worden waren. So landeten einige Befragungsteilnehmer in der Befragungsgruppe, die nach den vorher festgelegten Kriterien dort nicht hineingehörten. Auch das Sichten der Teilnehmerakten und Gespräche mit den Betreuern über den schulischen Werdegang der Teilnehmer, deren Daten ungeklärt waren, konnten nicht alle Fehler ausräumen.

Während der späteren Befragung wurden die ermittelten Daten mit den BefragungsteilnehmerInnen nochmals auf Richtigkeit überprüft.

Es zeigte sich, dass bei den männlichen Befragungsteilnehmern vier über einen auf der regulären Hauptschule erworbenen Hauptschulabschluss verfügten. Bei den Befragungsteilnehmerinnen hatten vier den Realschulabschluss erlangt, vier andere Frauen hatten ebenfalls die Realschule besucht, gingen aber aus unterschiedlichen Gründen mit dem Hauptschulabschluss von der Schule ab.

Nach der Durchführung der Interviews mit diesen TeilnehmerInnen wurde entschieden, sie mit in die Auswertung der Befragung aufzunehmen. In weiten Teilen weichen die Erfahrungen der höher qualifizierten TeilnehmerInnen mit dem Berufseinstieg kaum von denen der eigentlichen Befragungsgruppe ab. Besonderheiten der Höherqualifizierten erläutere ich im Folgenden.

2.2.4 Junge Frauen, die zunächst den Realschulabschluss anstrebten

Vier Frauen strebten zunächst den Realschulabschluss an, verließen jedoch die Schule mit dem Hauptschulabschluss. Die Gründe für die Entscheidungen erscheinen unterschiedlich. Elke J. zum Beispiel absolvierte im Rahmen ihrer Schule ein dreiwöchiges Schulpraktikum in einer Schreinerei. Nach den drei Wochen bot ihr der Betrieb eine

Lehrstelle zur Schreinerin an. Da Schreinerin einer von Elkes Wunschberufen war, nahm sie die Lehrstelle an und gab ihr ursprüngliches Ziel, den Realschulabschluss, auf. Anita W. hingegen erwarb den Realschulabschluss nicht, weil sie mit ihrem Klassenlehrer nicht klarkam. In einem Streit äußerte der Klassenlehrer, dass er Anita für zu dumm halte, den Realschulabschluss zu bestehen; er drängte sie dazu, die Schule zu verlassen.

Anita suchte sich nach Erwerb des Hauptschulabschlusses eine Jahrespraktikumsstelle im Kindergarten. Allerdings wollte sie nie Erzieherin werden und nutzte das Praktikum im Kindergarten nur als Überbrückung. Während des Praktikums suchte sie nach einer Ausbildungsstelle in ihrem Wunschberuf Arzthelferin.

Tanja B. verließ den Realschulzweig der Gesamtschule in Berlin nach vier Monaten, als sie ab Dezember 2001 eine Lehrstelle in ihrem Wunschberuf Restaurantfachfrau bekam. Gastronomiebetriebe aus ganz Deutschland annoncierten in ostdeutschen Zeitungen, um Auszubildende für diesen Bereich zu bekommen. In Tanjas zukünftigem Ausbildungsbetrieb arbeiteten ausschließlich Auszubildende aus Ostdeutschland. Tanja suchte Stellenanzeigen in Brandenburgischen Zeitungen, schrieb vier bis fünf Bewerbungen an Gastronomiebetriebe in ganz Deutschland und erhielt das Lehrstellenangebot.

Denise H. versuchte zunächst nach erfolgreichem Abschluss der Hauptschule, den Realschulabschluss auf der Kreisberufsschule Fulda zu erwerben und wollte dort in den medizinischen Bereich, weil ihr Berufswunsch Tierarzthelferin war. Sie brachte aber durch einen schlechten Hauptschulabschluss die Voraussetzungen für diesen Zweig nicht mit und musste auf den ernährungs- und hauswirtschaftlichen Zweig ausweichen. Hier verlor sie das Interesse an der Schule, schwänzte oft, lernte nicht und konnte den Realschulabschluss nicht erlangen. Nach dem Verfehlen des Realschulabschlusses schlug Denises Vater ihr vor, sich als Malerin und Lackiererin zu bewerben. Denise bewarb sich im Betrieb M. und bekam sofort die Ausbildungsstelle.

Für Elke und Tanja handelte es sich demnach um bewusste Entscheidungen, die Realschule zu verlassen, um eine Lehrstelle in ihren Wunschberufen anzunehmen. Anita gab an, dass sie sich auch mit erfolgreichem Realschulabschluss um eine Lehrstelle als Arzthelferin beworben hätte und nutzte die Zeit ihres Praktikums im Kindergarten, um konsequent ihren Berufswunsch zu verfolgen.

An Denise, ihrem Scheitern in der Schule und bei der Suche nach ihrem Wunschberuf offenbart sich jedoch schon an dieser Stelle eine Erkenntnis, die sich im späteren Verlauf der Befragung erhärtete: Jugendliche, die bereits während der Phase ihrer Berufs-

findung die Weichen für ihren Berufseinstieg falsch stellen, Berufswünsche aufgeben, sich von den Umständen treiben lassen, als falsch empfundene Ausbildungswege einschlagen, finden auch nach Ablauf der Ausbildung nur schwer den beruflichen Einstieg. Denise schien zum Zeitpunkt der Befragung durch lange Zeiten von Arbeitslosigkeit und ihre Mutterschaft dem Arbeitsmarkt entfremdet und konnte kaum positive berufliche Zukunftsvisionen entwickeln.

Die Entscheidung, die Interviews mit den schulisch Höherqualifizierten mit in die Auswertung aufzunehmen, begründet sich darin, dass auch Frauen mit einem Realschulabschluss bzw. Männer mit einem Hauptschulabschluss auf ähnliche Probleme beim Berufseinstieg stoßen wie die anderen BefragungsteilnehmerInnen. Ein höherer Schulabschluss verändert im Vergleich zu dem Auswahlkriterium der Befragung „niedriger oder kein Schulabschluss“ nicht wesentlich die Umstände, die zu einem gelingenden oder misslingenden Berufseinstieg führen. Das stützt die These, dass der erfolgreiche Lehrabschluss eine geringe schulische Vorqualifikation auszugleichen vermag und dass weitere Faktoren für den gelingenden Berufseinstieg bedeutsam sind, was in der Auswertung der Befragung noch ausführlich dargestellt wird.

2.2.5 Junge Frauen mit Realschulabschluss

Alle Frauen, die einen Realschulabschluss mitbrachten, stiegen direkt im Anschluss an die Schule in ihre Ausbildung ein. Diese Tatsache wird relativiert durch den Umstand, dass es auch 17 anderen Frauen sowie 24 Männern der Befragungsgruppe gelang, direkt im Anschluss an die Schule eine Lehrstelle zu bekommen. Sieben der 17 anderen Frauen, die sofort nach der Schule in die Ausbildung übergingen, schrieben sogar nur eine einzige Bewerbung, nämlich die, die zur Lehrstelle führte. Einige gaben gar keine klassische schriftliche Bewerbung ab, es erfolgte eine mündliche Zusage für die Ausbildungsstelle.

Dass der höhere Schulabschluss in jedem Fall den Einstieg an der Ersten Schwelle erleichtert, lässt sich demnach nicht halten. Von den vier Frauen mit Realschulabschluss fanden zwei mit nur einer Bewerbung ihre Lehrstelle. Belinda H. nutzte dazu die Unterstützung ihres Vaters. Belindas Vater unterhält einen Fahrzeughandel mit Reparaturbetrieb. Der zukünftige Ausbildungsbetrieb Belindas, ein Großhandel für Fahrzeugteile, war bekannt, und Belinda erhielt die Ausbildungsstelle als Kauffrau im Groß- und Außenhandel über Praktika und Ferienjobs. Auch Mareike M. bekam den Ausbildungsplatz

zur KFZ-Mechanikerin über ihr dreiwöchiges Schulpraktikum, ohne eine schriftliche Bewerbung abzugeben.

Die anderen beiden Realschülerinnen hatten jedoch größere Schwierigkeiten, ihre Lehrstelle zu bekommen. Evelyn F. schrieb schon vor Abschluss der Schule zahlreiche Bewerbungen um eine Lehrstelle als Bürokauffrau. Von den etwa 40 Bewerbungen erhielt sie letztlich nur die eine Zusage des Betriebes, in dem sie die Ausbildung absolvierte.

Barbara M. schrieb während ihrer Realschulzeit sogar etwa 80 Bewerbungen im kaufmännischen Bereich: Büro, Autohandel, Industriebetriebe. Ihre Ausbildungsstelle als Industriekauffrau bekam sie nicht über ihre Bewerbungen, sondern über ihren Ferienjob im zukünftigen Ausbildungsbetrieb. Die Firma versiegelt Oberflächen von Hartmetall- und Bohrwerkzeugen. Barbara jobbte in der Produktion und fragte gegen Ende ihrer Schulzeit nach, ob der Betrieb sie im kaufmännischen Bereich ausbilden würde. Durch den Ferienjob in der Produktion hatte sich Barbara dort bekannt gemacht und als zuverlässige Mitarbeiterin bewährt. Die Abteilungsleiter der Produktion stellten den Kontakt zur Firmenleitung und zur Büroabteilung her und empfahlen Barbara als Auszubildende. Barbara ist trotz ihrer vergleichsweise günstigen schulischen Voraussetzungen eine von drei befragten Frauen, die mehr als 50 Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz schrieben. Von den befragten Männern schrieb keiner mehr als 50 Bewerbungen. Und in der Kategorie Bewerbungen zwischen 30 bis 50 Bewerbungen finden sich nur zwei Männer, aber drei Frauen. Das bedeutet, dass von den acht BefragungsteilnehmerInnen, die zwischen 30 bis 100 Bewerbungen schrieben, um eine Lehrstelle zu finden, sich nur zwei Männer befinden und auch zwei der Teilnehmerinnen, die einen Realschulabschluss aufweisen.

In der Auswertung der Befragung wird nochmals erläutert, auf welchem Weg die BefragungsteilnehmerInnen ihre Lehrstellen fanden. Das Schreiben von Bewerbungen im klassischen Sinne scheint nach den Ergebnissen meiner Befragung nur in geringem Maß ein geeignetes Mittel zu sein, einen Ausbildungsplatz zu bekommen und damit den Schritt an der ersten Schwelle erfolgreich vollziehen zu können.

Nach den Ergebnissen meiner Befragung stoßen Frauen auch mit besseren schulischen Voraussetzungen auf ähnliche Probleme mit dem Einstieg in den Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt wie Frauen mit schwächeren Abschlüssen. Vielfach scheint die Konkurrenz um „gute“ Ausbildungsstellen für RealschülerInnen höher zu sein als bei Beru-

fen, die für HauptschülerInnen vorgesehen sind, wie die Beispiele von Evelyn und Barbara nahe legen.

2.2.6 Junge Männer, die den Hauptschulabschluss auf der regulären Hauptschule erwarben

Bei vier Männern stellte sich im Nachhinein heraus, dass sie mit dem falschen Eintrag unter Schulabschluss in der Prisma-Datenbank geführt wurden.

Bei Manuel R. war der Eintrag „Sonderschulabschluss“ verzeichnet, weil er nach der Grundschule auf die Sonderschule überwiesen wurde. Er führte das auf seine schwachen Leistungen in Deutsch zurück. Seine Mutter ist Französin, sein Vater Deutscher, die Familie hatte zunächst in Frankreich gewohnt und übersiedelte nach Deutschland, als Manuel vier Jahre alt war. Manuel gab an, dass er Französisch gut versteht, aber mangels Übung nicht mehr sprechen kann. Später wechselte Manuel von der Sonderschule zurück in die Hauptschule und bestand seinen Hauptschulabschluss dort. Da mir Manuel bekannt war und ich miterlebt hatte, dass er seine theoretische Abschlussprüfung als Straßenbauer zwei Mal wiederholte und sie dann beim dritten und letzten Versuch gerade so bestand, hinterfragte ich den Eintrag „Sonderschulabschluss“ in der Prisma-Datenbank nicht.

Ebenso erschienen mir die anderen drei Teilnehmer, die über einen Hauptschulabschluss verfügen, in der Prisma-Datenbank aber nicht so geführt wurden, als so problematisch, dass ich sie unhinterfragt in die Untersuchungsgruppe aufnahm.

Lothar M. wurde in der Prisma-Datenbank als Teilnehmer geführt, der seinen Hauptschulabschluss im BVJ nachgemacht hatte. Tatsächlich hatte er den Hauptschulabschluss auf der regulären Hauptschule erworben und dann anschließend das BVJ besucht. Da der Hauptschulabschluss sehr schwach war, sah Lothar keine Chance, damit eine Lehrstelle zu bekommen und entschied sich, im BVJ einen besseren Hauptschulabschluss nachzumachen (qualifizierter Hauptschulabschluss). Ich hatte Lothar während seiner Ausbildung zum Maurer als schwierigen Schüler erlebt, weil ich öfters Vertretungsunterricht mit ihm gemacht hatte. Der Kollege, der Lothar unterrichtete, kam nicht mit ihm zurecht und gab ihn an einen anderen Prisma-Lehrer ab. Lothar fiel sowohl durch die theoretische als auch die praktische Abschlussprüfung und schaffte die Wiederholungsprüfung knapp. Daher hatte ich auch ihn gleich in die Untersuchungsgruppe

aufgenommen, ohne mich nochmals über den genauen schulischen Werdegang zu informieren.

Ähnlich auffällige abH-Teilnehmer wie Lothar M. waren auch Bernd E. und Ralf M.

Bei Bernd E. wurde Ende des zweiten Lehrjahres nach der Zwischenprüfung klar, dass er die Abschlussprüfung nicht würde bestehen können. Bernd hatte zunächst einen Ausbildungsvertrag für die dreijährige Ausbildung zum Stuckateur abgeschlossen. Nachdem er in der Zwischenprüfung sowohl in der Theorie als auch in der Praxis mit Noten 5 bis 6 durchgefallen war, schlug der Betrieb ihm vor, den Vertrag auf die zweijährige Ausbildung „Ausbaufacharbeiter mit Fachrichtung Stuckarbeiten“ umzuschreiben. Die Stufenausbildung im Baugewerbe lässt diese Regelung zu. Die Zwischenprüfung galt nach der Umschreibung des Vertrages als erste Abschlussprüfung des Berufs „Ausbaufacharbeiter“. Ein halbes Jahr später wiederholte Bernd diese Prüfung und bestand knapp mit der Gesamtnote 4. Während der Ausbildungszeit ging Bernd regelmäßig zu einer Kinderpsychiaterin, um sich dort Medikamente gegen AD/HS verschreiben zu lassen. Bernd konnte sich nicht konzentrieren und nur schwer den Anforderungen der Berufsschule und des Lehrbetriebes folgen. Sein Ausbilder hielt Bernd für ungeeignet, den Beruf Stuckateur auszuüben. Er beschrieb Bernd als Auszubildenden, den man nicht alleine mit Aufgaben betrauen kann. Er machte ständig gravierende Fehler, z.B. in der Arbeit mit der Putzmaschine, sodass das Ausbügeln der durch ihn verursachten Verputzmängel die Kollegen sehr viel Zeit kostete. Im Interview mit Bernd wurde offenbar, dass es ihm schwer fällt, auch mit einem Hauptschulabschluss, einer abgeschlossenen Ausbildung und einem PKW-Führerschein auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Ralf M.s Geschichte ist ähnlich. Auch er verfügt über den Hauptschulabschluss, eine abgeschlossene Ausbildung als Textilmaschinenführer und einen PKW-Führerschein.

Ralf leidet jedoch unter Epilepsie und scheint, was sein Sozial- und Arbeitsverhalten betrifft, kaum in die Arbeitswelt integrierbar zu sein. Nachdem Ralf das zweite Mal durch die sowohl theoretische als auch praktische Abschlussprüfung gefallen war (Sommer 2001), wollte der Ausbildungsbetrieb (Herstellung Filze und Vliese) ihn nicht mehr bis zur dritten und letzten Prüfungschance beschäftigen.

Auf Intervention von Ralfs Prisma-Betreuer ließ sich der Betrieb gegen den erheblichen Widerstand von Ralfs direktem Ausbilder auf eine Sonderübergangsregelung ein.

Ralf war offiziell noch beim Betrieb als Auszubildender beschäftigt, und der Betrieb meldete ihn zur dritten Prüfung an. Ralf bekam weiterhin seine Ausbildungsvergütung bezahlt, arbeitete aber nicht mehr im Betrieb.

Zunächst war es in den Verhandlungen darum gegangen, dass Ralf auch noch bis zur dritten Prüfung im Betrieb verbleibt. Der Ausbilder argumentierte dagegen: Ralf sei ein untragbares Sicherheitsrisiko für die Produktion geworden. Man könne ihn nicht mehr an die Maschinen lassen, da die Folgen seiner Epilepsie zunehmend zum Vorschein kämen (Konzentrationsschwierigkeiten, aggressives Verhalten gegenüber Kollegen, plötzliches scheinbar unmotiviertes Verlassen des Arbeitsplatzes und der Maschinen).

Da ich die abH-Teilnehmer Bernd E. und Ralf M. während ihrer abH-Zeit erlebt hatte, ging ich davon aus, dass sie keinen Schulabschluss haben und daher in die Befragungsgruppe gehören.

Nach der Durchführung der Interviews erwies sich, dass Befragungsteilnehmer mit Sonderschulabschlüssen oder ohne Schulabschluss sich durch eine erfolgreich durchlaufene Ausbildung stabilisieren können und ihnen der Einstieg in den Beruf gelingen kann. Ihnen gegenüber scheinen junge Erwachsene wie Lothar, Bernd und Ralf benachteiligt zu sein, auch wenn sie vermeintlich bessere schulische Voraussetzungen mitbringen. Das Scheitern in der Ausbildung, das Durchfallen durch Prüfungen, zum Teil auch mehrmals und gesundheitliche Einschränkungen stellen gravierende Behinderungen beim beruflichen Einstieg dar.

Um die genauen Bedingungen eines gelingenden Einstieges besser beschreiben zu können, entschied ich auch hier im Nachhinein, die Daten der Männer mit Hauptschulabschluss in die Auswertung mit aufzunehmen.

2.2.7 Befragungsteilnehmerinnen mit schwachen Schulbildungsab- schlüssen

Auf nur vier der 39 ausgewählten Befragungsteilnehmerinnen trafen die Kriterien „Sonderschulbesuch“, „kein Schulabschluss“ oder „Hauptschulabschluss im BVJ erworben“ zu.

Yvonne A. und Rita M. besuchten die Sonderschule, Yvonne erlangte den Sonderschulabschluss. Nach der Sonderschule gingen beide in ein BVJ „Hauswirtschaft und Ernährung“, erwarben den Hauptschulabschluss. Yvonne absolvierte im zukünftigen Ausbildungsbetrieb ein Praktikum während des BVJ und jobbte ein paar Mal als Aushilfe in

dem Betrieb. Rita bekam die Ausbildungsstelle über ein Langzeitpraktikum im zukünftigen Ausbildungsbetrieb während eines Berufsvorbereitungslehrgangs. Auf beide Frauen kamen die Ausbilder nach kurzer Zeit zu und boten ihnen die jeweilige Lehrstelle (Yvonne: Fachverkäuferin Fleischerei, Rita: Fotografin) an. Beide schrieben also keine Bewerbung im üblichen Sinn.

Da Amelia W. erst im Alter von 15 Jahren von Kolumbien in die BRD übersiedelte, konnte sie den Hauptschulabschluss aufgrund von Sprachproblemen nicht sofort auf der regulären Hauptschule machen. Erst im BVJ, ebenfalls im Bereich „Hauswirtschaft und Ernährung“, erlangte sie den Hauptschulabschluss. Anschließend kam sie wie Rita über ein Langzeitpraktikum in einem Berufsvorbereitungslehrgang des Arbeitsamtes zu ihrer Ausbildungsstelle als Modenäherin.

Kristin L. ist die einzige Teilnehmerin der Untersuchungsgruppe, die keinen Schulabschluss hatte. Nach eigenen Aussagen war sie zu faul, hatte keinen Spaß an der Schule, hatte Probleme mit Lehrern und im letzten Zeugnis einige 5er. Ihre Lehrstelle als Fachverkäuferin Bäckerei erhielt sie über ein Langzeitpraktikum im zukünftigen Ausbildungsbetrieb während eines Berufsvorbereitungslehrgangs des Arbeitsamtes.

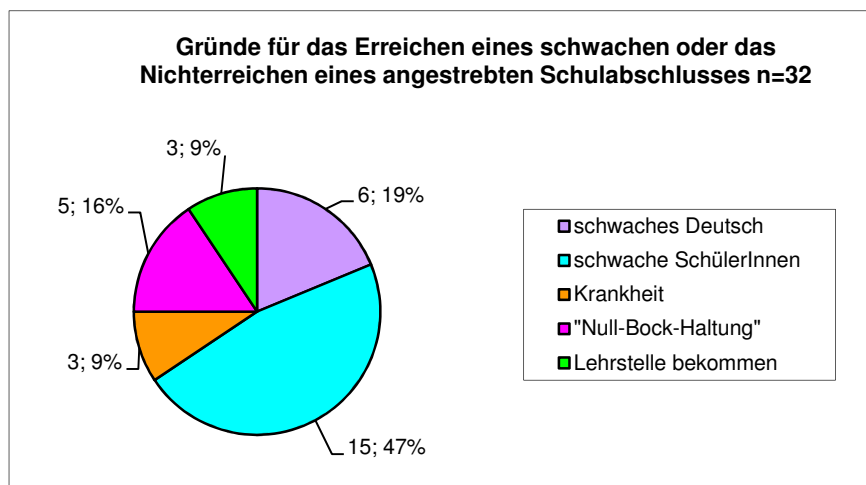
2.2.8 Warum wurden angestrebte Schulabschlüsse nicht erworben?

Bei den meisten Interviews wurden im Kurzfragebogen Aussagen, Kommentare der BefragungsteilnehmerInnen zu ihren jeweiligen erworbenen oder auch nicht erworbenen Schulabschlüssen aufgenommen.

So liegen von acht Frauen und 24 Männern Erkenntnisse zu ihrem Schulbesuch vor.

In der folgenden Übersicht sind Gründe für den Besuch einer Schule bzw. das Nichterreichen eines zunächst angestrebten Schulabschlusses zusammengefasst.

Abbildung 1: Gründe für das Erreichen eines schwachen oder das Nichterreichen eines angestrebten Schulabschlusses



Fünf Männer und eine Frau führten Probleme mit der deutschen Sprache als Grund an, warum der Hauptschulabschluss (bei der Frau Amelia W. und dem Mann Manuel R. – zunächst) nicht erreicht werden konnte. Amelia und Manuel machten beide den Hauptschulabschluss später nach. Iwan K., Eugen P., Oleg P. und Fatih T. verließen die Hauptschule aufgrund mangelhafter Deutschkenntnisse ohne Abschluss.

12 junge Männer erwarben den Sonderschulabschluss. Sie hätten den Hauptschulabschluss wahrscheinlich aufgrund ihrer schulischen Leistungsfähigkeit nicht geschafft. Die drei schwachen Schülerinnen Yvonne A., Rita M. und Anita W. erwarben alle den Hauptschulabschluss. Yvonne und Rita im BVJ nach der Sonderschule, Anita auf der Realschule.

Drei Männer gaben an, dass sie aufgrund von Krankheit nur den Sonderschulabschluss erwarben, bzw. keinen Schulabschluss erlangten. Bei Anton W. und Kevin T. stellte sich während ihrer Grundschulzeit heraus, dass sie wegen Schwerhörigkeit (Anton) und Lese-Rechtschreib-Schwäche (Kevin) besser auf einer Sonderschule aufgehoben sein würden, Marc S. war im letzten Schuljahr der Hauptschule längere Zeit krank und konnte den Schulstoff bis zum Schuljahresende nicht mehr aufholen.

Drei Männer und zwei Frauen verließen ihre jeweilige Schule ohne Abschluss, weil sie im letzten Schuljahr den Spaß am Lernen verloren, nicht mehr in die Schule gingen und einige Fünfer im Zeugnis hatten. Bei den Männern waren dies Frank H., der Russlanddeutsche Waldemar K. und Thorsten S.. Thorstens Geschichte ist an anderer Stelle beschrieben, er wurde der Schule verwiesen, weil er einen Lehrer tätlich angegriffen hatte. Auch die Geschichten von Kristin L., die als einzige Untersuchungsteilnehmerin keinen

Schulabschluss erworben hatte und Denise H., die den Realschulabschluss verfehlte, sind an anderer Stelle näher beschrieben.

Ein Mann, Thomas G., und zwei Frauen, Elke J. und Tanja B., gaben ihre jeweilige Schule auf, weil sie ihre Lehrstelle fanden. Der Sonderschüler Thomas hatte eigentlich vorgehabt, den Hauptschulabschluss nachzumachen und gab diesen Plan auf, als er die Lehrstelle bekam, Elke und Tanja brachen die Realschule ab, um ihre Ausbildungen zu beginnen.

2.3 Die Darstellung der Verlaufswege

2.3.1 Vom Verlassen der Schule bis zum Eintritt ins Erwerbsleben

Uneinigkeit herrscht in der Untersuchungslandschaft über Auszubildende im Übergang in den Beruf bezüglich der Einflussfaktoren, die die gelungene oder misslungene Eingliederung determinieren.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin,⁶ konstatiert nach der Befragung von rund 4000 AusbildungsabsolventInnen im Jahr 2001 einen Zusammenhang zwischen den Übergangssituationen von der Schule in die Ausbildung und von der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis. Wem nach der Schule der Übergang in eine Ausbildung gut gelungen sei, der habe auch nach der Ausbildung gute Chancen auf Übernahme durch den Betrieb. Andererseits hätten Jugendliche mit schwierigen Einstiegssituationen an der ersten Schwelle auch weiterhin Probleme, in der Arbeitswelt Fuß zu fassen. Zu anderen Aussagen kommen die Untersuchungen von Gericke (Gericke 2003; 133) und von Steinmann (Steinmann 2000; 253). Unabhängig davon, wie die Entwicklung vor der Ausbildung war, der geglückte Berufsabschluss gleiche im weiteren Berufsverlauf problematische Faktoren wie z.B. unzureichenden Schulabschluss oder einen Migrationshintergrund aus.

Jugendlichen mit Sonderschulabschluss oder ohne Abschluss boten die Ausbildungsbetriebe sogar nach der Lehre häufiger eine Anstellung an als Haupt- und Realschülern (Gericke 2003; 130).

⁶ BIBB 2001: „Erste“ und „zweite Schwelle“ hängen eng miteinander zusammen - <http://www.bibb.de/de/12338.htm>; Meldung 15/2001; 24.5.2010

Einigkeit besteht in den angesprochenen Arbeiten darin, dass Einflussfaktoren für einen Einstieg in das Berufsleben nach abgeschlossener Ausbildung die Geschlechtszugehörigkeit, der Ausbildungsberuf und die Art und Größe des Ausbildungsbetriebes sind.

Die angesprochenen Untersuchungen beziehen sich zumeist auf den Zeitpunkt direkt nach Abschluss der Ausbildung. Verbleibstudien, die einen längeren Zeitraum umspannen, sind rar und beziehen sich im Wesentlichen auf alle Ausbildungsabsolventinnen und kaum auf den Kreis der Benachteiligten.

Bei der Konzipierung des Kurzfragebogens wurde daher der Betrachtung des gesamten Wegs des Berufseinstiegs vom Verlassen der Schule bis zum Eintritt ins und gegebenenfalls Fußfassen im Erwerbsleben nach abgeschlossener Ausbildung Rechnung getragen.

2.3.2 Die Auswertung der Daten über die Verlaufswege

Während in Kapitel 3 die Ergebnisse der Interviews zur Bewältigung des Einstiegs ins Erwerbsleben an der zweiten Schwelle und die Sichtweisen der BefragungsteilnehmerInnen im Mittelpunkt stehen, zeigt das Kapitel 2 die Verlaufswege in der Gesamtschau auf.

Von allen 79 ausgewählten TeilnehmerInnen liegen Daten zum Übergang von der Schule in die Ausbildung, zum Ausbildungsberuf, zum Ausbildungsverlauf und meistens auch zum Verlauf nach der Ausbildung vor. Für die TeilnehmerInnen, die für die Befragung aktiv gewonnen werden konnten, entweder durch tatsächliche Befragung oder durch den Fragebogen, liegen auch weitere Angaben vor, z.B., was war der Wunschberuf? Wurde der Wunschberuf ergriffen? Wenn nicht, wie kam es dann zu der Ausbildung im Ausbildungsberuf? Wie wurde die Lehrstelle gefunden? Gab es Wechsel des Betriebes, des Berufes während der Ausbildung? Was waren die Gründe für Wechsel? Wie war der Übergang an der zweiten Schwelle? Welche Stationen durchliefen die BefragungsteilnehmerInnen nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung? Wie war der berufliche Stand zum Stichtag 31.7.2007?

Die Gesamtschau der Berufswege kann Aufschluss über die Fragen geben, welche Auswirkungen der Ausbildungsberuf, der Ausbildungseinstieg, eventuelle Wechsel während der Ausbildung, Erfahrungen mit Abschlussprüfungen, Wege nach abgeschlossener Ausbildung auf den Einstieg an der zweiten Schwelle haben können.

Für die Auswertung der Daten wurden zunächst für jeden Abschlussjahrgang je eine schematische Übersicht, die den Berufseinstiegsverlauf jeder Untersuchungsperson vom Abschluss der Schule bis zum Ende der Lehre darstellt und je eine Übersicht, die den Berufseinstiegsverlauf nach erfolgreichem Abschluss der Prüfung bis zum Stichtag 31.7.2007 aufzeichnet.

Für die unten stehende Auswertung unterschiedlicher Phänomene wie z.B. das Finden der Lehrstelle, Brüche und Wechsel während der Ausbildung, das Prüfungsgeschehen, die Situation an der zweiten Schwelle wurden Quantifizierungen vorgenommen (beispielsweise: wie viele Frauen, wie viele Männer schafften den Einstieg in die Berufsausbildung direkt nach der Schule?). Es wurden aber auch Bezüge hergestellt (beispielsweise: wie viele Jugendliche mit welchen Schulabschlüssen fanden ihre Lehrstelle über entweder Schulpraktikum, Ferienjob, Probearbeit, bei wie vielen führten Beziehungen zum Erfolg und wie viele Jugendliche setzten auf das Schreiben von klassischen Bewerbungen?). Für jeden Sachverhalt wurden die bildlich dargestellten Daten über die Berufswege nochmals vorgenommen, in eine Gesamtübersicht übertragen und mit Hilfe von Diagrammen näher ausgewertet. In allen Fällen wurde eine Auswertung nach Geschlecht vorgenommen. Außerdem wurde Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei der Auswertung besondere Aufmerksamkeit geschenkt.

In Kapitel 3 ist der konkrete Ablauf der Befragung dargestellt, insbesondere auch der Umgang mit den BefragungsteilnehmerInnen in Bezug auf den Datenschutz. An dieser Stelle sei nochmals darauf hingewiesen, dass alle in der Arbeit erwähnten Namen von BefragungsteilnehmerInnen oder von Ausbildungsbetrieben Code-Namen darstellen, die keine Rückschlüsse auf die befragte Person zulassen.

2.3.3 Ergänzung der Untersuchungsergebnisse durch Zahlen aus offiziellen Erhebungen

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat die gesetzliche Aufgabe, Entwicklungen in der beruflichen Bildung zu beobachten und zum 1. April jeden Jahres der Bundesregierung hierüber einen Berufsbildungsbericht vorzulegen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist verpflichtet, an der Vorbereitung des Berufsbildungsberichts mitzuwirken.

Für die vorliegende Arbeit wurden die Berufsbildungsberichte der Jahre 1996 bis 2002 nach für die Darstellung der Verlaufswege bedeutsamen Fragestellungen im Übergang an der ersten Schwelle ausgewertet.

Die Berufsbildungsberichte liefern u.a. Zahlen zur Ausbildungsneigung und zur Berufswahl von Jugendlichen oder zur Teilnahme an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen. Die Berufsbildungsberichte 2001 bis 2005 wurden nach der Entwicklung an der zweiten Schwelle betrachtet:

Wie ist die Entwicklung am Ende einer Berufsausbildung im dualen System? Wie sind die Übernahmequoten nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildungen? Und wie die Arbeitslosigkeit für junge Menschen, die ihre Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen haben?

Die Verwendung der Zahlen staatlicher Institutionen für Bildungs-, Berufsbildungs- und Arbeitsmarktfragen wie das Ministerium für Bildung und Forschung (BMBF), das Berufsbildungsinstitut (BIBB) oder das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist mit verschiedenen Problemen verbunden.

Wenn die Daten nicht aus eigenen Erhebungen bezogen werden, so wie sie vom BIBB und dem IAB regelmäßig zu unterschiedlichen Fragestellungen durchgeführt werden, beziehen sie sich auf die offiziellen Daten der Arbeitsmarktstatistik.

Insbesondere zur exakten Erfassung der Arbeitslosigkeit sind diese Daten aber mit Vorsicht zu betrachten.

Nach gesetzlicher Definition zunächst des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG), heute des Nachfolgegesetzes SGB III, ist jemand arbeitslos, wenn er oder sie zwischen 15 und 65 Jahre alt ist, eine versicherungspflichtige Beschäftigung über das Arbeitsamt/die Arbeitsagentur sucht, für die Behörde jederzeit erreichbar ist, jede zumutbare Beschäftigung anzunehmen bereit ist, nicht durch Krankheit arbeitsunfähig oder in Ausbildung ist.

Das bedeutet, dass in den offiziellen Statistiken die arbeitsfähigen Personen nicht erfasst werden, die sich ohne Einschaltung der Behörden um eine Stelle bemühen, die Personen, die sich nicht arbeitslos melden, weil sie resigniert haben, Personen, die an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Weiterbildungen teilnehmen, krank sind, eine Kur machen, sich in Kindererziehungszeit befinden, Umschulungsmaßnahmen besuchen oder besondere Leistungen der Arbeitslosenversicherung empfangen (z.B. Kurzarbeiter- oder

Schlechtwettergeld). Auch Personen, die in vorzeitigen Ruhestand oder in Scheinselbstständigkeit wechseln, werden nicht mehr in der offiziellen Statistik geführt.

Weiterhin fallen unter die nicht erfassten Personen diejenigen, die nicht erwerbswillig sind, obwohl sie erwerbsfähig sind, weil sie andere Einkünfte beziehen, wie z.B. illegale Einkünfte oder Einkünfte aus Kapitalanlagen (vgl. Bontrup 1998, 48).

Das Gesagte gilt auch für die Zahlen, die sich in den Berufsbildungsberichten zu „Lehrstellenbewerbern“ und „offenen Lehrstellen“ finden. Jugendliche, die nicht über die Arbeitsagentur ihre Lehrstelle suchen, die ihre Lehrstellen über eigene Bemühungen, Beziehungen, Schulpraktika, Ferienjobs bekommen, werden in den Berufsbildungsberichten weniger berücksichtigt, es sei denn, es werden die Daten von stichprobenartigen Befragungen hinzugezogen.

Ebenso verhält es sich mit den „offenen Lehrstellen“. Viele Unternehmen besetzen ihre Lehrstellen nicht über die Arbeitsagentur, andererseits finden sich in den Lehrstellenbörsen der Arbeitsagentur gemeldete Stellen, die schon längst besetzt sind.

Die angegebenen Übernahmequoten der Berufsbildungsberichte bilden nicht korrekt die Auszubildenden ab, die nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden wollen, weil sie direkt im Anschluss an die Lehre schon eine andere Stelle gefunden haben oder z.B. ihren Wehrdienst, eine weiterführende Schule oder ein Studium begannen, so wie dies bei einigen BefragungsteilnehmerInnen der Fall war.

Auch die den Berichten zugrunde gelegten Arbeitslosenquoten sind interpretationsbedürftig. 1990 änderte sich die Berechnungsgrundlage der Arbeitslosenquoten. Vor 1990 errechnete sich die Arbeitslosenquote als Quotient von Arbeitslosen und abhängig Beschäftigten + Arbeitslosen $\times 100$, nach 1990 wurde die Berechnung in Anlehnung an die in der Europäischen Union verwandte EU-Erwerbslosenquote verändert in den Quotient von Arbeitslosen und Erwerbspersonen $\times 100$. Erwerbspersonen umfassen alle Erwerbstätigen (abhängig Erwerbstätige wie Arbeiter, Angestellte, Auszubildende, Beamte sowie Selbstständige, mithelfende Familienangehörige und beamtete Soldaten). Mit der EU-Methode der Berechnung fällt die Arbeitslosenquote niedriger aus und bildet weniger die Realität von Arbeitslosigkeit ab, weil Selbstständige, Beamte, Auszubildende, mithelfende Familienangehörige und verbeamtete Soldaten nicht in dem Ausmaß von Arbeitslosigkeit betroffen sind wie Arbeiter und Angestellte. (vgl. Bontrup 1998, S. 49)

2.3.4 Der Einstieg in die Berufsausbildung direkt im Anschluss an die Schule oder ein BVJ

45 TeilnehmerInnen (57%) - 21 Frauen und 24 Männer - begannen ihre Ausbildung direkt im Anschluss an die Schule oder ein schulisches Berufsvorbereitungsjahr. Von 37 der 45 TeilnehmerInnen – 18 Frauen, 19 Männer - liegen durch die Interviews oder auch durch Bekanntheit des Lehreinstiegs (weil der Teilnehmer z.B. mein abH-Schüler war wie im Fall Thorsten S.) Erkenntnisse darüber vor, durch welche Aktivitäten die Jugendlichen die Lehrstelle fanden.

In den Interviews wurde eine Vielzahl von Aktivitäten genannt, die Jugendliche zum Erwerb des Ausbildungsplatzes anstrebten: Ferienjobs, Schulpraktika, Probearbeiten, klassische Bewerbungen, Initiativbewerbungen, Einschalten von Verwandten und Bekannten. Im Folgenden zeigt eine Übersicht, welche Bemühungen der 37 TeilnehmerInnen, von deren Berufseinstieg Erkenntnisse vorliegen, zum Erfolg führten. Dabei ist für jeden Teilnehmer aufgeführt, welche Aktivitäten unternommen wurden; die farbigen Kennzeichnungen zeigen, welche Bemühung tatsächlich zur Lehrstelle führte.

Tabelle 2 Einstieg in die Berufsausbildung direkt im Anschluss an die Schule oder ein BVJ - Bewerbungsbemühungen und Erfolge von Bewerbungen

Frauen (18)

Schulabschluss	SFP	Bewerbung klassisch	keine Bewerbung	„Vitamin B“	Arbeitsamt
Sonderschule und/oder Hauptschulab.	100 Yvonne A.		100 Yvonne A.		
	800 Agnes J.	800 Agnes J. (50-100+ini)			
	1300 Anja O.	1300 Anja O. (3-10)			
	101 Melek A. türk		101 Melek A. türk		
		601 Alexandra G. (3-10)			
	1001 Marlis K.	1001 Marlis K. (3-10)			
		1201 Helena P. (30-50)			
	1301 Doris R.		1301 Doris R.		
	1501 Stefanie S.	1501 Stefanie S. (30-50)		1501 Stefanie S.	
	1601 Ghina V. ital (3-10)			1601 Ghina V. ital	
	1604 Nadine S.	1604 Nadine S. (50-100)			
erst Realschul- abschluss angestrebt	700 Elke J.		700 Elke J.		
		104 Tanja B. (3-10)			
			404 Denise H.	404 Denise H.	
Realschulab.		501 Evelyn F. (30-50)			
	1101 Barbara M.	1101 Barbara M. (50-100)			
	502 Belinda H.		502 Belinda H.	502 Belinda H.	
	1203 Mareike M.		1203 Mareike M.		

Männer (19)

Schulabschluss	SFP	Bewerbung klassisch	keine Bewerbung	„Vitamin B“	Arbeitsamt
kein Abschluss		701 Frank H. (1 Bew.)			
	1102 Oleg P.ru		1102 Oleg P.ru		
			1503 Thorsten S.	1503 Thorsten S.	
		1204 Rafael M. (ini)	1204 Rafael M.	1204 Rafael M.	
Sonderschulab.	200 Olaf B.		200 Olaf B.	200 Olaf B.	
		901 Norbert H. (10-25)		901 Norbert H.	
			1202 Anton W.ru	1202 Anton W.ru	
	103 Martin B.		103 Martin B.	103 Martin B.	
	403 Holger B.		403 Holger B.		
	603 Thomas G.		603 Thomas G.		
			1703 Kevin T.	1703 Kevin T.	
	604 Daniel K.		604 Daniel K.		
	1104 Oliver M. (k. Angabe)				
Hauptschulab. teilweise im BVJ erworben		600 Ulf H. (30-50)			
		402 Bernd E. (3-10)		402 Bernd E.	
		902 Lothar M. (10-25)			
		703 Mirco J. (30-50)			
	803 Stefan K.	803 Stefan K. (3-10)		803 Stefan K.	
		1403 Manuel R. franz (3-10)			1403 Man.R.franz

SFP = Schulpraktikum; Ferienjob; Probearbeit

Bewerbung klassisch = z.B. schriftliche Bewerbung auf Zeitungs- oder Arbeitsamtsangebot

ini= Bewerbung initiativ durch z.B. Betriebe aufsuchen, anrufen

„Vitamin B“ = Empfehlungen durch Verwandte, Bekannte

keine Bewerbung: es wurde keine Bewerbung geschrieben, die Lehrstelle wurde ohne Bewerbung zugesagt, entweder über das Nutzen von Beziehungen oder die Bewährung in Schulpraktikum, Ferienjob, Probearbeit

Jugendliche mit Migrationshintergrund wurden wie folgt gekennzeichnet:

ru	Russlanddeutsche/er
ital	Italienerin
iran	Iranerin
türk	Türkin
kolumb	Kolumbianerin
kurd	Kurde
franz	Franzose

2.3.5 Der Einstieg in die Berufsausbildung direkt nach Schule oder BVJ der jungen Frauen

Auffällig ist, dass sieben Frauen und zehn Männer keine Bewerbung im klassischen Sinn schrieben, um ihren Ausbildungsplatz zu bekommen. Von den sieben Frauen bekamen fünf ihre Lehrstelle über ihr Schulpraktikum, über einen Ferienjob oder Probearbeit. Während des Praktikums oder des Jobs kamen meist die Betriebsinhaber auf die Frauen zu und boten ihnen die Lehrstelle an, oder die Frauen fragten am Ende des Praktikums nach und erhielten eine Zusage. Zwei Frauen des Kreises, die keine Bewerbung schrieben (Denise H. und Belinda H.), erlangten ihren Ausbildungsplatz durch Kontakte ihrer Väter.

Von den 18 Frauen erhielten nur fünf ihren Ausbildungsplatz durch das Schreiben von Bewerbungen. Drei Frauen gaben an, zwischen 50 und 100 Bewerbungen um eine Ausbildungsstelle geschrieben zu haben, Agnes J. war zusätzlich zum Schreiben klassischer Bewerbungen noch zu möglichen Ausbildungsbetrieben hingegangen und hatte nachgefragt, bzw. hatte sich dort telefonisch erkundigt. Alle drei Frauen, die zahlreiche Bewerbungen geschrieben hatten, bekamen aber ihre Lehrstellen letztlich über ein Schulpraktikum oder einen Ferienjob.

Von den drei Frauen, die zwischen 30 und 50 klassische Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz geschrieben hatten, erlangten nur zwei ihre Lehrstelle über diese Aktivität. Evelyn F., die angab, etwa 40 Bewerbungen in den Bereichen Büro und Verkauf geschrieben zu haben, erhielt zunächst nur Absagen. In zwei Betrieben wurde sie zu Einstellungstests eingeladen (zusammen mit etwa je ca. 300 anderen BewerberInnen). Bei drei Betrieben wurde sie zu Vorstellungsgesprächen eingeladen: ein Garagentor-Verkauf in direkter Wohnortnähe, ein Autoteilehandel und das Möbelhaus, in dem sie ihre Ausbildung absolvierte. Sie bekam diese eine Zusage und fing dort mit der Ausbildung zur Bürokauffrau an.

Helena P. besorgte sich zunächst im Arbeitsamt alle Adressen von Frisörbetrieben, weil sie in dem Bereich ihre Ausbildung machen wollte (siehe auch Betrachtung über Traumberufe und tatsächlich ergriffene Berufe). Sie schrieb ca. 30 Bewerbungen für den Beruf „Frisörin“. Als die Bewerbungen bei den Frisör-Betrieben nichts ergaben (z.T. Absagen, manchmal auch nichts mehr gehört von der Bewerbung), ging Helena wieder zum Arbeitsamt und fragte nach irgendeinem Ausbildungsplatzangebot.

Es gab nur ein einziges Angebot für den Beruf Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk „Fleischerei“. Helena schickte eine Bewerbung ab, hatte ein Vorstellungsgespräch und bekam die Lehrstelle.

Stefanie S. entfaltete verschiedene Aktivitäten, um im Anschluss an die Schule eine Ausbildungsstelle zu finden. Während des letzten Schuljahres schrieb sie ca. 30 Bewerbungen, absolvierte Schulpraktika und arbeitete zur Probe. Gemäß ihren Wunschberufen Verkäuferin oder Floristin bewarb sie sich in allen Richtungen Verkauf außer Kleidung und Schuhe, z.B. Lebensmittelmärkte, Baumärkte, Juweliers, Kaufhäuser, Fachverkäuferin Bäckerei und in vielen Floristikbetrieben. Nach den vielen Bewerbungen erhielt Stefanie auch Einladungen zu Vorstellungsgesprächen im Verkauf. Von Floristikbetrieben bekam sie nur Absagen. In einer Bäckerei bekam sie die Zusage für einen Ausbildungsplatz als Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk, doch zur gleichen Zeit hatten zufällig Stefanies Eltern mit ihren Nachbarn, die ein Floristikgeschäft in der Nähe betrieben, gesprochen. Als Stefanie über diese Beziehungen die Chance bekam, mit einer Floristinnenausbildung zu beginnen, sagte sie in der Bäckerei ab. Sie erhielt den Ausbildungsplatz demnach nicht aufgrund ihrer zahlreichen Bewerbungen, sondern aufgrund des Zufalls, dass ihre Chefin die Nachbarin der Eltern war.

Fünf Frauen schrieben zwischen drei und zehn Bewerbungen. Von diesen fünf Frauen erhielten Anja O. und Marlis K. ihre Lehrstelle allerdings nicht über die Bewerbungen.

Anja bewarb sich bei der Deutschen Bahn als Zugbegleiterin, bei der Post als Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr, ihrem Wunschberuf, in vier großen Kaufhäusern und Modengeschäften in Fulda als Verkäuferin und einem Floristikbetrieb.

Auf alle Bewerbungen bekam sie Absagen. Als sie nach einem dreiwöchigen Schulpraktikum in einer Fleischerei im Heimatort einen Ausbildungsvertrag als Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk angeboten bekam, nahm sie ihn an.

Marlis K. schrieb Bewerbungen und absolvierte Praktika als Bürokauffrau in der Verwaltung einer großen Lebensmittelkette (Großraumbüro), als Zahntechnikerin in einem Labor, als Bäckerin und als Gärtnerin im zukünftigen Ausbildungsbetrieb. Ihr Wunschberuf war ursprünglich Bürokauffrau. Das Praktikum in der Gärtnerei, ihrem zukünftigen Ausbildungsbetrieb, gefiel Marlis, deswegen bewarb sie sich dort. Im Praktikum in dem Großraumbüro der Lebensmittelkette fühlte sich Marlis nicht wohl. Sie bekam dadurch den Eindruck, dass eine Ausbildung zur Bürokauffrau sie überfordern würde.

Das Praktikum in der Bäckerei hatte ihr auch Spaß gemacht, sie konnte sich aber nicht an das frühe Aufstehen gewöhnen. So erschien ihr die Ausbildungsstelle in der Gärtnerei geeignet, zumal Marlis aus einem großen landwirtschaftlichen Betrieb kommt und mit landwirtschaftlichen und gärtnerischen Arbeiten bereits vertraut war.

Ghina V. suchte sich in der Berufsberatung des Arbeitsamtes Stellenangebote in ihren Wunschberufen Restaurantfachfrau und Hotelfachfrau und bewarb sich etwa zehn Mal.

Im Bereich Restaurant/Hotel bekam sie aber nur Absagen. Auf Rat der Berufsberaterin bewarb sie sich auch in zwei Cafés als Fachverkäuferin. Die Berufsberaterin setzte sich im späteren Ausbildungsbetrieb, Café W. (ein Café der gehobenen Klasse in der Stadtmitte Fuldas) dafür ein, dass Ghina die Lehrstelle erhält.

Alexandra G. fand ihre Lehrstelle als Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk „Fleischerei“ über Bewerbungen, die sie während des letzten Schuljahres auf der Hauptschule schrieb.

Sie schickte etwa zehn Bewerbungen um eine Lehrstelle entweder als Frisörin oder als Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk „Fleischerei“ weg. Nach eigenen Aussagen hatte sie keine konkreten Berufsvorstellungen und bewarb sich einfach um irgendwelche Lehrstellen.

Tanja B. hatte nach Abschluss der Hauptschule noch keine Lehrstelle gefunden und besuchte weiterhin den Realschulzweig ihrer Gesamtschule in der Nähe von Berlin, um eventuell den Realschulabschluss zu erwerben. Daneben bewarb sie sich etwa vier bis fünf Mal um Lehrstellen in ihrem Wunschberuf „Restaurantfachfrau“. Die Stellenanzeigen fand sie in Brandenburgischen Zeitungen. Die Realschule brach Tanja ab, als sie ab 1.12.2001 den Ausbildungsplatz bekam.

Auffällig bei den jungen Frauen ist, dass nur eine von ihnen, Tanja B., tatsächlich durch Bewerbungen eine Lehrstelle in ihrem Wunschberuf „Restaurantfachfrau“ finden konnte. Nur eine Frau, die ihre Lehrstelle über Bewerbungen bekam, Alexandra G., äußerte, keine konkreten Berufsvorstellungen gehabt zu haben und nahm die erste Stelle als Fleischereifachverkäuferin, die sich ihr anbot, an.

Die drei anderen Frauen, die über Bewerbungen ihre Ausbildungsplätze bekamen, Helena P., Ghina V. und Evelyn F. mussten zum Teil stark von ihren jeweiligen Wunschberufen abweichen. Bei Helena P. hatte keine Bewerbung in ihrem Wunschberuf „Frisörin“ Erfolg. Die einzige Bewerbung als „Fleischereifachverkäuferin“ führte zum Lehr-

vertrag. Ghina V. musste ebenfalls ihren Traumberuf „Restaurantfachfrau“ aufgeben und eine Lehrstelle zur „Bäckereifachverkäuferin“ annehmen.

Evelyn F. bewarb sich sogar gar nicht in ihrem angegebenen Wunschberuf „Dekorateurin/Raumausstatterin“, weil nach ihren Aussagen gar keine Ausbildungsplätze in dem Bereich im Raum Fulda angeboten wurden. Sie konzentrierte sich daher auf Bewerbungen im Bereich Büro/Verkauf und hatte erhebliche Anstrengungen zu unternehmen, um die Lehrstelle zur Bürokauffrau zu erhalten.

Es ist bemerkenswert, dass die wenigsten Frauen der Untersuchungsgruppe – auch wenn sie sehr großen Einsatz erbrachten, um eine Lehrstelle direkt nach der Schule zu erhalten – einen Ausbildungsvertrag in ihrem Wunschberuf abschließen konnten.

2.3.6 Der Einstieg in die Berufsausbildung direkt nach Schule oder BVJ der jungen Männer

Während bei den jungen Frauen, die direkt im Anschluss an Schule oder BVJ in die Ausbildung einstiegen, kein direkter Zusammenhang zwischen dem Schulabschluss und den Bemühungen um einen Ausbildungsplatz festgestellt werden konnte, ist für die jungen Männer deutlich zu erkennen, dass für die Befragungsteilnehmer, die keinen bzw. einen schwachen Schulabschluss aufweisen, in nur einem Fall eine „klassische“ Bewerbung zur Lehrstelle führte. Frank H. bekam seine erste Lehrstelle zum Gas- und Wasserinstallateur durch eine Bewerbung, die er auf eine Zeitungsannonce hin schrieb.

Alle anderen jungen Männer mit keinem oder einem Sonderschulabschluss erlangten ihren Ausbildungsplatz entweder durch ein Schulpraktikum, einen Ferienjob, Probearbeit oder durch die Vermittlung von Verwandten, Freunden, Bekannten.

Auffällig ist, dass Frank H. nur eine Bewerbung schrieb, von Oliver M. keine Angaben über seine Bewerbungen vorliegen und er seine Lehrstelle über ein Schulpraktikum bekam, aber zehn weitere junge Männer des Kreises der Schulabgänger ohne Schulabschluss bzw. mit Sonderschulabschluss gar keine klassischen Bewerbungen schrieben. Nur ein Teilnehmer mit Sonderschulabschluss, Norbert H., versuchte, seine Lehrstelle mit Hilfe von klassischen Bewerbungen zu bekommen. Er schrieb etwa 20 Bewerbungen, fand seinen Ausbildungsplatz aber über Kontakte im Verwandten- und Bekanntenkreis.

Für die Gruppe der männlichen Jugendlichen ohne Schulabschluss oder mit Sonderschulabschluss scheinen Standardbewerbungen z.B. auf Ausbildungsplatzangebote in

Zeitungen oder beim Arbeitsamt keine Option darzustellen. Vielfach gaben die jungen Männer an, an diese Möglichkeit von vornherein nicht gedacht zu haben und sofort auf das Nachfragen bei Betrieben, auf Praktika und Ferienjobs oder auf die Hilfe von Bekannten und Verwandten gesetzt zu haben.

Wenn man Frank H. als Teilnehmer ohne Schulabschluss und mit nur einer Bewerbung ausnimmt, erlangten nur vier der 19 jungen Männer direkt im Anschluss an Schule oder BVJ durch das Schreiben von Bewerbungen ihren Ausbildungsplatz. Alle vier hatten den Hauptschulabschluss erworben.

Lothar M. und Manuel R. bekamen den Hauptschulabschluss auf der regulären Hauptschule, Ulf H. und Mirco J. machten ihn im BVJ nach.

Obwohl Lothar, Ulf und Mirco zahlreiche Bewerbungen in ihren jeweiligen Wunschberufen und auch verwandten Berufsbereichen schrieben, ergaben sich nur geringe Möglichkeiten auf einen Ausbildungsplatz. Lothars Berufswunsch war eigentlich Verkäufer im Baumarkt, eine Bewerbung um eine Maurerlehrstelle hatte er mehr aus Verlegenheit geschrieben. In der Maurerlehre fühlte er sich nicht wohl und konnte später aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen auch nicht mehr in dem erlernten Beruf tätig sein. Er absolvierte danach eine von der Berufsgenossenschaft finanzierte Umschulung zum Bürokaufmann.

Ulfs Berufswunsch hingegen war „Maurer“. Das Praktikum als Maurer, das er vor seinem BVJ in dem Baubetrieb machte, in dem er später die Lehrstelle antrat, führte vor dem BVJ nicht zu einer Übernahme in ein Lehrverhältnis. Der Betrieb legte ihm nahe, zunächst den Hauptschulabschluss zu erwerben. Aus dem BVJ heraus schrieb Ulf ca. 50 Bewerbungen an Maurer- und Malerbetriebe. Auch in der ihm bekannten Baufirma bewarb er sich wieder und bekam dort den Lehrvertrag.

Von den etwa 35 Bewerbungen, die Mirco an KFZ-Betriebe (Bereiche PKW und LKW, Nutzfahrzeuge und Landmaschinen) schrieb, führte als einzige die an den zukünftigen Ausbildungsbetrieb zur Einladung zum Vorstellungsgespräch und drei Tage später zur Zusage für den Ausbildungsplatz. Von allen anderen angeschriebenen Betrieben hörte er nichts mehr bzw. bekam die Bewerbungen zurück.

Manuel R. absolvierte sein Schulpraktikum in einer KFZ-Werkstatt, dort machte man ihm Hoffnungen, ihn in die Lehre zu übernehmen. Dieses Angebot zog die Firma kurzfristig zurück. Nach der Schule bewarb sich Manuel in drei bis vier KFZ-Werkstätten, weil er in dem Bereich schon das Schulpraktikum gemacht hatte. Außerdem bewarb er

sich um wenige Stellen als Maurer. Er hatte auf dem Bau bereits Ferienjobs gemacht. Er fragte auch auf dem Arbeitsamt nach Lehrstellen nach. Dort bekam er das Angebot der Straßenbaufirma, in der er später die Ausbildung zum Straßenbauer absolvierte.

Manuel hatte nach eigenen Aussagen keinen Wunsch-/Traumberuf. Er nahm, was auf ihn zukam. Im Interview äußerte er, dass er sich für einen spontanen Menschen hält. Er strebte zwar eine Ausbildung an, hätte aber auch irgendetwas anderes genommen, wenn sich ihm etwas geboten hätte, z.B. Fensterreiniger (seine Worte).

Drei weitere männliche Jugendliche versuchten mit klassischen Bewerbungsschreiben ihre Lehrstellen direkt im Anschluss an BVJ oder allgemeinbildende Schule zu bekommen. Tatsächlich gelangten sie aber über persönliche Kontakte an ihre Ausbildungsstellen. Der oben bereits erwähnte Sonderschüler Norbert H. setzte, wie auch die anderen Jugendlichen aus dem Kreis der jungen Leute ohne Schulabschluss oder mit Sonderschulabschluss, neben schriftlichen Bewerbungen verstärkt auf das Nutzen persönlicher Kontakte und bekam auch darüber seine Lehrstelle.

Bernd E. und Stefan K., beides Befragungsteilnehmer mit Hauptschulabschluss (Bernd E. erwarb ihn auf der regulären Hauptschule, Stefan K. im BVJ), erhielten die Adressen der Ausbildungsbetriebe, in denen sie einige schriftliche Bewerbungen abgaben, ebenfalls über Bekannte und Verwandte. Ihre tatsächlichen Ausbildungsstellen bekamen auch sie letztlich über die Empfehlung durch Verwandte.

2.3.7 Der Einstieg in eine Berufsausbildung nach dem Besuch einer Berufsvorbereitungsmaßnahme

32 Jugendliche der Befragungsgruppe begannen im Zeitraum von 1995 bis 2001 ihre Ausbildungen im Anschluss an eine Berufsvorbereitungsmaßnahme. Bis zur Einführung eines neuen Berufsvorbereitungskonzeptes in 2004 bot das Arbeitsamt eine Vielzahl unterschiedlicher berufsvorbereitender Lehrgänge an.

Die Jugendlichen der Befragungsgruppe besuchten drei verschiedene Lehrgänge. Zwei Lehrgänge wurden in Fulda ausschließlich vom privaten Bildungsträger „Seminar für berufliche Bildung Sbb“ angeboten. Es handelte sich zum einen um so genannte Grundausbildungslehrgänge, die auf die Aufnahme einer qualifizierten Ausbildung zielten. In der Regel nahmen Jugendliche und junge Erwachsene teil, die wegen fehlender Ausbildungsmöglichkeiten nach der Schule keine Lehrstelle gefunden hatten. Ziel des Lehrgangs war es, die Motivation der Teilnehmer für eine berufliche Ausbildung zu erhalten

bzw. zu festigen und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Außerdem sollte der Lehrgang die Möglichkeit bieten, die Berufswahlentscheidung zu überprüfen oder auch erst zu treffen.

Die zweite Form der Förderlehrgänge zielte darauf, jungen Menschen mit Behinderungen besondere Hilfen zu geben, die ihnen die Aufnahme einer Berufsausbildung oder einer Arbeitnehmertätigkeit überhaupt erst ermöglichten.

Für Russlanddeutsche wurden vom Fuldaer Bildungsträger „Kreidekreis“ Sprach- und Integrationskurse angeboten; diese besuchten ebenfalls einige Befragungsteilnehmerinnen.

Alle Berufsvorbereitungsmaßnahmen waren (und sind heute noch) ähnlich aufgebaut: Neben Unterricht mit allgemein bildenden, schulischen Inhalten oder der Möglichkeit, einen Schulabschluss nachzuholen, werden die TeilnehmerInnen in Betriebspraktika vermittelt bzw. suchen sich selbst einen Praktikumsplatz, möglichst mit dem Ergebnis, nach einem Langzeitpraktikum in einem potenziellen Ausbildungsbetrieb einen Ausbildungsplatz zu erhalten.

Ab Anfang der 1990er Jahre verschärfte sich die Lehrstellensituation und die Bundesregierung sah sich genötigt, das Berufsvorbereitungssystem noch stärker auszubauen.

Im Folgenden gehe ich auf die offiziellen Daten zu Berufsvorbereitungslehrgängen ein, wie sie in den Berufsbildungsberichten der Jahre 1996 bis 2002 dargestellt sind.

In den Berufsbildungsberichten 1996 bis 1998 werden Grundlehrgänge, Förderlehrgänge, Informations- und Motivationslehrgänge sowie Lehrgänge für jugendliche Rehabilitanden aufgeführt. Die Informations- und Motivationslehrgänge, die vergleichsweise wenige TeilnehmerInnen aufwiesen, wurden im Jahr 1997 aufgegeben. Dafür wurden zwei neue Berufsvorbereitungslehrgänge eingeführt: Die Lehrgänge zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen (BBE) und die tip-Lehrgänge (testen, informieren, probieren). Beide neuen Lehrgänge unterschieden sich von den anderen Berufsvorbereitungsmaßnahmen inhaltlich kaum.

Im Jahr 1999 wurden alle Förder- und Reha-Lehrgänge aus der Darstellung aller berufsvorbereitenden Maßnahmen herausgenommen, obwohl Förderlehrgänge noch bis zur Einführung des neuen Förderkonzepts des Arbeitsamtes in 2004 angeboten wurden und Reha-Lehrgänge für unterschiedliche Gruppen jugendlicher Rehabilitanden heute noch im Programm sind.

Auch wenn sich dadurch die Vergleichsgrundlage zu den vorherigen Jahrgängen ändert, lässt sich nicht verschleiern, dass die Anzahl der TeilnehmerInnen an berufsvorbereitenden Maßnahmen während der Jahre 1995 bis 2001 (der Zeitraum, in dem TeilnehmerInnen der Befragungsgruppe über solche Maßnahmen ihre Lehrstellen fanden), legt man bei der Berechnung nur die offiziellen Zahlen der Berufsbildungsberichte zugrunde, sich um knapp 50 % erhöhte (49,3 %, vgl. Tabelle 3).

Da Sprach- und Integrationskurse für russlanddeutsche und ausländische Jugendliche gar nicht und Förder- und Reha-Lehrgänge ab 1999 nicht mehr in der Datenbasis der Berufsbildungsberichte auftauchen, kann man von einer wesentlich höheren Zunahme von Jugendlichen an Berufsvorbereitungslehrgängen ausgehen.

Ebenfalls unerwähnt sind die vollschulischen Lehrgänge wie Berufsvorbereitungs- und Berufsgrundbildungsjahre oder die in Hessen seit 2000 durchgeführten EIBE-Lehrgänge (eine vom Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Maßnahme des Hessischen Kultusministeriums, die Jugendlichen als ein ergänzendes Angebot an Beruflichen Schulen den Einstieg in die Berufs- und Arbeitswelt durch Qualifizierung und sozialpädagogische Betreuung erleichtern soll). Die schulischen Lehrgänge fangen zusätzlich eine große Zahl von Jugendlichen, die keine Ausbildungsstelle gefunden haben, auf.

Obwohl das neue Fachkonzept der Berufsvorbereitung die Vielzahl der Lehrgänge, die „Warteschleifen“ und „Maßnahmekarrieren“ unterbinden sollte, hat sich faktisch kaum etwas verändert. Nach wie vor gibt es neben den Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) eine ganze Reihe von Lehrgängen zur beruflichen Eingliederung von Jugendlichen in z.B. Trägerschaft der Länder oder der Optionskommunen.

Tabelle 3 Ab- und Zugänge in berufsvorbereitenden Lehrgängen des Arbeitsamtes in den Jahren 1995 bis 2001

	1995 ab	1996 zu	Veränd. zu 95	1996 ab	1997 zu	Veränd. zu 96	1997 ab	1998 zu	Veränd. zu 97
G	19117	27413	+ 27,7 %	k Ang.	26232	- 4,3 %	28669	29586	+ 12,8 %
F	39765	40365	- 1,2 %	k Ang.	20254	- 49,8 %	k Ang.	17761	- 12,3 %
IM	1925	7682	+ 273,1 %	k Ang.	beendet				
Reha	k Ang.	12427	+ 4,8 %	k Ang.	14996	+ 20,7 %	k Ang.	14164	- 5,5 %
BBE					43319		k Ang.	58602	+ 35,3 %
tip					5722		k Ang.	8032	+ 40,4 %
alle		87887	+ 15,3 %	k Ang.	110523	+ 25,8 %	100253	128145	+ 15,9 %

	1998 ab	1999 zu	Veränd. zu 98	1999 ab	2000 zu	Veränd. zu 99	2000 ab	2001 zu	Veränd. zu 00	2001 ab
G	27332	31210	+ 14,2 %	30099	34709	+ 11,2 %	33610	37156	+ 7,1 %	34355
F	20024	k Ang.*		k Ang.						
IM										
Reha	14085	Reha --*								
BBE	53432	62153	+ 6,1 %	62714	64902	+ 4,4 %	64210	66743	+ 2,8 %	64783
tip	7960	9426	+ 17,4 %	9111	9567	+ 1,5 %	9734	9945	+ 4,0 %	9598
alle	108748*	102789	k Ang. **	101942	109178	+ 6,2 %	107554	113844	+ 4,3 %	108736

* Maßnahmen Förderlehrgänge und Reha aus der Übersicht genommen!

** die Berechnungsgrundlage wurde geändert

G-Lehrgang: Grundbildungslehrgang

F-Lehrgang: Förderlehrgang

IM-Lehrgang: Informations- und Motivationslehrgang

Reha: Maßnahmen für Rehabilitanden

BBE-Lehrgang: Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen

tip-Lehrgang: testen, informieren, probieren

Zunahme der TeilnehmerInnen an berufsvorbereitenden Maßnahmen zwischen 1995 und 2001 = 49,3%

Zahlen entnommen:

Berufsbildungsbericht 1996, S. 75, Übersicht 41

Berufsbildungsbericht 1997, S. 84, Übersicht 48

Berufsbildungsbericht 1998, S. 95, Übersicht 61

Berufsbildungsbericht 1999, S. 105, Übersicht 49

Berufsbildungsbericht 2000, S. 106, Übersicht 56

Berufsbildungsbericht 2001, S. 151, Übersicht 65

Berufsbildungsbericht 2002, Abschnitt 3.3.1, S. 3, Übersicht 3.3.1./1

Neben den reinen TeilnehmerInnenzahlen geben die Berufsbildungsberichte Auskunft über die Erfolge der jeweiligen Maßnahmen. Tabelle 4 zeigt auf, in welche Bereiche die TeilnehmerInnen von Berufsvorbereitungsmaßnahmen nach Verlassen der Kurse einmündeten.

Tabelle 4 Verbleib der TeilnehmerInnen berufsvorbereitender Maßnahmen

1998		Abgänger	Ausbildung	Schule	Arbeit	Maßn.	Sonst. ubk	n.u.
	G	100% (27332)	45,8% (12530)	4,7% (1276)	6,4% (1741)	6,5% (1791)	28,3% (7728)	8,3% (2266)
	F	100% (20024)	34,6% (6933)	1,5% (308)	8,3% (1656)	24,9% (4989)	26,2% (5239)	4,5% (899)
	BBE	100% (53432)	30,2% (16134)	2,5% (1354)	8,7% (4661)	11,1% (5906)	41,9% (22366)	5,6% (899)
	tip	100% (7960)	10,3% (816)	1,4% (112)	6,7% (535)	38,1% (3030)	35,7% (2838)	7,9% (629)
	alle Lehrgänge	100% (108748)	33,5% (36413)	2,8% (3050)	7,9% (8593)	14,5% (15716)	35,1% (38171)	6,2% (6805)

1999		Abgänger	Ausbildung	Schule	Arbeit	Maßn.	Sonst. ubk	n.u.
	G	100% (30099)	51,4% (15478)	4,3% (1291)	6,0% (1817)	5,8% (1727)	25,8% (7767)	6,7% (2019)
	BBE	100% (62714)	31,9% (20009)	2,3% (1462)	8,3% (5211)	11,9% (7490)	39,0% (24439)	6,5% (4103)
	tip	100% (9111)	13,0% (1185)	0,9% (83)	4,0% (367)	41,3% (3762)	34,1% (3103)	6,7% (611)
	alle Lehrgänge	100% (101924)	36,0% (36672)	2,8% (2836)	7,3% (7395)	12,7% (12979)	34,6% (35309)	6,6% (6733)

2000		Abgänger	Ausbildung	Schule	Arbeit	Maßn.	Sonst. ubk	n.u.
	G	100% (33610)	49,0% (16483)	4,8% (1607)	6,2% (2079)	5,6% (1891)	26,6% (8941)	7,8% (2609)
	BBE	100% (64210)	32,8% (21037)	2,6% (1682)	8,5% (5476)	12,8% (8227)	36,2% (23244)	7,1% (4544)
	tip	100% (9734)	12,8% (1253)	1,2% (113)	5,0% (491)	41,3% (4019)	31,5% (3067)	8,1% (791)
	alle Lehr- gänge	100% (107554)	36,0% (38773)	3,2% (3402)	7,5% (8046)	13,1% (14137)	32,8% (35252)	7,4% (2554)

2001		Abgänger	Ausbildung	Schule	Arbeit	Maßn.	Sonst. ubk	n.u.
	G	100% (34355)	49,7% (17064)	4,9% (1685)	5,5% (1903)	6,0% (2050)	26,5% (9099)	7,4% (2554)
	BBE	100% (64783)	33,6% (21760)	2,7% (1720)	7,2% (4650)	13,5% (8717)	36,2% (23456)	6,9% (4480)
	tip	100% (9598)	11,1% (1068)	1,5% (141)	4,2% (400)	42,0% (4030)	32,4% (3111)	8,8% (848)
	alle Lehr- gänge	100% (108736)	36,7% (39892)	3,3% (3546)	6,4% (6953)	13,6% (14797)	32,8% (35666)	7,2% (7882)

Maßn. = TeilnehmerIn wechselte in eine weitere Berufsvorbereitungsmaßnahme

Sonst. ubk = Verbleib des/der TeilnehmerIn lässt sich keiner anderen Kategorie zuordnen oder ist unbekannt

n.u. = TeilnehmerIn ist nicht untergebracht, weder in Ausbildung, Arbeit, Schule, weiterer Maßnahme; TeilnehmerIn hat sich erneut Ausbildung oder Arbeit suchend gemeldet

Zahlen entnommen:

Berufsbildungsbericht 1999, S. 106, Übersicht 50

Berufsbildungsbericht 2000, S. 107, Übersicht 57

Berufsbildungsbericht 2001, S. 152, Übersicht 66

Berufsbildungsbericht 2002, Abschnitt 3.3.1, S. 4, Übersicht 3.3.1/2

Die folgende Tabelle 5, für die Daten von Tabelle 4 übernommen wurden, zeigt, dass das erklärte Ziel der Berufsvorbereitungslehrgänge, nämlich Jugendliche in Ausbildung und Arbeit zu bringen, ab dem Jahr 1998 immer nur für etwas weniger als die Hälfte der Jugendlichen erreicht wurde.

Tabelle 5 Erfolge der Berufsvorbereitungslehrgänge

1995		ÜG AB; Bbs; A*	1999		ÜG AB; Bbs; A
	G	64%		G	61,7%
	F	58%		BBE	42,5%
	IM	44%		tip	17,9%
	alle LG**	55,3%		alle LG	46,1%
1996		ÜG AB; Bbs; A	2000		ÜG AB; Bbs; A
		k. Angaben		G	60%
				BBE	43,9%
				tip	19%
				alle LG	46,7%
1997		ÜG AB; Bbs; A			
	G	54%			
	alle LG	31,9%			
1998		ÜG AB; Bbs; A	2001		ÜG AB; Bbs; A
	G	56,9%		G	60,1%
	F	44,4%		BBE	43,5%
	BBE	41,4%		tip	16,8%
	tip	31%		alle LG	46,4%
	alle LG	44,2%			

* ÜG AB; Bbs; A = Übergang in Ausbildung, weiterführende (berufsbildende) Schule, Arbeitsverhältnis

** alle LG = Erfolge aller Lehrgänge

Am erfolgreichsten waren die G-Lehrgänge. Das liegt vermutlich daran, dass dorthinein vor allem Jugendliche vermittelt wurden, die die persönlichen und schulischen Voraussetzungen für eine Berufsausbildung mitbrachten und die in erster Linie mangels Ausbildungsplätzen direkt nach der Schule nichts gefunden hatten. Die tip-Lehrgänge (testen-informieren-probieren) stellen nach Idee der Arbeitsverwaltung eine Art Vorbereitungsmaßnahme für Berufsvorbereitungsmaßnahmen dar. Daher sind die Vermittlungsergebnisse in Ausbildung, weiterführende Schulen und Arbeit vergleichsweise gering, die Vermittlung in andere Berufsvorbereitungsmaßnahmen hingegen hoch (1998 = 38,1%; 1999 = 41,3%; 2000 = 41,3%; 2001 = 42%).

Dazu kommt, dass – während in G- und F-Lehrgängen Jugendliche von Anfang bis Ende der Maßnahme (ca. sieben bis acht Monate) in der gleichen Firma ihre Praktika absolvieren konnten – in den tip-Lehrgängen nur Kurzzeitpraktika von maximal drei Monaten vorgesehen waren.

2.3.8 Der Einstieg in eine Berufsausbildung nach dem Besuch einer Berufsvorbereitungsmaßnahme und/oder einer Jobberphase bei den Frauen

Aus den Übergängen an der ersten Schwelle zeigt sich, dass bei den meisten Jugendlichen die Rechnung, über ein Langzeitpraktikum an eine Lehrstelle zu kommen, aufgeht.

Tabelle 6 Einstieg Berufsvorbereitungsmaßnahme oder Jobberphase Frauen n=18

	Schulbildung	Maßnahme	LP	Abbruch
300 Irene B.ru	HASA (kas)	Spra	nein E	
900 Nadine K.	HASA	Gru	LP	
1000 Annette L.	HASA	Gru	LP	
1200 Eva M.	HASA	Gru	LP	
1400 Alena S.ru	HASA	Gru	LP	
201 Alja B. iran	HASA	Jobs	Überbrück.	
301 Natalia B.ru	HASA (kas)	Spra, Gru	nein E	
1701 Anita W.	erst REAL angestr.	Jobs	Überbrück.	
702 Christina M.	HASA	Gru	LP bek. E	
1302 Tatjana W.ru	HASA (kas)	Gru, Jobs	LP	im AB Job
1402 Amelia W.kolumb	HASA BVJ	Gru	LP	
903 Olga K.ru	HASA (kas)	Spra	LP	
1003 Oxana K.ru	HASA (kas)	Spra, Jobs	LP	im AB Job
1103 Rita M.	HASA BVJ	Gru	LP	
704 Esma K. türk	HASA	2xFör, Jobs	nein E el	Abbr. 2.För
1004 Kristin L.	kein Abschluss	Gru	LP	
1304 Jessica R.	HASA	Gru	LP	
1404 Ramona R.	HASA	Gru	LP	

HASA Hauptschulabschluss

HASA (kas) Hauptschulabschluss in Kasachstan erworben

HASA BVJ Hauptschulabschluss im Berufsvorbereitungsjahr erworben

Spra Sprachkurs beim Verein Kreidekreis

För Förderlehrgang beim Bildungsträger Sbb

Gru Grundlehrgang beim Bildungsträger Sbb

LP Langzeitpraktikum im zukünftigen Ausbildungsbetrieb

nein E Die Lehrstelle wurde über eigene Bemühungen gefunden

LP bek. E Das Langzeitpraktikum wurde in dem Betrieb absolviert, der über eigene Bemühungen bekannt war

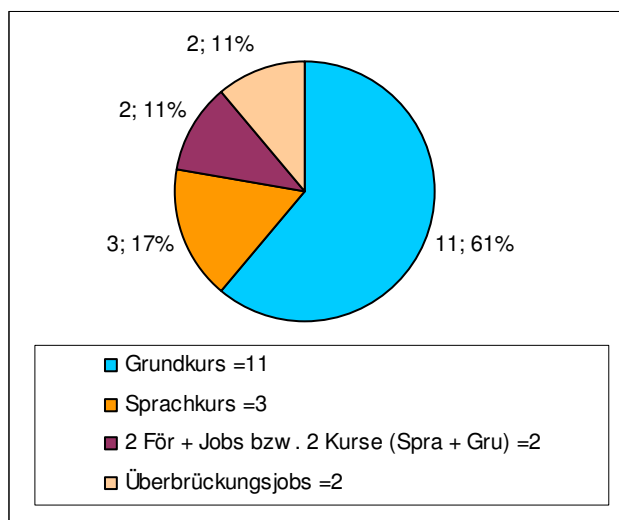
el erfolglose Bewerbungen vor der Maßnahme

Überbrück. Überbrückungsjobs

im AB Job Die Maßnahme wurde abgebrochen, die Teilnehmerin jobbte bis Lehrbeginn im Betrieb des Langzeitpraktikums

Abbr. 2. För der zweite Förderlehrgang wurde abgebrochen

Abbildung 2: Übergang erste Schwelle durch Besuch einer Maßnahme des Arbeitsamtes und/oder eine Jobberphase: Frauen; n = 18



Von den 18 Frauen, die eine Maßnahme absolvierten, führte bei 10 Frauen der Weg: Hauptschule, Grundkurs inklusive Langzeitpraktikum im zukünftigen Ausbildungsbetrieb zum Erfolg bei der Lehrstellensuche. Acht dieser Frauen hatten keinen Migrationshintergrund, eine Frau war Russlanddeutsche, eine andere kam aus Kolumbien, beide hatten aber ihren Hauptschulabschluss in Deutschland erworben.

Eine weitere Frau, eine Russlanddeutsche, fand ihre Lehrstelle nach dem in Kasachstan erworbenen Hauptschulabschluss über einen Sprachkurs inklusive Langzeitpraktikum.

Nur eine Frau ohne Migrationshintergrund, Anita W., fand ihre Lehrstelle nicht über die Teilnahme an einer Maßnahme, sondern über eigene Bemühungen nach einem Überbrückungsjob.

Es zeigte sich, dass die Einmündung in die Lehre der jungen Frauen mit Migrationshintergrund weniger geradlinig verläuft als die der in Deutschland aufgewachsenen Jugendlichen.

Von vier russlanddeutschen Frauen absolvierten zwar Irene B. und Natalia B. eine Maßnahme (Irene einen Sprachkurs, Natalia einen Sprachkurs sowie einen Grundkurs), sie fanden aber ihre jeweiligen Lehrstellen nicht über ein Langzeitpraktikum in der Maßnahme, sondern durch eigene Bemühungen nach der Maßnahme.

Zwei weitere Russlanddeutsche fanden zwar über die Maßnahme (Tatjana W. Grundkurs, Oxana K. Sprachkurs) ein passendes Langzeitpraktikum, brachen die Maßnahmen jedoch vor Ablauf ab, um in ihren jeweiligen Langzeitpraktika-Betrieben bis zum Beginn der Lehre zu jobben und Geld zu verdienen.

Besondere Schwierigkeiten mit dem Einstieg an der ersten Schwelle hatten die Iranerin Alja B. und die Türkin Esma K.. Alja konnte zwar nicht für ein Interview gewonnen werden, ihr abH-Betreuer wusste aber, dass sie nach der Schule zunächst zwei Jahre jobbte und sich immer wieder um eine Lehrstelle bemühte. Esma besuchte von 1999 bis 2000 einen Förderlehrgang beim Bildungsträger Sbb und absolvierte ein Langzeitpraktikum als Frisörin, ihrem Wunschberuf; kurz vor Ende der Maßnahme bekam Esma mit, dass sie die Ausbildungsstelle nicht bekommt. Sie war danach arbeitslos und jobbte kurz in einer Kerzenfabrik. In 2001 erfuhr sie, dass sie einen weiteren Berufsvorbereitungslehrgang machen kann. Sie begann wieder einen Förderlehrgang und ging zunächst einen Monat in ein Praktikum in einem anderen Frisörsalon. Dort sah es mit einer Ausbildung aber schlecht aus, daher machte Esma von Oktober 2001 bis März 2002 ein Praktikum in einer Änderungsschneiderei mit der Option auf eine Ausbildungsstelle. Aus gesundheitlichen Gründen musste die Inhaberin das Geschäft aber in 2002 aufgeben.

Esma brach den Lehrgang ab und suchte sich einen Job als Zimmermädchen im I-Hotel in Fulda. Auf gut Glück bewarb sie sich bei der Näherei B. um einen Ausbildungsplatz als Modenäherin, musste eine Stunde Probe arbeiten und bekam sofort einen Ausbildungsvertrag ab 1.8.2002.

Betrachtet man die Anzahl der Praktika, die die jungen Frauen während ihrer jeweiligen Berufsvorbereitungsmaßnahmen absolvierten, so stellt man fest, dass von den 16 Teilnehmerinnen an Maßnahmen sieben Frauen nur ein einziges Praktikum, nämlich jenes im zukünftigen Ausbildungsbetrieb, besuchten (Nadja K., Annette L., Eva M., jeweils im Einzelhandel, Alena S. als Zahnarthelferin, Christina M. als Textilmaschinenführerin, Tatjana W. als Floristin und Kristin L. als Bäckereifachverkäuferin). Von nur vier Frauen ist bekannt, dass sie ihre Lehrstelle nicht über ihre Praktika in der Berufsvorbereitungsmaßnahme bekamen. Irene B., Natalia B., Esma K. und Jessica R. suchten sich alle ihre Ausbildungsstellen nach Ende der Berufsvorbereitungsmaßnahme selbst, weil ihre Praktika in den Kursen zu nichts geführt hatten.

2.3.9 Der Einstieg in eine Berufsausbildung nach dem Besuch einer Berufsvorbereitungsmaßnahme und/oder einer Jobberphase bei den Männern

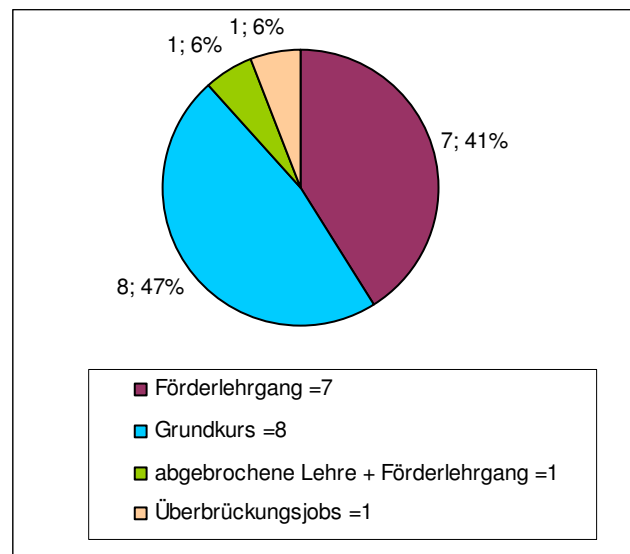
Tabelle 7 Einstieg Berufsvorbereitungsmaßnahme oder Jobberphase: Männer; n=17

	Schulbildung	Maßnahme	LP
400 Dennis D.	SO	För	LP bek. E
500 Otmar F.	SO	För	LP el
1100 Ernst M.	SO	För	LP
701 Frank H.*	kein Abschluss	Lehre, För	LP
801 Enno H.	HASA BVJ	Gru	nein E el
1401 Marc S.	kein Abschluss	Gru	LP
302 Lutz E.	SO	För	nein E
602 Iwan K. ru	kein Abschluss	Gru	LP
802 Ralf M.	HASA	Gru	LP
1002 Eugen P. ru	kein Abschluss	Gru	LP
503 Andreas D.	SO	För	LP
1603 Fatih T. kurd	kein Abschluss	Gru	LP
504 Willi H.ru	kein Abschluss	Gru	LP
804 Waldemar K. ru	kein Abschluss	Gru	nein E
904 Tobias K.	SO	För	LP
1504 Patrick S.	SO	För	LP bek. E
1704 Christoph W.	kein Abschluss	Jobs	Überbrück.

* Frank H. begann seine erste Lehre direkt nach der Schule, seine zweite Lehre nach einer Maßnahme, daher wird sein Lehreinstieg zwei Mal betrachtet

HASA	Hauptschulabschluss
SO	Sonderschule
HASA BVJ	Hauptschulabschluss im Berufsvorbereitungsjahr erworben
För	Förderlehrgang beim Bildungsträger Sbb
Gru	Grundlehrgang beim Bildungsträger Sbb
LP	Langzeitpraktikum im zukünftigen Ausbildungsbetrieb
nein E	Die Lehrstelle wurde über eigene Bemühungen gefunden
LP bek. E	Das Langzeitpraktikum wurde in dem Betrieb absolviert, der über eigene Bemühungen bekannt war
el	erfolgreiche Bewerbungen vor der Maßnahme
Überbrück.	Überbrückungsjobs

Abbildung 3 Übergang erste Schwelle durch Besuch einer Maßnahme des Arbeitsamtes und/oder eine Jobberphase: Männer; n = 17



Ähnlich wie bei den meisten jungen Frauen führte auch bei den meisten jungen Männern der Weg über eine Maßnahme mit Langzeitpraktikum im zukünftigen Ausbildungsbetrieb zum Erfolg bei der Lehrstellensuche.

In acht Fällen, alles deutsche Jugendliche, verlief der Weg über die Sonderschule (im Fall von Frank H. kein Schulabschluss der Hauptschule) zu einem Förderlehrgang mit Praktikum im zukünftigen Ausbildungsbetrieb zum Lehrvertrag im Betrieb.

Dennis D., Landmaschinenmechaniker und Patrick S., Stuckateur, hatten bereits ihre Schulpraktika in ihren zukünftigen Ausbildungsbetrieben durchgeführt und hatten sich schon erkundigt, ob sie dort eine Lehre antreten könnten. Im Fall von Dennis war gerade keine Lehrstelle frei, deswegen ging Dennis in den Förderlehrgang, machte konsequent sein Langzeitpraktikum im Wunschberuf und –betrieb und wurde dann ein Jahr später ins erste Lehrjahr übernommen. Bei Patrick S. erkundigte sich der zukünftige Ausbildungsbetrieb beim Sonderschullehrer, ob Patrick die Ausbildung schaffen könne. Patrick hatte sich im Schulpraktikum gut angestellt und der Betrieb hatte Interesse an ihm als Auszubildenden. Der Sonderschullehrer empfahl, für Patrick zunächst einen Förderlehrgang vorzuschalten. Patrick ging ebenfalls als Langzeitpraktikant in seinen Wunschberuf und –betrieb und danach in die Ausbildung.

Von den Förderlehrgangsjugendlichen fand nur Lutz E. seine Lehrstelle als Maler und Lackierer nicht über den Kurs, sondern anschließend über Bewerbungen. Seine Praktika

im Förderlehrgang hatte er als Straßenbauer und als Gas-/Wasserinstallateur gemacht, einen direkten Wunschberuf hatte er nicht gehabt und aus den Praktika ergab sich keine Lehrstelle.

Während die Förderlehrgangsjugendlichen alle keinen Migrationshintergrund hatten, stellte sich die Gruppe der männlichen Jugendlichen, die nach einem Grundkurs ihre Lehrstellen bekamen, anders dar. Sechs der acht Jugendlichen traten ohne Schulabschluss in die Berufsvorbereitungsmaßnahme Grundkurs ein. Vier dieser sechs jungen Männer (Iwan K., Eugen P., Willi H., (Russlanddeutsche) und Fatih T. (Kurde)) gaben im Gespräch an, dass sie aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse den Schulabschluss auf der Hauptschule nicht erwerben konnten (s.o.). Willi H. erwarb den Hauptschulabschluss später während des Grundkurses. Alle Vier waren erst etwa im Alter von 15 Jahren nach Deutschland gekommen und schafften es nicht, innerhalb von ein bis zwei Jahren Hauptschulbesuch den Schulabschluss zu bestehen. Der Russlanddeutsche Waldemar K. erzählte, dass er den Hauptschulabschluss nicht geschafft hatte, weil er zu viel „Scheiß“ gemacht hatte. Auf die Frage, was genau er damit meint, antwortete er, dass er fast nie in die Schule gegangen war und dass er in einer Clique von Russlanddeutschen war (fünf andere Schüler seiner Klasse), von denen auch niemand in die Schule ging. Stattdessen trieben sie sich in der Stadt herum.

Marc S., der als Jugendlicher ohne Migrationshintergrund auch ohne Schulabschluss in den Grundkurs mündete, gab an, dass er aufgrund von längerer Krankheit während seines letzten Hauptschuljahres den Abschluss nicht bekam (s.o.).

Zwei Jugendliche, die nach der Schule in einen Grundkurs mündeten, hatten den Hauptschulabschluss erworben. Enno H. war zunächst auf der Sonderschule gewesen, danach hatte er den Hauptschulabschluss im BVJ erworben, und dann hatte er noch den Grundkurs besucht. Ähnlich wie im Fall von Dennis D. und Patrick S. hatte er schon vor der Maßnahme in seinem zukünftigen Ausbildungsbetrieb nach einer Lehrstelle (Bäcker) gefragt. Es war aber in dem Jahr keine Stelle frei, und der Ausbilder vertröstete Enno auf das nächste Ausbildungsjahr und empfahl ihm, noch eine Berufsvorbereitungsmaßnahme zu machen. Allerdings absolvierte Enno nicht, wie Dennis und Patrick, sein Praktikum im zukünftigen Ausbildungsbetrieb als Bäcker, sondern machte Praktika als Koch und Bekleidungsschneider.

Der Lehreinstieg und weitere Berufsweg von Ralf M, der als deutscher Jugendlicher mit erfolgreichem Hauptschulabschluss über die Teilnahme an einem Grundkurs seine

Lehrstelle als Textilmaschinenführer fand, ist bereits an anderen Stellen näher beleuchtet. Ralf M. benötigte, um seine Lehrstelle zu finden, bzw. seine Lehre durchzustehen und auch nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss durchgängig starke sozialpädagogische Unterstützung. Er wird, so die Prognosen seines abH-Betreuers und seiner Lehrgangsbetreuerin eines späteren Integrationskurses, aufgrund von psychischer Erkrankung dauerhaft keine reguläre Arbeit aufnehmen können.

Von den acht Jugendlichen, die über einen Grundkurs in die Ausbildung mündeten, fanden nur zwei ihre Lehrstelle nicht über ein Langzeitpraktikum im zukünftigen Ausbildungsbetrieb, Enno H. und Waldemar K.. Bei Enno H. war der Ausbildungsbetrieb vorher bekannt und Enno absolvierte den Grundkurs nur zur Zeitüberbrückung, bis im Ausbildungsbetrieb eine Ausbildungsstelle frei wurde.

Waldemar K. hatte mit der Teilnahme am Grundkurs Pech bei der Lehrstellensuche. Er absolvierte während der berufsvorbereitenden Maßnahme nur ein einziges Praktikum (Jahrespraktikum) als Metallbauer, sein Wunschberuf. Von Beginn des Praktikums an wurde ihm dort eine Ausbildungsstelle in Aussicht gestellt.

Eine Woche vor Ablauf der Berufsvorbereitungsmaßnahme eröffnete der Chef Waldemar, dass er gar keinen Meistertitel hat und daher nicht ausbilden darf. Waldemar wandte sich nach der Absage des Praktikumsbetriebs an seine Betreuerin vom Sbb. Diese vermittelte ihn in einen Metallbaubetrieb, der auf Fensterbau und Wintergärten spezialisiert war. Nach zwei Tagen Probearbeit bot diese Firma Waldemar einen Ausbildungsvertrag an. Waldemars erneuter Wechsel des Ausbildungsbetriebs ist an anderer Stelle näher beschrieben.

Vier von sechs Grundkursteilnehmern besuchten während der Maßnahme tatsächlich nur ein einziges Praktikum, in drei Fällen (Iwan K. als KFZ-Mechaniker, Fatih T. als Maler und Lackierer und Willi H. als Metallbauer) nur das, welches zur Lehrstelle führte. Eugen P. besuchte zunächst je ein Praktikum als Maler und Lackierer und als Bäcker, bis er dann sein Langzeitpraktikum als Bäcker im zukünftigen Ausbildungsbetrieb begann. Marc S. ging kurz in ein Praktikum als Tankwart und suchte sich, weil ihm dies nicht gefiel, das Langzeitpraktikum als KFZ-Mechaniker für Nutzfahrzeuge im zukünftigen Ausbildungsbetrieb. Und Ralf M. versuchte sich zunächst als Baumschulgärtner, um dann später sein Langzeitpraktikum als Textilmaschinenführer im späteren Ausbildungsbetrieb anzutreten.

Nur ein Jugendlicher, Christoph W., hatte zwischen seinem Schulabgang und seiner Lehraufnahme eine Jobberphase. Da er nicht für ein Interview gewonnen werden konnte, ist über seinen Einstieg in die Lehre nichts bekannt.

2.3.10 Der Einstieg in eine Berufsausbildung nach dem Besuch einer Berufsvorbereitungsmaßnahme und/oder einer Jobberphase in der Übersicht

Tabelle 8: Einstieg nach Maßnahme oder Jobberphase Frauen, Männer in der Übersicht

	Nur ein Praktikum im zukünftigen Lehrbetrieb	2+ mehr Praktika, eines im zukünftigen Lehrbetrieb	Lehrstelle wurde nach Maßnahme oder Jobberphase selbst gesucht	Davon vor der Maßnahme bereits erfolglos Lehrstelle gesucht	Davon Maßn. abgebrochen, im Praktikumsbetrieb bis Lehrstart gejobbt	Anzahl Praktika bzw. genauer Einstieg nicht bekannt
Frauen	7 davon 2 Mig	4 davon 3 Mig	6 davon 4 Mig	1 Mig	2 Mig	1 Mig
Männer	7 davon 3 Mig	4 davon 1 Mig	4 davon 1 Mig	2	0	2

Mig= Jugendliche/r mit Migrationshintergrund

Die Übersicht vermittelt den Eindruck, dass der Übergang in die Ausbildung nach einer Maßnahme oder einer Jobberphase bei Männern und Frauen ähnlich verläuft.

Es gibt aber Unterschiede im Einstiegsverhalten zwischen Männern und Frauen, die ich im Folgenden nochmals kurz erläutere.

Sieben Frauen und sieben Männer traten in die Berufsvorbereitungsmaßnahme ein und absolvierten ein einziges Langzeitpraktikum im zukünftigen Ausbildungsbetrieb. Allen Frauen waren die Praktikumsbetriebe vor Beginn der Maßnahme nicht bekannt, es handelte sich mehr um einen Zufall, dass die Frauen diese Betriebe fanden.

Von den sechs Männern, die nur ein Praktikum, nämlich das, welches zur Lehrstelle führte, absolvierten, war zwei Jugendlichen – Patrick S. und Dennis D. – der Betrieb vorher bekannt. Sie strebten dort eine Ausbildung an und machten ihr Langzeitpraktikum gezielt in dem Betrieb. Beide waren Absolventen der Sonderschule und hatten sich schon gleich nach der Schule erkundigt, ob sie eine Ausbildung im Wunschberuf- und Betrieb machen können. Die Betriebe hatten sie auf das nächste Jahr vertröstet, beide gingen zur Zeitüberbrückung in einen Förderlehrgang und absolvierten ihr Langzeitpraktikum im zukünftigen Ausbildungsbetrieb.

Deutlicher werden die Unterschiede zwischen den jungen Frauen und Männern, wenn man die Aktivitäten während der Berufsvorbereitungsmaßnahmen und der Jobberphasen insgesamt betrachtet. Die jungen Frauen mussten, um ihre Lehrstellen zu bekommen, mehr Aktivitäten entfalten. Insbesondere fällt auf, dass von den 13 Migrantinnen neun in der Gruppe sind, die ihre Ausbildung nach einer Maßnahme des Arbeitsamtes und/oder einer Jobberphase begannen. Nur vier junge Frauen, die Türkin Melek A., die Italienerin Ghina V. und die Russlanddeutschen Helena P. und Irina D. schafften den Schritt in die Ausbildung direkt nach der Schule. Und nur Melek fand ohne größere Probleme über ihr Schulpraktikum eine Lehrstelle in ihrem Wunschberuf Arzthelferin. Ghina (Wunschberuf Restaurantfachfrau) und Helena (Wunschberuf Frisörin) mussten einige Bewerbungen schreiben, um dann eine Lehrstelle zu bekommen, die sie eigentlich nicht haben wollten: Ghina: Bäckereifachverkäuferin; Helena: Fleischereifachverkäuferin. Über den genauen Einstieg von Irina ist nichts bekannt, da sie nicht für ein Interview gewonnen werden konnte.

Von den neun Migrantinnen, die über eine oder mehrere Maßnahmen oder nach einer Jobberphase in die Ausbildung kamen, erlangten nur zwei ihre Lehrstelle über nur einen einzigen Praktikumsbetrieb, die Russlanddeutsche Alena S. als Zahnarthelferin, ihr Wunschberuf und die Russlanddeutsche Tatjana W. als Floristin. Dass Tatjana Floristin lernte, war mehr ein Zufall: Sie wollte eigentlich Frisörin werden, fand aber keinen Praktikumsplatz und fragte dann aus einer Laune heraus in dem Floristikbetrieb in ihrer Nachbarschaft nach. Die anderen jungen Migrantinnen mussten während ihrer jeweiligen Maßnahmen mehrere Praktika absolvieren, so wie Olga K., Oxana K. und Amelia W., oder sie mussten sich nach Abschluss einer oder mehrerer erfolgloser Arbeitsamtmaßnahmen oder Jobs selbst eine Lehrstelle suchen.

Besonders schwer hatte es die Türkin Esma K, die drei Jahre nach Abschluss der Hauptschule von 1999 bis 2002 mit Förderlehrgängen und Jobs zubrachte, bis sie ihre Lehrstelle gefunden hatte.

Ebenso mussten die beiden Russlanddeutschen Irene B. und Natalia B. nach Abschluss ihrer Berufsvorbereitungsmaßnahmen größere Anstrengungen unternehmen, um eine Lehrstelle zu bekommen. Irene wollte eigentlich in die Berufsbereiche „Büro“ oder „Verkauf“ gehen, hatte aber durch ihr Praktikum als Verkäuferin keinen Erfolg. Nach der Maßnahme schrieb sie Bewerbungen an ganz unterschiedliche Betriebe, arbeitete in dem Frisörbetrieb, in dem sie später lernte, zur Probe und bekam den Ausbildungsplatz.

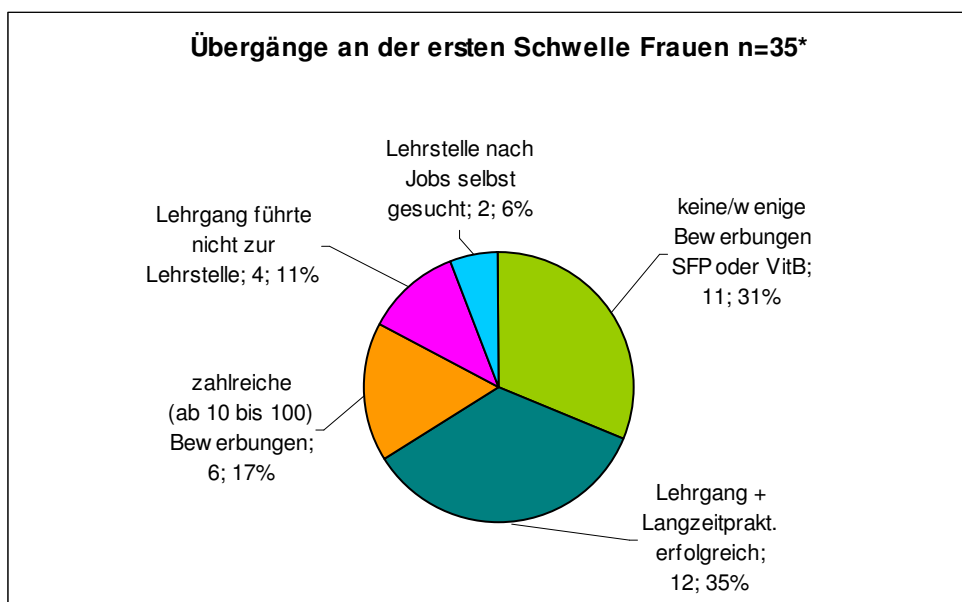
Natalia wollte Konditorin lernen, bekam aber ebenfalls durch die beiden Berufsvorbereitungsmaßnahmen Sprachkurs und Grundkurs keinen Praktikumsplatz in dem Bereich und nahm nach dem Grundkurs die erste beste Lehrstelle, die sich ihr anbot: Fleisचे-reifachverkäuferin.

2.3.11 Die Übergänge an der ersten Schwelle in der Gesamtschau

Betrachtet man die Übergänge der Untersuchungsgruppe an der ersten Schwelle in der Gesamtschau, wird deutlich, dass bei 66 % der Frauen und 78 % der Männer, deren Übergang bekannt ist, an der ersten Schwelle keine größeren Probleme auftraten, eine Lehrstelle zu finden.

Die Schaubilder zeigen die Eintritte in die Berufsausbildung im Einzelnen.

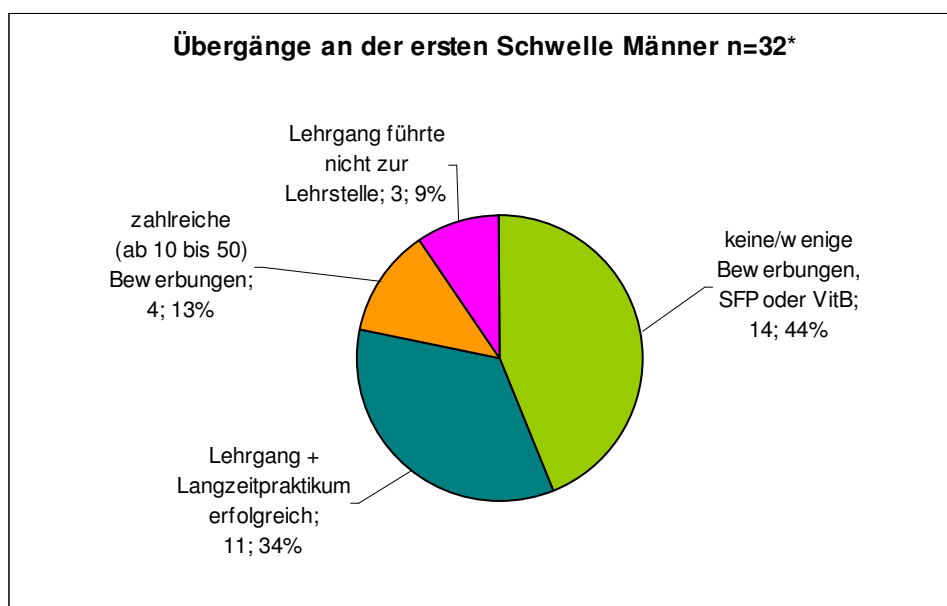
Abbildung 4: Übergänge an der ersten Schwelle: Frauen



* ausgenommen vier Frauen, deren Übergang nicht genau bekannt ist

keine oder wenige Bewerbungen, Praktikum, Ferienjob, Probearbeit, Vitamin B (Beziehungen)	11
Lehrgang des Arbeitsamtes mit Langzeitpraktikum war erfolgreich	12
Zahlreiche (ab 10 bis 100) Bewerbungen	6
Lehrgang des Arbeitsamtes führte nicht zur Lehrstelle	4
Lehrstelle nach Jobs selbst gesucht	2

Abbildung 5: Übergänge an der ersten Schwelle: Männer



* ausgenommen neun Männer, deren Übergang nicht genau bekannt ist, Frank H. wurde zwei Mal gezählt

keine oder wenige Bewerbungen, Praktikum, Ferienjob, Probearbeit, Vitamin B (Beziehungen)	14
Lehrgang des Arbeitsamtes mit Langzeitpraktikum war erfolgreich	11
Zahlreiche (ab 10 bis 50) Bewerbungen	4
Lehrgang des Arbeitsamtes führte nicht zur Lehrstelle	3

12 Frauen, von denen der Übergang bekannt ist, mussten stärkere Eigeninitiative an den Tag legen, indem sie z.B. viele Bewerbungen schrieben oder nach einer Maßnahme des Arbeitsamtes bzw. nach einer Jobberphase ihre Lehrstelle durch verschiedene Bemühungen selbst suchten.

Und nur sieben Männer, von denen der Übergang bekannt ist, unternahmen größere Anstrengungen, um die Lehrstelle zu erlangen. Frank H., dessen Lehreinstieg zwei Mal betrachtet wurde, weil er einmal seine Lehrstelle als Gas- und Wasserinstallateur direkt im Anschluss an die Schule fand, seine zweite Ausbildungsstelle als Stahlbetonbauer über das Langzeitpraktikum im Förderlehrgang, hatte es in beiden Fällen nicht sehr schwer, den Ausbildungsplatz zu bekommen.

2.4 Das Spektrum der Lehrberufe

2.4.1 Welche Berufe wurden ergriffen?

Bevor im nächsten Abschnitt auf die Wunsch-/Traumberufe der BefragungsteilnehmerInnen eingegangen wird, steht an dieser Stelle die Übersicht über die tatsächlich ergriffenen Berufe zur Diskussion.

Tabelle 9: Berufespektrum

Berufespektrum					
	2000	2001	2002	2003	2004
Floristik, Gartenbau (4)					
Gärtnerin (1)		1			
Floristin (3)	1	1	1 ru		
KFZ, Metall (12)					
Zerspanungsmechaniker (1)		1			
KFZ-Mechaniker/in (5)			2 ru	1 / 1	1
KFZ-Mechaniker (Nutzf.) (3)	1	1		1	
Landmaschinenmechaniker (1)	1				
Metallbauer (2)					2 ru
Textil (5)					
Textilmaschinenführer/in (3)			1 / 1		1
Modenäherin (2)			1 kolumb		1 türk
Nahrungsm., Gastronomie (14)					
Fachverkäuferin Bäckerei (2)		1 ital			1
Fachverkäuferin Fleischerei (3)	1	3 (2 ru)			
Bäcker (2)		1	1 ru		
Fleischer (3)	1			1	1
Molkereifachfrau (1)	1				
Köchin (1)					1
Restaurantfachfrau (1)					1

Bauberufe (24)					
Maurer (3)	1		1		1
Beton- und Stahlbetonbauer (1)		1			
Dachdecker (2)			1		1
Straßenbauer (1)				1 franz	
Stuckateur (1)					1
Trockenbaumonteur (1)				1	
2-jähr. Ausbau-/ Hochbau (3)			1	1	1 ru
Parkettleger (1)					1
Schreiner/in (5)	1		1 ru	3 (1 ru)	
Maler/in und Lackierer/in (6)	1		1	3 (1 kurd)	1
Kaufleute (12)					
Kauffrau Groß-/Außenhandel (1)			1		
Verkäuferin (3)	2			1 ru	
Kauffrau im Einzelhandel (3)	1	1 ru		1 ru	
Bürokauffrau (2)		2			
Kauffrau f. Bürokomm. (2)				1	1
Industriekauffrau (1)		1			
Künstlerische Berufe					
Fotografin (1)				1	
Medizin (7), Körperpflege (2)					
Zahnarthelferin (2)	1 ru		1		
Arzthelferin (3)		2 (1 türk)			1
Frisörin (2)	1 ru	1 iran			

1	Frau
1	Mann
1	Frau in Männerberuf (8)
1	Frau in Frauenberuf (19)

Zu den Männerberufen wurde bei den Frauen gezählt: Molkereifachfrau, Köchin, Textilmaschinenführerin, Gärtnerin, KFZ-Mechanikerin, Malerin und Lackiererin, Schreinerin, Fotografin; zu den Frauenberufen wurde bei den Frauen gezählt: Fachverkäuferin Fleischerei und Bäckerei, Restaurantfachfrau, Frisörin, Zahnarthelferin, Arzthelferin, Modenäherin, Floristin

Augenscheinlich ist, dass bestimmte Berufsbereiche sich bei der Untersuchungsgruppe fest in Frauenhand befinden: Gartenbau und Floristik, Kaufleute, Medizin und Körperpflege sowie der zu den künstlerischen Berufen zählende Beruf „Fotograf/in“.

Auch die Verkaufsberufe im Nahrungsmittelhandwerk und gastronomische Berufe sind in der Untersuchungsgruppe von Frauen besetzt. Während Fachverkäufer/in im Nahrungsmittelhandwerk (Bäckerei und Fleischerei) sowie Restaurant- und Hotelfachmann/frau seit Jahren zu fast 100 % von Frauen besetzt sind, und erst in den letzten Jahren sich auch vereinzelt männliche Jugendliche in diesen Berufen finden, steht der Beruf „Koch/Köchin“ ebenso seit Jahren in der Top 10 der von Männern ergriffenen Berufe. Daher wird er hier zu den „Männerberufen“ gezählt. Die Nahrungsmittelberufe „Bäcker/in“ und „Fleischer/in“ ergreifen hauptsächlich Männer; auch hier hat sich während der letzten Jahre eine leichte Öffnung zu einem höheren Frauenanteil ergeben, insbesondere im Bäckerhandwerk.

Ebenso zu fast 100% von Frauen wird der Beruf „Florist/in“ ergriffen, daher ist es nicht ungewöhnlich, dass drei junge Frauen diesen Beruf erlernten. Hingegen ist „Gärtner/in“ ein mehr männlich dominierter Beruf, und es handelt sich bei der Befragungsgruppe eher um einen Zufall, dass alle vier Ausbildungsplätze in dem Bereich mit Frauen besetzt sind.

Zahnarzthelfer/in und Arzthelfer/in stehen regelmäßig seit Jahren in der Top 10-Liste der von Frauen ergriffenen Berufe, der Beruf „Frisör/in“ findet sich sogar immer unter den fünf beliebtesten Frauenberufen.

Zu den Textilberufen zählen Modenäher/in und Textilmaschinenführer/in. Klassischerweise erlernen die Berufe Schneider/in oder Näher/in zu fast 100% Frauen. Der Beruf Textilmaschinenführer/in hingegen wird zu fast 100% von Männern erlernt. In der Untersuchungsgruppe lernte Christina M. den Beruf Textilmaschinenführerin mehr aus Zufall. Sie hatte keine weiteren beruflichen Vorstellungen gehabt, nahm an einer Berufsvorbereitungsmaßnahme teil und ließ sich von ihrem Bruder den Beruf und den Betrieb empfehlen. Sie schrieb keine Bewerbung, wurde vom Praktikumsbetrieb in eine Ausbildung übernommen und arbeitete zum Stichtag immer noch als Fachkraft im Ausbildungsbetrieb.

Dass in der Untersuchungsgruppe kein Mann dabei ist, der eine kaufmännische Ausbildung absolvierte, entspricht nicht dem allgemeinen Trend. In der Top 10 der von Männern ergriffenen Berufe der letzten Jahre finden sich regelmäßig Kaufmann im Einzel-

handel (2002, 2005, 2006, 2008 und 2009 auf Rang 2 oder 3), Kaufmann im Groß- und Außenhandel (2010 auf Rang 3) und Verkäufer.

Drei der 12 Frauen, die einen kaufmännischen Beruf ergriffen, die Industriekauffrau, die Kauffrau im Groß- und Außenhandel und eine Bürokauffrau, hatten jeweils den Realschulabschluss erworben. Alle anderen Frauen, die in dem Bereich lernten (Verkäuferin, Kauffrau im Einzelhandel, Kauffrau für Bürokommunikation, Bürokauffrau) hatten alle den Hauptschulabschluss. Keine der Frauen, die eine kaufmännische Ausbildung ergriff, hatte einen schwächeren Bildungshintergrund (Sonderschule, Hauptschulabschluss nachgemacht, kein Abschluss). Die kaufmännischen Berufe, insbesondere die dreijährigen, sind mittlerweile von ihrem Anspruchsniveau her von schwachen SchülerInnen kaum noch zu leisten.

Die Teilnehmerin Doris R. hatte mit Hauptschulabschluss den Beruf Bürokauffrau gelernt. Ihre Mutter stellte diese Tatsache im ersten Kontaktaufnahmetelefonat als etwas Besonderes heraus und äußerte sich sehr stolz, dass ihre Tochter das geschafft hat. Doris machte direkt nach der Lehre auf der Aufbauschule ihre allgemeine Hochschulreife nach und befand sich zum Stichtag im zweiten Semester eines Hochschulstudiums.

Keiner der männlichen Jugendlichen mit eher schwachen Bildungshintergründen (Sonderschule, kein Abschluss) zog eine kaufmännische Ausbildung in Erwägung.

Lothar M., einer der vier Jugendlichen, die ihren Hauptschulabschluss auf der regulären Hauptschule erworben hatten, gab als Wunschberuf „Verkäufer“ an und ergriff später in einer Umschulung den Beruf „Bürokaufmann“. Es überrascht allerdings nicht, dass von den 24 Jugendlichen in Bauberufen nur zwei Frauen sind, eine Schreinerin und eine Malerin/Lackiererin. Unter den 12 Auszubildenden in KFZ- und Metallberufen findet sich nur eine Frau, eine KFZ-Mechanikerin.

Von den acht Frauen, die einen Männerberuf ergriffen, hatte eine den Realschulabschluss (die KFZ-Mechanikerin) und zwei hatten die Realschule besucht und waren dann mit dem Hauptschulabschluss abgegangen, um die Lehre zu starten (die Malerin/Lackiererin und die Schreinerin). Die spätere Köchin Nadine S. (mit Hauptschulabschluss) hatte zunächst eine Lehre im klassischen Frauenberuf „Florist/in“ begonnen und mehr zufällig die Köchinnenlehre angetreten, die Gärtnerin Marlis K. (mit Hauptschulabschluss) hatte als Wunschberuf „Bürokauffrau“ angegeben und kam ebenfalls zufällig zu ihrem späteren Beruf. Und ähnlich erging es der Textilmaschinenführerin Christina M. und der Molkereifachfrau Agnes J.. Auch die einzige Frau mit einem eher

schwachen Bildungshintergrund (Sonderschule, Hauptschulabschluss später erworben), die einen männlich dominierten Beruf, Fotografin, ergriff, gelangte zufällig über ihr Langzeitpraktikum im Ausbildungsbetrieb zu ihrer Lehre. Ursprünglich wollte sie Verkäuferin werden.

Bei den Frauen, die einen Männerberuf ergriffen, handelte es sich in keinem Fall um eine geplante Entscheidung für den Beruf. Alle gaben als Wunschberufe entweder gar nichts oder einen anderen Beruf an und kamen mehr zufällig zu ihren Berufsausbildungen. In der Auswertung der Interviews in Kapitel 3 wird näher beleuchtet, warum sich von diesen acht Frauen zum Stichtag nur noch Christina M. in ihrem erlernten Beruf Textilmaschinenführerin und Rita M. im Beruf Fotografin in ihren Ausbildungsbetrieben befanden.

Typische Frauenberufe wurden bei der Untersuchungsgruppe vor allem von Frauen mit Migrationshintergrund ergriffen. Nur drei Frauen mit Migrationshintergrund – alle drei Russlanddeutsche – ergriffen Berufe, die hier nicht als klassische Frauenberufe gewertet wurden: Oxana K. lernte Verkäuferin, Olga K. zunächst bei derselben Schuhkette wie Oxana K. Verkäuferin, dann Kauffrau im Einzelhandel und Irina D. lernte Kauffrau im Einzelhandel in einer Kaufhauskette. 10 von 19 Frauen, die einen typischen Frauenberuf ergriffen – also mehr als die Hälfte – sind demnach Migrantinnen.

Das Berufespektrum der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, insbesondere das der Frauen, ist sehr stark eingeschränkt: Frisörin, Modenäherin, Floristin, Fachverkäuferin, Arzt- oder Zahnarzthelferin.

Sechs der 13 jungen Frauen mit Migrationshintergrund gaben Frisörin entweder als Wunschberuf an (vier, alle ergriffen dann aber einen anderen (Frauen-)Beruf – Floristin, Fleischereifachverkäuferin, Modenäherin, Verkäuferin) oder erlernten diesen Beruf. Nur von zwei Frauen der Untersuchungsgruppe mit Migrationshintergrund ist bekannt, dass sie ihren Wunschberuf Arzthelferin, bzw. Zahnarzthelferin ergreifen konnten. Nur von zwei Frauen mit Migrationshintergrund, der Russlanddeutschen Natalia B. und der Italienerin Ghina V., sind andere Berufswünsche bekannt: Natalia wollte ursprünglich Konditorin werden, lernte dann, als sie keine Lehrstelle in dem Beruf bekam, Fleischereifachverkäuferin, Ghina wollte Restaurantfachfrau werden, lernte Bäckereifachverkäuferin und erfüllte sich ihren ersten Berufswunsch später noch.

Bei den jungen Männern mit Migrationshintergrund (zehn) sieht es ähnlich aus: sechs der zehn Jugendlichen gaben KFZ-Mechaniker (vier, Oleg P. erlernte Schreiner, Fatih T. erlernte Maler/Lackierer, Manuel R. erlernte Straßenbauer, Anton W. erlernte KFZ-Mechaniker) bzw. KFZ-Elektriker (einer, Eugen P. – erlernte Bäcker) als einen Wunschberuf an oder ergriffen den Beruf (Iwan K. – gab im Interview als Berufswunsch „Tänzer“ an, erlernte dann KFZ-Mechaniker).

Zwei der vier weiteren männlichen Jugendlichen mit Migrationshintergrund gaben als Berufswünsche Metallbauer (Iwan K. – er erlernte diesen Beruf) und Kraftfahrer (Willi H. – er lernte Metallbauer und ergriff später den Beruf „Kraftfahrer) an. Von Valeri F. (erlernte Hochbaufacharbeiter) und Anatol N. (erlernte Schreiner) sind die Wunschberufe nicht bekannt, da sie nicht für ein Interview gewonnen werden konnten.

Im folgenden Kapitel, in dem es um Berufswahl und Traumberufe geht, zeigt Tabelle 11, S.117, dass sich bei den Frauenberufen der Beruf „Frisör/in“ seit Jahren immer unter den Top 5 befindet, und dass bei den Männern ungebrochen der Beruf KFZ-Mechaniker jedes Jahr auf Platz 1 der ergriffenen Berufe steht. Jugendliche mit Migrationshintergrund scheinen aber in ihren Berufsvorstellungen nochmals stärker auf bestimmte Berufe festgelegt zu sein, als dies im Gesamtdurchschnitt der Fall ist.

2.4.2 Perspektiven der ergriffenen Berufe

Interessant an dieser Stelle ist die Frage, wie die Perspektiven der Jugendlichen in den ergriffenen Berufen aussehen. Bleiben sie in ihrem erlernten Beruf? Können sie durch ihre Lehre beruflich Fuß fassen? Im Ausbildungsberuf oder in einem anderen Beruf? Oder sind bestimmte Berufsfelder gekennzeichnet durch geringe Chancen im späteren Berufsleben? In der folgenden Übersicht werden zumindest kleine Trends erkennbar.

Tabelle 10 Perspektiven der Lehrberufe

Berufespektrum	Perspektive			
Floristik, Gartenbau (4)				
Gärtnerin (1)	1x anderer Beruf			
Floristin (3)	1x anderer Beruf	1x AB-Betrieb,	1x Mutter, zu H.	
KFZ, Metall (12)				
Zerspanungsmechaniker (1)	1x anderer Beruf			
KFZ-Mechaniker/in (5)	4x and. Ber. 1 Frau	1x AB-Betrieb		
KFZ-Mechaniker (Nutzf.) (3)	1x selbstständig	1x im Lehrberuf	1x ubk	
Landmaschinenmech. (1)	1x AB-Betrieb			
Metallbauer (2)	1x anderer Beruf,	1x im Lehrberuf		
Textil (5)				
Textilmaschinenführer/in (3)	1x AB-Betrieb (Frau)	1x prekär	1x ubk	
Modenäherin (2)	1x and. Beruf, selbst			
Nahrungsm., Gastronomie (14)				
Fachverkäuferin Bäckerei (2)	1x anderer Beruf,	1x im Lehrberuf		
Fachverkäuferin Fleischerei (4)	2x anderer Beruf	1x im Lehrberuf	1x Mutter-selbst.	
Bäcker (2)	1x Lehrb. 1x AB-B.			
Fleischer (3)	1x anderer Beruf	1x Lehrb. 1x AB-B.		
Molkereifachfrau (1)	1x Mutter, zu H.			
Köchin (1)	1x Mutter, zu H.			
Restaurantfachfrau (1)	1x Mutter, zu H.			
Bauberufe (24)				
Maurer (3)	3x anderer Beruf			
Beton- und Stahlbetonbauer (1)	1x anderer Beruf			
Dachdecker (2)	1x AB-Betrieb	1x ubk		
Straßenbauer (1)	1x AB-Betrieb			
Stuckateur (1)	1x AB-Betrieb			
Trockenbaumonteur (1)	1x AB-Betrieb			
2-jähr. Ausbau-/ Hochbau (3)	2x prekär	1x ubk		
Parkettleger (1)	1x anderer Beruf			
Schreiner/in (5)	1x anderer Beruf	1x Lehrb. 1x AB-B.	1x Mutter, zu H.	1x ubk
Maler/in und Lackierer/in (6)	3x anderer Beruf	2x AB-Betrieb	1x Mutter, zu H.	

Berufespektrum	Perspektive			
Kaufleute (12)				
Kauffrau Groß-/Außenhandel (1)	1x im Lehrberuf			
2-jähr. Verkäuferin (3)	1x AB-Betrieb	2x prekär		
Kauffrau im Einzelhandel (3)	1x Lehrb. 1x AB-B.	1x Mutter, zu H.		
Bürokauffrau (2)	2x anderer Beruf			
Kauffrau f. Bürokomm. (2)	1x prekär	1x ubk		
Industriekauffrau (1)	1x prekär			
Künstlerische Berufe				
Fotografin (1)	1x AB-Betrieb			
Medizin (7), Körperpflege (2)				
Zahnarzhelferin (2)	1x Mutter, zu H.	1x ubk		
Arzthelferin (3)	1x AB-Betrieb	1x Mutter, zu H.	1x ubk	
Frisörin (2)	1x im Lehrberuf	1x ubk		

AB-Betrieb: TeilnehmerIn ist immer noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt

im Lehrberuf: TeilnehmerIn ist im Lehrberuf beschäftigt

anderer Beruf: TeilnehmerIn hat sich in einer anderen Berufsrichtung etabliert

Mutter, zu H.: Teilnehmerin ist als Mutter zu Hause und zurzeit nicht berufstätig

and. Beruf, selbst: selbstständig in einer anderen Berufsrichtung als dem Lehrberuf

prekär: die berufliche Lage ist prekär (Arbeitslosigkeit oder prekäre Beschäftigung)

ubk: derzeitige berufliche Lage unbekannt

Metallberufe

Aus der Übersicht kann man auf verschiedene Sachverhalte schließen. Jugendliche der Untersuchungsgruppe, die einen Metallberuf ergriffen, hatten im späteren Berufsleben gute Chancen, entweder in ihrem Lehrberuf oder in einem anderen Beruf Fuß zu fassen. Vier von 12 der jungen Erwachsenen waren entweder in ihrem Ausbildungsbetrieb oder in ihrem erlernten Beruf beschäftigt. Sieben dieser Gruppe, darunter auch die einzige KFZ-Mechanikerin, hatten eine andere Berufsrichtung eingeschlagen, Mirco J. hatte sich mit einem kleinen Schwertransportunternehmen selbstständig gemacht, und alle sieben waren durchaus erfolgreich berufstätig. Von einem dieser Gruppe ist der Berufsweg nicht mehr bekannt.

Bauberufe

Auch der andere große, von Männern dominierte Berufsbereich „Bau“ bietet anscheinend für Männer auch gute weitere Berufschancen. Acht von 24 Jugendlichen arbeiteten noch in ihrem Ausbildungsbetrieb (sieben) oder in ihrem Lehrberuf. Neun waren in einem anderen Beruf tätig und konnten dort auch beruflich Fuß fassen. Auffällig ist hier, dass die beiden Frauen mit Berufsrichtung „Bau“, Elke J., Schreinerin und Denise H., Malerin/Lackiererin dem Arbeitsmarkt wahrscheinlich dauerhaft fernbleiben werden.

Beide können den erlernten Bauberuf aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen (Rückenprobleme) nicht mehr ausüben, beide waren als Mutter zu Hause und werden sich vermutlich schwer aus dieser Lage befreien können, auch wenn ihre Kinder älter sind.

Ebenso auffällig ist, dass junge Männer, die in der Stufenausbildung der Bauwirtschaft nur die zweijährige Ausbildung zum Hochbau- oder Ausbaufacharbeiter abgeschlossen hatten, größte Schwierigkeiten mit dem beruflichen Einstieg hatten. Bei allen drei Jugendlichen in der zweijährigen Ausbildung, Andreas D., Bernd E. und Valeri F., traten bereits während der Lehre Probleme auf. Die Ausbildungsbetriebe von Andreas D. und Valeri F. handhaben ihre Ausbildungen so, dass sie allen Auszubildenden zunächst nur den zweijährigen Vertrag geben. Stellt sich während der Lehre heraus, dass die Auszubildenden gut mitarbeiten und in der Berufsschule gut mitkommen, werden die Verträge um das dritte Lehrjahr verlängert. Das war bei beiden Jugendlichen nicht der Fall. Beide wurden nicht von ihren Betrieben übernommen. Die Geschichte von Bernd E. ist an anderer Stelle beschrieben. Bei ihm gab es ebenfalls die größten Probleme. Auch wenn über Valeris weiteren Berufsweg nichts bekannt ist, weil er nicht für ein Interview gewonnen werden konnte, ist davon auszugehen, dass er als Hochbaufacharbeiter wenige Chancen in der Arbeitswelt hat.

Kaufleute

In der Berufsgruppe der Kaufleute, in der sich von der Untersuchungsgruppe nur Frauen befinden, sehen die Perspektiven nicht durchgängig so gut aus wie bei den typischen Männerrichtungen „Metall“ und „Bau“.

Hier waren es ebenfalls die Frauen, die „nur“ eine zweijährige Verkäuferinnenausbildung absolviert hatten, die später eher auf Schwierigkeiten stießen. Annette L. wanderte bald nach ihrer Lehre in die USA aus und arbeitete – laut ihrer Schwester, die Auskunft über Annette gab – in zwei Jobs in der Gastronomie und in einem Hotel. Sie arbeitete täglich fast 15 Stunden. Nach Aussagen ihrer Schwester reichte ihr Geld gerade so aus, um die Raten für ihr Haus zahlen zu können und „über die Runden“ zu kommen. Oxana K.s Ausbildungsbetrieb, die Schuhkette, hält es ähnlich wie die Ausbildungsbetriebe von Andreas D. und Valeri F. Nur Auszubildenden, die gut sind, wie im Fall von Olga K., die bei derselben Schuh-Kette lernte, wird das dritte Lehrjahr angeboten. Schwache, dem Betrieb ungeeignet erscheinende Lehrlinge werden entlassen. Oxana K. schlug sich

zum Stichtag der Befragung gerade mit einem Leiharbeitsjob durch und hatte vorher längere Zeiten von Arbeitslosigkeit erlebt.

Die Verkäuferin Nadja K. hatte das Glück, vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden und arbeitete zum Stichtag immer noch dort.

Untypisch ist wahrscheinlich, dass die Industriekauffrau Barbara M. und die Kauffrau für Bürokommunikation Jessica R. sich zum Stichtag beide in prekären Lagen befanden. Beide hatten schon lange Zeiten von Arbeitslosigkeit hinter sich, und Jessica ist wahrscheinlich dem Arbeitsmarkt dauerhaft entfremdet. Mögliche Gründe dafür werden in Kapitel 3 nochmals näher beleuchtet.

Die beiden Bürokauffrauen Evelyn F. und Doris R. sowie die Kauffrau im Groß- und Außenhandel Belinda H. hatten es hingegen geschafft, aus ihren jeweiligen Ausbildungen etwas zu machen. Evelyn hatte sich mit einem Imbiss selbstständig gemacht, Doris hatte sich ihren Traum vom Studium erfüllt und Belinda war dabei, in ihrem Beruf Karriere zu machen.

Fachverkäuferinnen, Arzt- und Zahnarzhelferinnen, Frisörinnen: die klassischen Frauenberufe

Betrachtet man die von den Frauen der Untersuchungsgruppe ergriffenen Berufe, so wird deutlich, dass klassische Frauenberufe für Frauen durchaus positive Startchancen bieten können.

So war z.B. Kristin L. zum Stichtag noch in ihrem Lehrberuf Bäckereifachverkäuferin tätig, und Ghina V. nutzte ihre Berufserfahrung als Bäckereifachverkäuferin, um sich auf die Externenprüfung zur Restaurantfachfrau (ihr ursprünglicher Wunschberuf) vor der IHK vorzubereiten.

Auch die Fleischereifachverkäuferinnen waren erfolgreich: Helena P. war in Teilzeit in ihrem Beruf beschäftigt und konnte ihre Arbeit gut mit ihrem Mutterdasein verbinden. Ebenso nutzte Natalia B. die Fleischereifachverkäuferinnenlehre für ihre Mini-Selbstständigkeit mit einem Partyservice, im Interview äußerte sie allerdings, dass sie nicht mehr in den Beruf zurückkehren will. Yvonne A. befand sich zum Zeitpunkt der Befragung in einer neuen Ausbildung zur Köchin und hatte aufgrund ihrer Vorbildung das erste Lehrjahr der Köchinnenausbildung erlassen bekommen. Alexandra G., die vierte Frau, die Fleischereifachverkäuferin gelernt hatte, war zum Stichtag gerade dabei, den

Realschulabschluss auf der Abendschule nachzumachen, um eine Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin beginnen zu können.

Keine der Frauen hatte Bäckereifachverkäuferin oder Fleischereifachverkäuferin als Wunschberuf angegeben. Es scheint aber wichtig für Frauen zu sein, überhaupt eine Lehre abgeschlossen zu haben, auch wenn es in einem zunächst perspektivlos erscheinenden, typischen Frauenberuf ist.

Während für die Fachverkäuferinnen der Beruf in allen Fällen ein Ausweichberuf war - nur Alexandra G. gab an, dass sie keine Vorstellungen hatte und die erste beste Lehrstelle annahm - handelte es sich für die Arzt- und Zahnarzhelferinnen um ganz bewusste Berufsentscheidungen. Von fünf Frauen, die diese Berufsrichtung einschlugen, konnten drei Frauen für ein Interview gewonnen werden (zwei Arzhelferinnen – Melek A. und Anita W. – eine Zahnarzhelferin – Alena S.). Von diesen Frauen, deren weiterer Berufsweg bekannt ist, befand sich nur noch eine, nämlich Anita W. in dem Beruf und hatte dort als erste Praxiskraft „Karriere“ gemacht. Anita W., eine Frau ohne Migrationshintergrund, war zum Zeitpunkt der Befragung ledig und kinderlos. Die beiden Frauen mit Migrationshintergrund, Melek (türkisch) und Alena (russlanddeutsch), waren beide mit Kind(ern) zu Hause. Melek äußerte, dass sie annimmt, ein späterer Wiedereinstieg in den Beruf werde mit Schwierigkeiten verbunden sein: Als Begründung führte sie u. a. die Arbeitszeiten, mangelnde Möglichkeiten von Teilzeitstellen oder auch die schnelle Veränderung des Fachwissens im Beruf an. Alena war zuversichtlicher, bewarb sich zum Befragungszeitpunkt gerade wieder und hatte schon Angebote (Einladung zum Vorstellungsgespräch, Angebot einer Vertretungsstelle).

Beide Frauen hatten eine positive Identifikation mit dem Lehrberuf und wünschten sich einen Wiedereinstieg.

Im nächsten Kapitel „Traumberufe“ zeigt sich, dass Frisörin der Wunschberuf von sechs Frauen war, dass aber keine dieser Frauen den Beruf tatsächlich realisieren konnte. Nur eine der beiden Frauen der Untersuchungsgruppe, die den Beruf „Frisörin“ ergriffen hatte, die russlanddeutsche Irene B., konnte für ein Interview (per Fragebogen) gewonnen werden.

Für sie war Frisörin nicht der Wunschberuf gewesen, sie hätte lieber Bürokauffrau gelernt, war dann aber über Bewerbungen in unterschiedlichen Berufsbereichen in den Beruf Frisörin gerutscht und hatte sich zum Zeitpunkt der Befragung in dem Beruf etabliert. Nach der Erziehungspause hatte sie eine Teilzeitstelle in Wohnortnähe gefunden.

Nahrungsmittel- und Gastronomieberufe

Betrachtet man die Berufe „Fachverkäufer/in im Nahrungsmittelhandwerk – Fachrichtungen Bäckerei und Fleischerei“ (s.o.) und „Bäcker/in“, stellt man fest, dass diese Ausbildungen oft Ausweichlehren mangels Ausbildungsplätzen in Traum- und Modeberufen darstellen. Bei der Untersuchungsgruppe war dies in allen Fällen so. Die beiden Jugendlichen, die Bäcker lernten, wollten ursprünglich Maurer (Enno H.), bzw. KFZ-Elektriker (Eugen P.) werden.

Interessant dabei ist, insbesondere bei der Untersuchungsgruppe, dass die weiteren Berufschancen in diesen Ausbildungen sowohl für Frauen (s.o.) als auch für Männer nicht schlecht stehen: Von den beiden Bäckern war Enno in seinem Ausbildungsbetrieb angestellt, Eugen hatte eine feste Stelle in einer anderen Bäckerei gefunden.

Fleischer/in zu lernen stellt hingegen in den meisten Fällen eine ganz bewusste Entscheidung für diesen Beruf dar. In 17 Berufsjahren Erfahrung in den ausbildungsbegleitenden Hilfen begegneten mir nur ganz vereinzelt Jugendliche, die den Beruf Fleischer als Ausweichberuf ergriffen hatten. Einer dieser Jugendlichen war Thorsten S. aus der Untersuchungsgruppe. Direkt im Anschluss an die Lehre suchte er sich sofort Arbeitsstellen in anderen Bereichen (Paketdienst und später industrielle Produktion).

Für die beiden anderen jungen Männer der Untersuchungsgruppe, die Fleischer erlernten, Otmar F. und Daniel K., stellte der Beruf ihren einzigen Wunschberuf dar. Es war für sie klar, dass sie diesen Beruf ergreifen würden.

Beide hatten einen schwachen Bildungshintergrund (Sonderschulabschluss), brachten jedoch eine hohe Motivation für den Beruf mit, sodass ihnen die Ausbildung leicht fiel und sie ihren Abschluss beim ersten Prüfungsdurchgang schafften. Beide waren zum Befragungsstichtag im Lehrberuf tätig: Daniel im Ausbildungsbetrieb, Otmar in einer renommierten Erlebnisgastronomie Nähe München, eine Stelle, die er sich gezielt im Anschluss an seine Ausbildung über die Beziehungen seines Ausbildungsbetriebes gesichert hatte.

Anscheinend bietet gerade der Beruf „Fleischer/in“ für junge Leute, die dafür motiviert sind, gute bis sehr gute spätere Berufschancen.

Drei Frauen ergriffen weitere Nahrungsmittel-/Gastronomieberufe: Tanja B. erlernte bewusst ihren Wunschberuf „Restaurantfachfrau“, einen typischen Frauenberuf, Agnes J. und Nadine S. aus Verlegenheit Molkereifachfrau und Köchin (beide Berufe wurden hier zu den Männerberufen gezählt). Alle drei Frauen waren zum Stichtag der Befragung als Mütter zu Hause. Tanja sah als Alleinerziehende durch die Arbeitszeiten in der Gastronomie keine Chance, in ihren Beruf zurückzukehren, ebenso erging es Nadine, die darüber hinaus noch gesundheitliche Probleme hatte, die ihr den Wiedereinstieg in den Beruf „Köchin“ schwer machen würden, und Agnes war ihr Lehrberuf verleidet. Sie hatte Zeiten von Leiharbeit und Arbeitslosigkeit erlebt und jobbte zum Zeitpunkt der Befragung in einem Minijob.

Textilberufe

Die Perspektiven im Beruf „Modenäherin“ sind sehr eingeschränkt. Die zwei jungen Frauen, die ihre Lehre bei der Näherei B. absolvierten, Esma K. und Amelia W., waren beide nicht mehr in dem Beruf tätig. Der Betrieb bot beiden Auszubildenden nach der Lehre einen Arbeitsplatz an. Esma arbeitete noch etwa ein halbes Jahr in dem Betrieb, wurde dann aber ganz plötzlich wegen Arbeitsmangel entlassen, Amelia lehnte das Übernahmeangebot ab, weil der Lohn sehr niedrig gewesen wäre. Beide Frauen erkundigten sich nach ihrer Ausbildung zur Modenäherin beim Arbeitsamt nach den Möglichkeiten einer Umschulung, weil sie mit ihrer Qualifikation keine Chancen sahen, eine Stelle als Näherin zu bekommen.

Esma K. hatte zum Befragungsstichtag nach Zeiten der Arbeitslosigkeit eine feste Anstellung in einem Hotel als Zimmermädchen gefunden, Amelia W. jobbte eine Zeit lang in einem Fitnessstudio und in der Gastronomie und hatte sich zum Stichtag der Befragung sehr erfolgreich als Kosmetikerin selbstständig gemacht.

Zwei Männer und eine Frau lernten den Beruf „Textilmaschinenführer/in“. Während Christina M. zufällig in diese Berufsausbildung kam, dann aber Gefallen an der Tätigkeit fand und zur Befragung immer noch in ihrem Ausbildungsbetrieb als Facharbeiterin beschäftigt war, erging es Ralf M., wie an anderer Stelle beschrieben nicht so gut mit seiner Ausbildung. Er schaffte nur mit Mühe die Abschlussprüfung, arbeitete seither nicht mehr in dem Beruf und befand sich zum Zeitpunkt der Befragung in einer beruflich und persönlich prekären Situation (Maßnahmenkarriere, lange Zeiten der Erwerbslosigkeit, möglicherweise dauerhaft nicht erwerbsfähig).

Über Christoph W.s Werdegang ist nichts bekannt, weil er nicht mehr auffindbar war. Er wurde laut Prisma-Datenbank vom Ausbildungsbetrieb nicht übernommen.

Auch bei dieser Berufsrichtung scheint es besonders für Frauen wichtig zu sein, dass sie überhaupt eine Berufsausbildung abschließen, egal in welchem Beruf. Insbesondere Amelia betonte im Interview, wie wichtig ihr die Ausbildung in dem Sinn war, dass sie einen Beruf gelernt hat und dass sie die Berufsschule in Deutsch durchgehalten hat, da sie vorher noch nicht so lange in Deutschland gewesen war.

Floristik, Gartenbau

Vier junge Frauen lernten in dieser Berufsrichtung, drei den typischen Frauenberuf „Floristin“, eine den Beruf „Gärtnerin“. Für alle vier Frauen stellten die erlernten Berufe nicht die erste Wahl dar: Die Gärtnerin Marlis K. wollte ursprünglich Bürokauffrau werden, Tatjana W. Frisörin, Anja O. Postbotin und Stefanie S. hatte eher an eine Ausbildung im Verkauf gedacht, wobei Floristin auch auf ihrer Wunschberufsliste stand.

Alle vier Frauen kamen mehr zufällig in diese Richtung: Marlis K. gefiel das Büropraktikum nicht, Tatjana W. bekam keine Frisörpraktikumsstelle, sondern nur das Praktikum als Floristin im zukünftigen Ausbildungsbetrieb, Anja O. begann zunächst eine Lehre als Fleischereifachverkäuferin, die sie aber aufgrund eines gegen Fleisch entwickelten Ekels wieder aufgab, um in dem Floristikbetrieb noch eine Lehrstelle zu finden, und Stefanie S. hatte sich vorwiegend im Verkauf beworben, hatte bereits eine Lehrstelle als Bäckereifachverkäuferin gefunden, um dann zufällig über Kontakte ihrer Eltern mit den Besitzern des Floristikgeschäftes noch die Floristinnenlehrstelle zu bekommen.

Nur Anja O. arbeitete zur Zeit der Befragung noch in ihrem Ausbildungsbetrieb. Marlis K. schlug später wieder ihre erste gewünschte Berufsrichtung „Büro“ ein, Stefanie S. absolvierte eine zweite Ausbildung zur Altenpflegerin und arbeitete in einem Altenheim, und Tatjana W. war als Mutter von zwei Kindern zu Hause und sah keine Möglichkeit mehr in den Lehrberuf zurückzukehren, obwohl ihr die Ausbildung zuletzt Spaß gemacht hatte.

Eine weitere Frau, Nadine S., hatte ebenfalls eine Ausbildung zur Floristin, einem ihrer Wunschberufe, angefangen, war aber dann mit Ablauf der Probezeit nicht übernommen worden und suchte sich rasch eine Lehrstelle als Köchin. Ihre Geschichte ist an anderer Stelle beschrieben.

Die Gärtnerin Marlis K. gab ihren Beruf auf, weil sie sich zum einen damit körperlich auf Dauer überfordert sah und weil sie unter der regelmäßigen saisonalen Arbeitslosigkeit im Gartenbau litt.

Dass nur noch eine Frau, Anja O., als Floristin tätig war, erklärt sich möglicherweise daraus, dass der Beruf aufgrund der geringen Bezahlung kaum eine eigenständige Existenz erlaubt. Anja O. hatte zwischenzeitlich mit einem Lebensgefährten zusammen gelebt, war aber nach der Trennung vom Freund wieder ins Haus ihrer Eltern zurückgezogen, da sie sich keine Mietwohnung leisten konnte.

Künstlerische Berufe – Fotografin

In 1998 wurde der Beruf „Mediengestalter/in“ für Digital- und Printmedien eingeführt und begann den Berufsbereich von Fotografie und Grafikdesign grundlegend zu verändern. Einige Jahre später tauchte dieser Beruf als einziger mehr technisch orientierter Beruf in der Top 25 Berufsliste der Frauen erstmalig unter den hinteren Plätzen auf. Der Beruf Fotograf/in wird in der vorliegenden Untersuchung aber als Männerberuf gewertet.

Dass eine Frau der Untersuchungsgruppe mit Sonderschule und nachgemachtem Hauptschulabschluss, Rita M. den Beruf der Fotografin erlernte, geht nicht auf eine bewusste Berufswahl zurück, sondern auf den Zufall, dass Rita während ihrer Berufsvorbereitungsmaßnahme in dem Fotografengeschäft ein Praktikum absolvierte und ihr der Firmeninhaber die Lehrstelle anbot. Von sich aus wäre Rita nicht auf die Idee gekommen, den Beruf zu lernen. Sie hatte einige Praktika im Verkauf besucht und gab als Berufswünsche Verkäuferin und Kauffrau im Einzelhandel an.

Neben der Textilmaschinenführerin Christina M. ist Rita die einzige weitere Frau der Untersuchungsgruppe im Männerberuf, die noch im Lehrberuf (und im Ausbildungsbetrieb) tätig ist. Rita gelang es sogar, als einziger alleinerziehender Mutter der Untersuchungsgruppe nach einiger Zeit der Teilzeitbeschäftigung wieder Vollzeit berufstätig zu sein.

Sicherlich ist auch das ein Zufall und der Tatsache geschuldet, dass im Ausbildungsbetrieb nur Ritas Chef, seine Frau und Rita als einzige Angestellte arbeiten. Ritas Chef kümmert sich um Aufträge, Ritas Chefin wickelt die Büroarbeit ab und Rita hält fast allein jeden Tag den Laden am Laufen.

2.4.3 „Traumberufe“

Im vorherigen Abschnitt über das Berufswahlspektrum der Untersuchungsgruppe kommt bereits zum Vorschein, dass berufliche Wunschvorstellungen und tatsächliche Berufswahl oft auseinanderklaffen. So war z.B. Frisörin Wunschberuf von sechs Frauen, doch keine von ihnen ergriff den Beruf. Ebenso nannten sieben Männer KFZ Mechaniker oder KFZ-Elektriker als Wunschberuf, aber nur drei dieser Männer ergriffen den Beruf. Hingegen stellten Berufe wie Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk, Bäcker oder Maler und Lackierer in den meisten Fällen einen Ausweichberuf dar.

Dankenswerterweise untersuchte Botho Golisch (2002) in einer umfangreichen Literaturstudie Wirkfaktoren der Berufswahl Jugendlicher. U. a. geht er der Frage nach, welchen Stellenwert Berufswünsche, Berufsneigungen als individuell geprägte und formulierte Vorstellungen über angestrebte Berufsoptionen für die tatsächliche Berufswahl haben (vgl. Golisch 2002, 229 ff.).

Zusammenfassend stellt er fest, dass die Bedeutung der Berufsneigung bei der Berufswahl eher abnimmt und die Jugendlichen den Restriktionen des knapper werdenden Ausbildungsplatzangebotes folgen müssen. Ein Berufswunsch sei demnach ein Produkt aus Berufsinformationen, Bildungsvoraussetzungen und vorhandenen Offerten am Ausbildungsmarkt. Besonders bei Mädchen macht Golisch ein starkes Eingehen auf die erfahrene Realität bei der Lehrstellensuche aus. Gerade benachteiligte Jugendliche, so Golisch, nehmen ihre Wünsche z. T. ganz zurück und ordnen ihre Interessen der Notwendigkeit unter, überhaupt einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Auf der anderen Seite stellt Golisch fest, dass sich die Konzentration der Nachfrage auf nur wenige Berufe in etwa mit der Relevanz einzelner Berufe innerhalb der gesamten Berufsstruktur, dem faktischen Angebot und den realen Beschäftigungschancen deckt, d.h. in den 25 am häufigsten gewählten Berufen gibt es i.d.R. auch die meisten Ausbildungsplatz- und Beschäftigungsangebote (Golisch, 233).

Die folgende Übersicht verdeutlicht diese Aussage Golischs nochmals auf beeindruckende Weise. Die Übersicht wurde aus den jährlich veröffentlichten Schaubildern des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) über die 25 am häufigsten gewählten Berufe extrahiert. Für die vorliegende Arbeit wurden nur die Top 10 der gewählten Berufe aufgenommen.

Tabelle 11: Die Top 10 der Wahlberufe

		1998	2001	2002	2003	2005	2006	2008	2009	2010
Frau	1.	Bürokff.	Bürokff.	Bürokff.	Bürokff.	KfE	KfE	KfE	KfE	Vk
	2.	Arzth	KfE	Arzth	Arzth	Bürokff.	Bürokff.	Bürokff.	Vk	KfE
	3.	KfE	Frisörin	KfE	KfE	Arzth	Frisörin	Vk	Arzth	Bürokff.
	4.	Zahnah	Arzth	Frisörin	Zahnah	Frisörin	Vk	Frisörin	Frisörin	Arzth
	5.	Frisörin	Zahnah	Zahnah	Frisörin	Vk	Arzth	Arzth	Bürokff.	Frisörin
	6.	Industriekf	Industriekf	Industriekf	Industriekf	Fachvk	Industriekf	Industriekf	Zahnah	Zahnah
	7.	Fachvk	Fachvk	Fachvk	Fachvk	Zahnah	Fachvk	Fachvk	Industriekf	Industriekf
	8.	Bankkff	KfB.	Vk	KfB.	Industriekf	Zahnah	KfB.	KfB.	Fachvk
	9.	KfB.	Vk	KfB.	Bankkff	KfB.	KfB.	Zahnah	Hotelff	KfB.
	10.	Hotelff	Hotelff	Hotelff	Hotelff	Hotelff	Hotelff	Hotelff	Bankkff	Hotelff
Mann	1.	KFZ	KFZ	KFZ	KFZ	KFZ	KFZ	KFZ	KFZ	KFZ
	2.	Elektro	M+L	M+L	Elektro	KfE	KfE	Industriem	KfE	Fachinf
	3.	M+L	Elektro	KfE	Anlmech	Industriem	Koch	KfE	Industriem	Kf G+A
	4.	Schreiner	KfE	Elektro	M+L	Koch	Industriem	Koch	Koch	Lagerlog
	5.	Maurer	Schreiner	Koch	KfE	Anlmech	Anlmech	Elektro	Anlmech	Anlmech
	6.	GuW	Koch	Schreiner	Koch	Elektro	Elektro	Anlmech	Elektro	Vk
	7.	KfE	Kf G+A	Metallb	Metallb	Schreiner	M+L	Metallb	Vk	Elektro
	8.	Kf G+A	Fachinf	Kf G+A	Schreiner	M+L	Schreiner	Fachinf	M+L	Koch
	9.	Metallb	Metallb	Fachinf	Kf G+A	Kf G+A	Kf G+A	Kf G+A	Schreiner	Industriem
	10.	HuL	Industriem	Industriem	Mechatr	Metallb	Metallb	Vk	Metallb	KfE

Legende S. 122

Berufsbezeichnungen

Anlmech	Anlagenmechaniker
Arzth	Arzthelferin
Bankkff	Bankkauffrau
Bürokff	Bürokauffrau
Elektro	Elektroinstallateur, Energieelektroniker
Fachinf	Fachinformatiker
Fachvk	Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk
GuW	Gas- und Wasserinstallateur
Hotelff	Hotelfachfrau
HuL	Heizungs- und Lüftungsinstallateur
Industriekf	Industriekauffrau
Industriem	Industriemechaniker
KfB	Kauffrau für Bürokommunikation
KfE	Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel
Kf G+A	Kaufmann im Groß- und Außenhandel
Lagerlog	Fachkraft für Lagerlogistik

M+L	Maler und Lackierer
Mechatr	Mechatroniker
Metallb	Metallbauer
Vk	Verkäuferin/Verkäufer
Zahnah	Zahnarthelferin

Die Berufe Gas- und Wasserinstallateur sowie Heizungs- und Lüftungsinstallateur werden ab dem Jahr 2003 unter dem Namen „Anlagenmechaniker“ geführt.

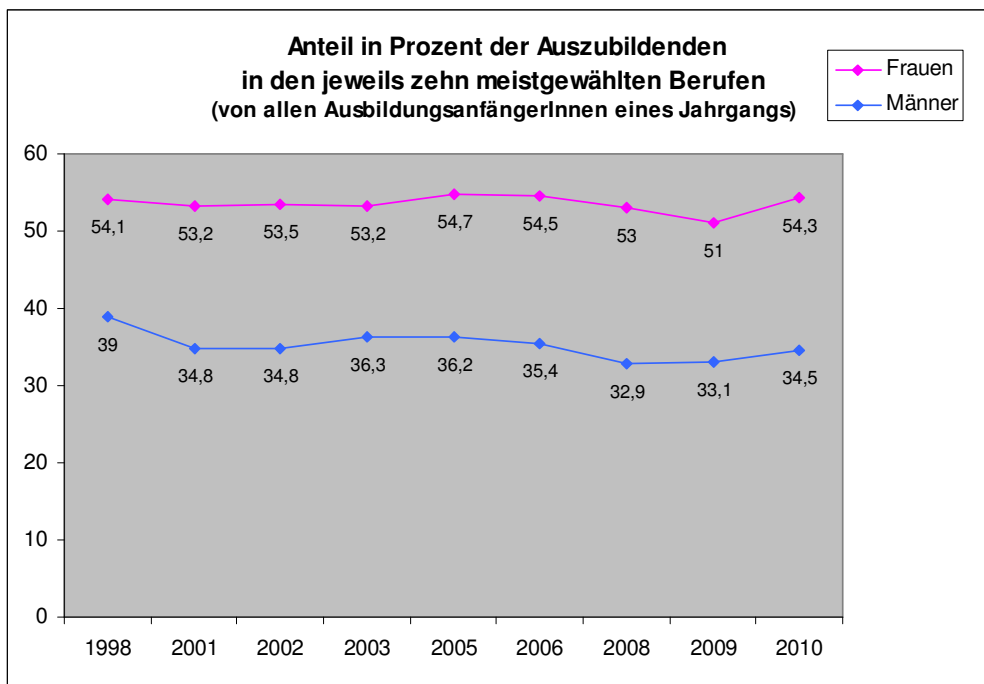
Zahlen aus http://www2.bibb.de/tools/db_aws/dtazub_list.php?method=display_list ("Datensystem Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.); (19.11.2013)

Quelle der Zahlen: jährliche Berichterstattung des Statistischen Bundesamtes, Bildung und Kultur, Fachserie 11, Reihe 3, berufliche Bildung

Die Übersicht spricht für sich selbst, auf einige Punkte möchte ich aber hier die Aufmerksamkeit lenken:

Unter den Top 5 der von Frauen ergriffenen Berufe erscheinen seit 12 Jahren immer wieder die Berufe Frisörin, Bürokauffrau, Kauffrau im Einzelhandel und Arzthelferin. Den 5. Hauptwahlberuf unter den Top 5 der Frauen teilen sich abwechselnd die Berufe Zahnarthelferin und Verkäuferin. Jedes Jahr unter den ersten zehn Frauenberufen finden sich Zahnarthelferin, Industriekauffrau, Kauffrau für Bürokommunikation, Hotelfachfrau und bis auf das Jahr 2009 auch Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk. 1998, 2003 und 2009 taucht der Beruf Bankkauffrau noch unter den ersten zehn Berufen auf. Betrachtet man zu dieser Übersicht die nächste Übersicht, in der aufgezeigt wird, wie viel Prozent aller Ausbildungsanfänger einen Beruf unter den ersten Zehn wählen, sieht man deutlich die Eingeschränktheit der Frauen auf nur wenige Berufe. Immer mehr als die Hälfte aller Berufsanfängerinnen beginnen ihre Ausbildung in einem der Top 10 Berufe, während es bei den Männern fast immer nur etwa 33 bis 36 Prozent sind, die ihren Beruf unter den Top 10 wählen.

Tabelle 12 Anteil in Prozent der Auszubildenden in den zehn meistgewählten Berufen



Die Zahlen wurden den Schaubildern des BIBB entnommen, abrufbar unter
1998 Anhang Tabelle 2 http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/anba/jg_2000/heft042000_frauen/anhangfrauen.pdf

2001 http://www.bibb.de/dokumente/pdf/pr_pr-material_2003_schaub2003.pdf

2002 http://www.bibb.de/dokumente/pdf/pr_materialien_schaubilder2004.pdf

2003 http://www.bibb.de/dokumente/pdf/pr_materialien_schaubilder-2005.pdf

2005 http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_ausweitstat_schaubilder_heft-2007.pdf

2006 http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Schaubilder-Heft-2008_Internetausgabe_Stand_31-12-06.pdf

2008, S. 13 ff http://www.bmbf.de/pub/bbb_09.pdf

2009 http://www.bibb.de/dokumente/pdf/schaubilder_gesamtausgabe_2010.pdf

2010 http://www.bibb.de/dokumente/pdf/schaubilder_gesamtausgabe_2012.pdf
(alle 2.6.2011)

Quelle der Zahlen: jährliche Berichterstattung des Statistischen Bundesamtes, Bildung und Kultur, Fachserie 11, Reihe 3, berufliche Bildung

Für die Männer ist auffällig, dass der Beruf KFZ-Mechaniker (heute KFZ-Mechatroniker) seit Jahren immer auf Platz 1 der meist gewählten Berufe liegt.

Es ist aber eher unwahrscheinlich, dass in diesem Trendberuf für Männer auch tatsächlich gute weitere Beschäftigungschancen liegen.

Weiterhin ist bei den von Männern häufig ergriffenen Berufen auffällig, dass über die Jahre sich Kaufmann im Einzelhandel immer unter den Top 10 befindet, seit 2008 auch Verkäufer in der Top 10 auftaucht, dass der Beruf Industriekaufrau/-mann, der bei den Frauen immer unter den ersten Zehn ist, bei den Männern gar nicht zu finden ist, dafür aber in den meisten Jahren (bis auf 2009) der Beruf Kaufmann im Groß- und Außenhandel bei den Männern vertreten ist. Viele Männer ergreifen Metall-, Elektro- und

Bauberufe wie Energieelektroniker, Metallbauer, Anlagenmechaniker, Industriemechaniker, Mechatroniker oder Schreiner und Maler und Lackierer. Der Beruf Koch ist fast über die ganzen letzten Jahre auch immer in der Männer Top 10 dabei. In den Jahren 2001, 2002, 2008 und 2010 wird der relativ neue Beruf Fachinformatiker von Männern häufig gewählt, in 2010 steht er sogar auf Platz 2 der Männerberufe. Ebenso taucht in 2010 der Beruf Fachkraft für Lagerlogistik, auch ein neuerer Ausbildungsberuf, erstmals unter den zehn meist gewählten Berufen der Männer auf.

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang das Interview mit der Floristin Stefanie S.. Nach dem Gespräch saßen wir noch eine Zeit lang mit Stefanies Mutter und ihrer jüngeren Schwester zusammen. Stefanies Schwester hatte den Beruf „Verfahrensmechanikerin für Kunststoff- und Kautschuktechnik“ gelernt und führte stolz eine Palette von Kunststoffteilen vor, die sie an ihrer Arbeit hergestellt hatte. Auf die Frage, wie sie zu einem solchen außergewöhnlichen Beruf gekommen ist, erzählte sie, dass ihr Ausbildungsbetrieb eine Lehrstelle für den Beruf „Bürokauffrau/-mann“ ausgeschrieben hatte. Als sie zum Bewerbungsgespräch kam, gab der Ausbildungsleiter zu, dass die Firma zurzeit gar keine Bürokaufleute ausbildet. Nachdem der Betrieb Monate lang erfolglos mehrere Lehrstellen für „Verfahrensmechaniker Kunststoff- und Kautschuktechnik“ angeboten hatte, und die Erfahrung da war, dass sich auf die eine Lehrstelle für den Beruf „Bürokauffrau/-mann“ zahlreiche Jugendliche beworben hatten, kam der Ausbildungsleiter auf die Idee, über diesen Trick an ausbildungswillige Jugendliche heranzukommen. Nach einer Firmenführung und Erklärung des Berufsbildes war Stefanies Schwester bereit, die Lehrstelle zur Verfahrensmechanikerin anzunehmen. Sie hatte mittlerweile die Ausbildung mit sehr guten Ergebnissen abgeschlossen, war vom Ausbildungsbetrieb übernommen worden und sprach begeistert von ihrem Beruf in einer expandierenden Branche mit zukünftig hohem Fachkräftebedarf.

2.4.4 Traumberufe und tatsächlich ergriffene Berufe

Im Laufe der Planung der Interviews wurde entschieden, die Berufswege in der Gesamtschau vom Verlassen der allgemein bildenden Schule bis zum beruflichen Stand am Stichtag 31. Juli 2007 zu betrachten. Im Kurzfragebogen, der mit den TeilnehmerInnen an der Befragung zusammen vor dem Interview ausgefüllt wurde, bzw. der Teil des versendeten Fragebogens war, gab es auch Fragen zum Thema Traumberuf, dem eventuellen Nichtergreifen des Traumberufs und den tatsächlichen Wegen in die Ausbil-

dung. („Kannst du dich noch an deinen ursprünglichen Wunsch-/Traumberuf erinnern? Was war das?“; „wie kam es dann zu dieser Ausbildung?“).

Von 32 Frauen und 30 Männern liegen Aussagen oder Erkenntnisse über ihre Traumberufe und die Wege in ihre tatsächliche Ausbildung vor.

Die meisten Aussagen der Jugendlichen, die im Folgenden ausgewertet werden, stammen aus dem Kurzfragebogen zum Interview. Es floss aber auch der „Fall“ von Oliver M. mit ein, weil er mein abH-Schüler war und er während der Lehre sehr oft davon sprach, dass er gerne Koch geworden wäre und der Maurerberuf nur ein Ausweichberuf gewesen sei, weil er keine Koch-Lehrstelle bekam. Er ergriff später noch den Beruf „Koch“. Schon im ersten Vergleich zwischen Frauen und Männern fällt auf, dass nur 25% (in Zahlen 8) der Frauen, aber 40% (in Zahlen 12) der Männer ihren Traumberuf ergreifen konnten. 66% (in Zahlen 21) der Frauen und 47% (in Zahlen 14) der Männer ergriffen einen Ausweichberuf.

Abbildung 6: Traumberufe der Frauen

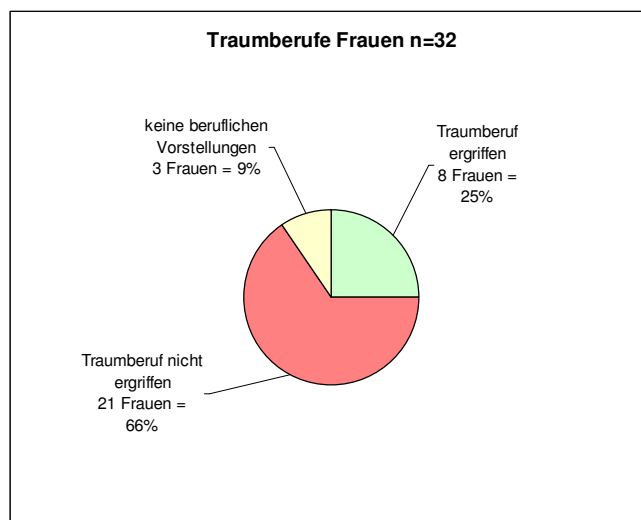
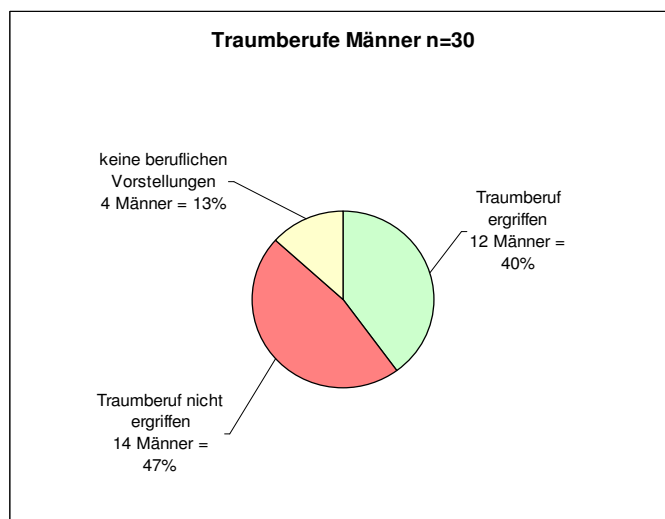


Abbildung 7: Traumberufe der Männer



2.4.5 Warum wurde der Traumberuf nicht ergriffen?

Die genannten Gründe für das Nichtergreifen des Traumberufs zeigen allerdings, dass es sich für einige Jugendliche um bewusste Entscheidungen und keine Verlegenheitslösungen handelte, den Traumberuf nicht zu erlernen.

Abbildung 8: Gründe für das Nichtergreifen des Traumberufs: Frauen

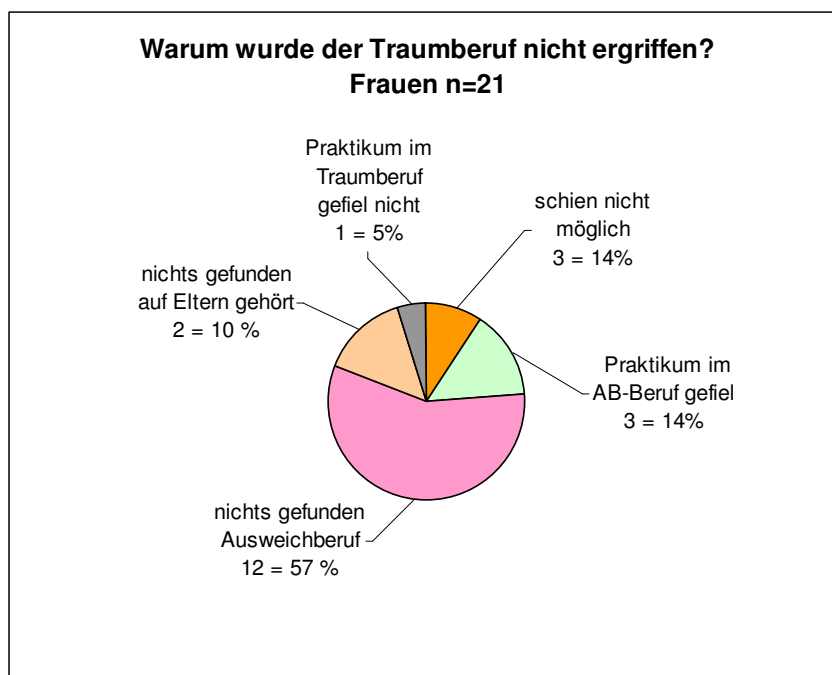
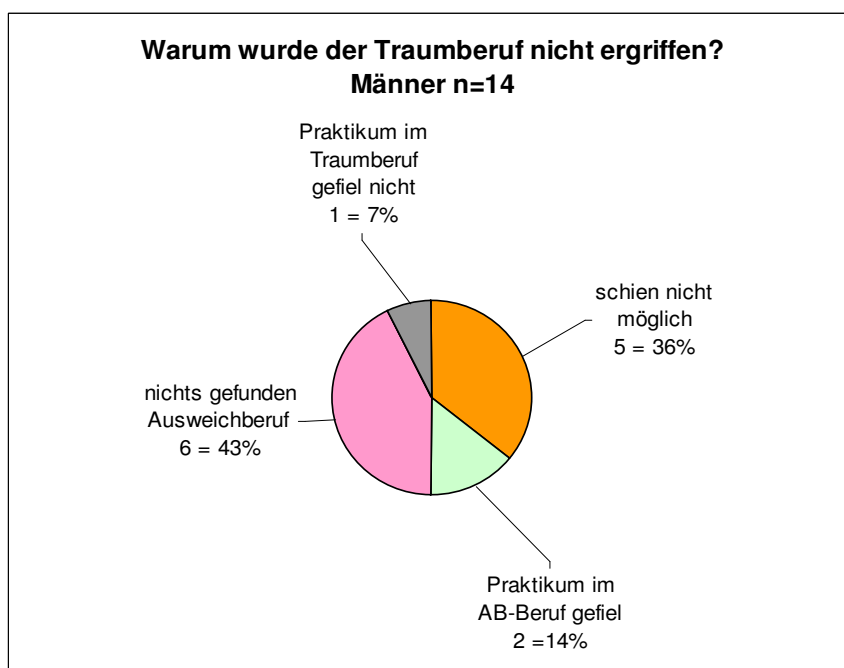


Abbildung 9 Gründe für das Nichtergreifen des Traumberufs: Männer



AB-Beruf = Ausbildungsberuf

Die beiden Übersichten über die Gründe für das Nichtergreifen des Traumberufs zeigen deutlich die Unterschiede zwischen Frauen und Männern. 12 Frauen, aber nur sechs Männer gaben an, dass sie einen Ausweichberuf ergriffen, weil ihre Suche nach einer Lehrstelle im Traumberuf erfolglos gewesen war.

Auch hier zeigt sich, dass bei Frauen der „Griff“ zum Ausweichberuf – rechnet man den Grund „nichts im Traumberuf gefunden und auf den Rat der Eltern gehört, einen Ausweichberuf zu nehmen“ hinzu – mit 67 % (14 Frauen) wesentlich höher liegt als bei den Männern mit 43 % (6 Männer).

Jeweils eine Frau und ein Mann erlebten in Praktika in ihren Traumberufen, dass der Beruf ihnen nicht liegt. Die Russlanddeutsche Oxana K. machte im Rahmen einer Berufsvorbereitungsmaßnahme zunächst ein viermonatiges Praktikum in einem Frisörbetrieb, um dort zu merken, dass ihr der Beruf nicht gefällt. Sie suchte sich danach den Praktikumsplatz im Schuhverkauf, war zunächst als Praktikantin tätig, handelte dann mit dem zukünftigen Ausbildungsbetrieb aus, dass sie von Mai bis zum Lehrbeginn im August als Aushilfe jobben kann und brach die Berufsvorbereitungsmaßnahme ab.

Stefan K. hatte anfangs an eine Ausbildung im Metallbereich (Metallbauer, Industriemechaniker, Werkzeugmacher) gedacht und Schulpraktika in Metallbetrieben gemacht. Der Werkstoff gefiel ihm aber nicht. Sein Kommentar im Gespräch: das Material sei ihm zu kalt gewesen. Er erlernte dann den Beruf „Maler und Lackierer“, ein Handwerksberuf, der auch auf seiner Wunschliste gestanden hatte.

Wieder andere Jugendliche machten die gegenteilige Erfahrung: die Praktika in ihren zukünftigen Ausbildungsberufen gefielen ihnen so gut, dass sie den ursprünglichen Traumberuf aufgaben.

Marlis K. gefiel das Schulpraktikum als Bürokauffrau (ihrem Traumberuf) in einem Großraumbüro nicht, das Praktikum in der Zierpflanzengärtnerei, in der sie später lernte, hingegen sehr gut. Marlis nahm allerdings einige Jahre nach Abschluss der Gärtnerinnenlehre und Berufstätigkeit in dem Beruf ihren ursprünglichen Plan, als Bürokauffrau zu arbeiten, wieder auf und war in 2007 als Büromitarbeiterin tätig.

Rita M. hatte mehr vage an eine Ausbildung im Verkauf gedacht, fand dann aber über den Berufsvorbereitungskurs die Praktikumsstelle als Fotografin. Sie wurde nach der Lehre vom Ausbildungsbetrieb übernommen und arbeitete zur Zeit der Befragung immer noch dort.

Die Türkin Esmâ K. wollte gerne eine Frisörinnenausbildung machen. Sie absolvierte zwei Praktika in Frisörsalons; darüber ließ sich aber keine Ausbildung realisieren. Ihr anschließendes Praktikum in einer Änderungsschneiderei gefiel ihr gut, und sie begann später eine Ausbildung zur Modenäherin.

Holger B. mit Traumberuf KFZ-Mechaniker fand ein Praktikum als Maler und Lackierer, das ihm gut gefiel. Ebenso erging es Patrick S, der eigentlich Schreiner werden wollte und über ein als positiv empfundenen Praktikum als Stuckateur in diesen Beruf kam. Beide waren zum Zeitpunkt der Befragung noch in ihren jeweiligen Ausbildungsbetrieben beschäftigt und äußerten sich zufrieden über ihre Berufsentscheidung.

Drei Frauen und fünf Männer schilderten in den Interviews bzw. dem Fragebogen, dass sie es als unrealistisch einschätzten, ihren Traumberuf zu ergreifen und deswegen nach einem anderen Beruf Ausschau hielten.

Yvonne A. sah keine Möglichkeit, mit Sonderschulbesuch und nachgemachtem Hauptschulabschluss einen Ausbildungsplatz zur Kinderkrankenschwester zu bekommen und griff zu, als sie die Lehrstelle zur Fleischereifachverkäuferin angeboten bekam. Mareike M. wäre gerne Maskenbildnerin geworden, erkundigte sich über den Berufsweg und erfuhr, dass sie zunächst eine Frisörinnenlehre hätte absolvieren müssen und dann später nochmals Fortbildungen zur Visagistin und Maskenbildnerin. Dieser Weg, der fünf Jahre gedauert hätte, und für den sie von zu Hause hätte wegziehen müssen, erschien ihr zu lang, so dass auch sie die Lehrstelle zur KFZ-Mechanikerin annahm, als sie ihr nach einem Schulpraktikum angeboten wurde.

Kristin L. wäre eigentlich gerne Frisörin geworden, hatte aber bereits allergische Reaktionen auf Haarpflegemittel bei sich erlebt und entschloss sich, lieber die Lehrstelle zur Bäckereifachverkäuferin zu nehmen, die der Praktikumsbetrieb ihr nach ihrem Langzeitpraktikum offerierte.

Fatih T. und Oleg P. erkundigten sich auf dem Arbeitsamt nach der Möglichkeit, eine KFZ-Mechaniker-Ausbildung zu machen. Die Berater vom Arbeitsamt rieten ihnen jedoch davon ab. Begründung war, die Schulnoten und die Deutschkenntnisse seien zu schlecht. Das bewog die beiden, sich über ein Schulpraktikum (Oleg P., Schreiner) und über ein Langzeitpraktikum im Grundkurs (Fatih T. Maler und Lackierer) ihre Lehrstellen zu sichern.

Auch Thomas G. sah keine Chance, mit dem Sonderschulabschluss eine Lehrstelle zum Bauzeichner zu bekommen und nahm die ihm im Schulpraktikum angebotene Lehrstelle zum Trockenbaumonteur an.

Unrealistisch kamen Willi H. und Iwan K. ihre Traumberufe vor: Willi wäre gerne Kraftfahrer geworden, Iwan gerne Tänzer. Beide nahmen die Lehrstellen, die ihnen nach einem Langzeitpraktikum angeboten wurden. Willi lernte Metallbauer, Iwan KFZ-Mechaniker. Interessant dabei ist, dass Willi seinen Traumberuf später noch ergriff, nachdem er bei der Bundeswehr den LKW-Führerschein gemacht hatte. Thomas und Iwan behielten nach ihrer Lehre ihren Traumberuf zumindest teilweise noch im Blick. Thomas war zum Zeitpunkt des Interviews gerade dabei, sich nach einer Weiterbildung zum Bauzeichner zu erkundigen, Iwan tanzte seit einigen Jahren in einer überregional erfolgreichen Breakdance-Formation. Er nannte mir gleich den Internetlink, wo ich seine Tanzauftritte anschauen konnte.

2.4.6 Perspektiven der Traumberufe und Berufe

In der Fachliteratur steht immer wieder zur Diskussion, inwiefern das Ergreifen oder Nichtergreifen des Wunschberufes die weitere berufliche Entwicklung von Jugendlichen determiniert. Vermittelt das Ergreifen des Traumberufes tatsächlich eine positive Bindung an die Berufsrichtung und damit eher die Möglichkeit, sich in dem Beruf zu etablieren und aufzusteigen? Oder stellt nicht gar die bewusste Abkehr von unrealistischen Traumberufen und Hinwendung zu „vernünftigen“ Alternativen die Grundlage für dauerhaften beruflichen Erfolg dar? Und wie ergeht es Jugendlichen, die wenig berufliche Vorstellungen haben, sich von den Umständen treiben lassen und irgendeine Berufsausbildung beginnen?

Insbesondere die Berufswahl von jungen Frauen rückte während der letzten Jahre unter diesen Fragestellungen in den Blick der Forschung (Arbeiten von Enggruber (2001; 2004), Granato (2005; 2006), Granato/Schittenhelm (2003), Keddi (2004), Kollatz (2001), Krüger (2003), Lemmermöhle (1998, 2002), Nissen/Keddi/Pfeil (2003), Solga (2004), Stürzer (2002; 2003), Werthmanns-Reppekus (2001) u.a.).

Zentrale Aussagen der Forschungsarbeiten sind: Junge Frauen müssen bei der Berufswahl höhere Anpassungsleistungen erbringen als junge Männer. Während junge Männer öfter einen Ausbildungsplatz finden, der ihrem ursprünglichen Berufswunsch ähnelt, weil vielfach die Berufswünsche von Männern mit den tatsächlichen Ausbildungsplatz-

angeboten übereinstimmen, reduzieren sich die Frauen stärker auf ein geschlechtsspezifisches Ausbildungsangebot in wenigen Frauenberufen.

Diese Eingrenzung von Frauen auf irgendeine Berufsausbildung stark abweichend von den ursprünglichen Wünschen führe bei den Frauen zu einem Enttäuschungs- und Ernüchterungsprozess, einer Schwächung des Selbstbildes und des Selbstwertgefühls.

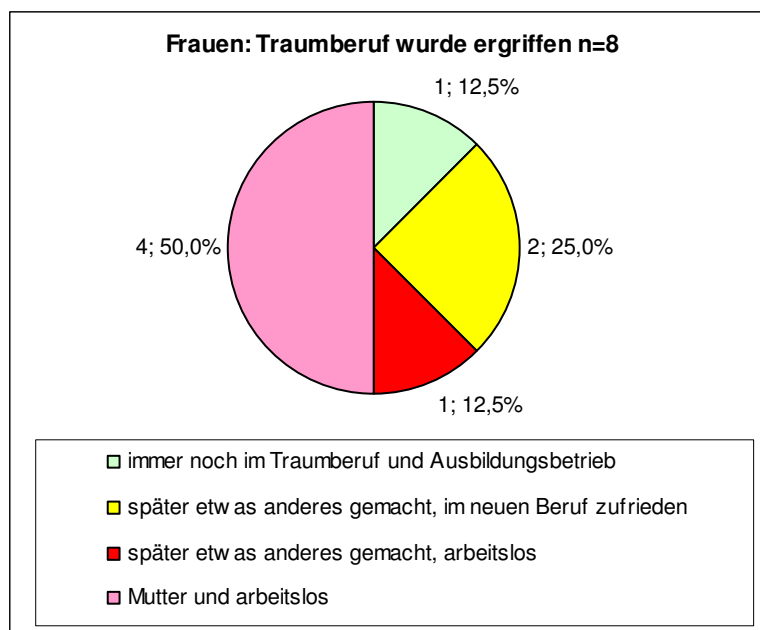
Nachträglich interpretierten die jungen Frauen allerdings ihre „Berufswahl“ in als subjektiv geplant und sinnvoll um. Unterstützt werden die Entscheidungen der jungen Frauen durch ihr näheres Umfeld: Familie, Nachbarn, Freunde. So erfolge die Einmündung von jungen Frauen in wenige frauentypische Berufe weniger als Folge geschlechtsspezifischer Sozialisation, sondern als Reaktion auf den eingeschränkten, stark segmentierten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Für diese Ansicht spricht bei der vorliegenden Arbeit, dass – zieht man jeweils die Jugendlichen ab, die keinen konkreten Traumberuf hatten – nur 27,6% der befragten Frauen (8) im Vergleich zu 46,2% (12) der befragten Männer ihren Traumberuf ergriffen.

Immerhin vier Frauen (12,5% von allen Befragten (32)) und drei Männer (10% von allen Befragten (30)) entschieden sich ganz bewusst gegen eine Ausbildung im Traumberuf, weil sie in Praktika erlebten, dass ihnen der Traumberuf nicht liegt oder ihnen ihr Praktikum in einem anderen Beruf sehr gut gefiel. 17 Frauen (53,1%) ergriffen Ausweichberufe, weil sie nichts im Wunschberuf fanden (12), ihre Eltern ihnen rieten, rasch bei einer Ausbildung zuzugreifen (2) oder sie ihre ursprünglichen Berufswünsche für sehr unrealistisch hielten (3). 11 Männer (36,6%) ergriffen ebenfalls aus dem Grund, dass sie nichts anderes fanden (6) oder ihnen der Traumberuf zu unrealistisch erschien (5), den Ausweichberuf.

Wie sich für die Jugendlichen die weitere Perspektive in den ergriffenen Berufen darstellt, zeigen die unten stehenden Diagramme.

Abbildung 10: Berufliche Perspektive beim Ergreifen des Traumberufs: Frauen



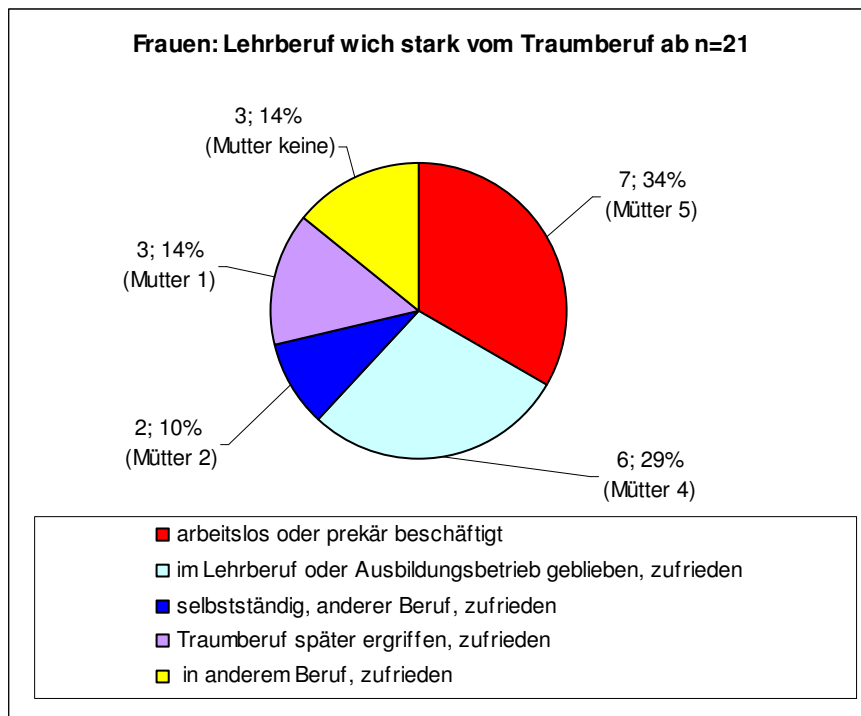
Insbesondere für Frauen scheint das Ergreifen des Traumberufs nicht unweigerlich zu guten späteren Einstiegschancen in das Erwerbsleben zu führen. Nur die Arzthelferin Anita W. ergriff ihren Wunschberuf und hatte sich zum Zeitpunkt der Befragung im Lehrbetrieb als erste Kraft etabliert. Allerdings musste sie vor der Ausbildung die Realschule aufgeben und ein Jahr bis zum Beginn der Ausbildung mit einem Job überbrücken. Zwei Frauen, die ihren angegebenen Traumberuf ergriffen, die Modenäherin Amelia W. und die Floristin Stefanie S., absolvierten später noch eine weitere Ausbildung (Amelia besuchte eine Kosmetikerinnenschule, Stefanie ergriff den Beruf „Altenpflegerin“) und waren zum Stichtag der Befragung sehr zufrieden in ihren neuen Berufen. Auch die Industriekauffrau Barbara M., die als Wunschberuf einen kaufmännischen Beruf angegeben hatte, lernte später noch einen anderen Beruf (Malerin/Lackiererin), befand sich jedoch zum Stichtag der Befragung in einer beruflich prekären Lage (längere Zeit der Arbeitslosigkeit und wenig Chancen, wieder einen Einstieg zu finden).

Vier Frauen hatten kurz nach ihrer Ausbildung im Traumberuf entweder in anderen Berufsbereichen gejobbt und waren dann Mutter geworden oder waren direkt im Anschluss an ihre Lehre Mutter geworden. Alle vier Frauen äußerten sich zwar zufrieden mit ihrer Berufsausbildung in ihrem Traumberuf, sahen aber als Mütter wenige Chancen, wieder in den Lehrberuf oder überhaupt irgendeine Erwerbstätigkeit einzusteigen.

Die nächste Grafik zeigt, dass von den Frauen, die einen Beruf ergriffen, der stark von ihren ursprünglichen Vorstellungen abwich (21), sich ein Drittel (7) von der Arbeitswelt

entfernt hatte. Fünf dieser Frauen sind Mütter, wobei in der Befragung nicht immer deutlich wurde, inwieweit sich Mutterschaft und Arbeitslosigkeit gegenseitig bedingen: sehen die Frauen in der Mutterschaft einen Ausweg aus ihrer Arbeitslosigkeit oder finden sie keinen Einstieg mehr ins Arbeitsleben durch die Tatsache, dass sie Mütter sind? (vgl. auch Kapitel 4 „VerliererInnen“)

Abbildung 11: Berufliche Perspektive beim Nichtergreifen des Traumberufs: Frauen



Für fünf dieser sieben Frauen stellte sich ihre Lage zum Zeitpunkt der Befragung tatsächlich als sehr schwierig dar: Es wurde mehr aus Verlegenheit ein nicht gewollter Beruf erlernt, schon direkt nach Abschluss der Ausbildung wurde der Lehrberuf aufgegeben und es konnte kein Einstieg mehr in den Lehrberuf oder einen anderen Beruf gefunden werden.

Für die anderen 14 Frauen, die ihren Traumberuf nicht ergreifen konnten, war die Lage allerdings sehr viel besser: Sie fanden entweder Gefallen an ihrem Lehrberuf (6), suchten sich nach Abschluss der Lehre ein anderes Berufsfeld (3), machten sich in einem anderen Berufsbereich selbstständig (2) oder griffen ihren ursprünglichen Berufswunsch wieder auf (3).

Auch für die drei Frauen, die angaben, keine beruflichen Vorstellungen gehabt zu haben, sah die weitere berufliche Perspektive eher gut aus: Die Textilmaschinenführerin

Christina war als Facharbeiterin im Ausbildungsbetrieb tätig, die Schuhverkäuferin Olga war gerade in Erziehungszeit mit der Option, in ihren Ausbildungsbetrieb zurückzukehren und Alexandra, die Fleischereifachverkäuferin gelernt hatte, besuchte die Abendrealschule, um sich auf eine zweite Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin vorzubereiten.

Für Männer stellten sich die Perspektiven in den ergriffenen Berufen durchaus positiver dar.

Abbildung 12: Berufliche Perspektive beim Ergreifen des Traumberufs: Männer

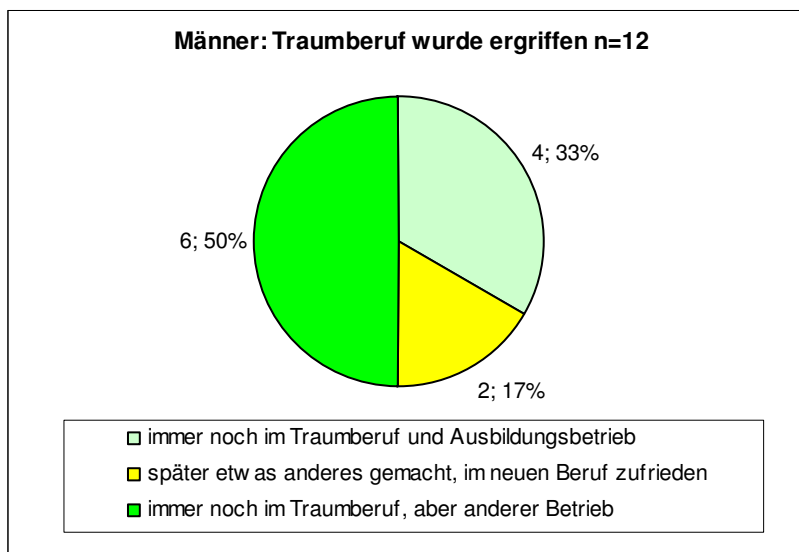
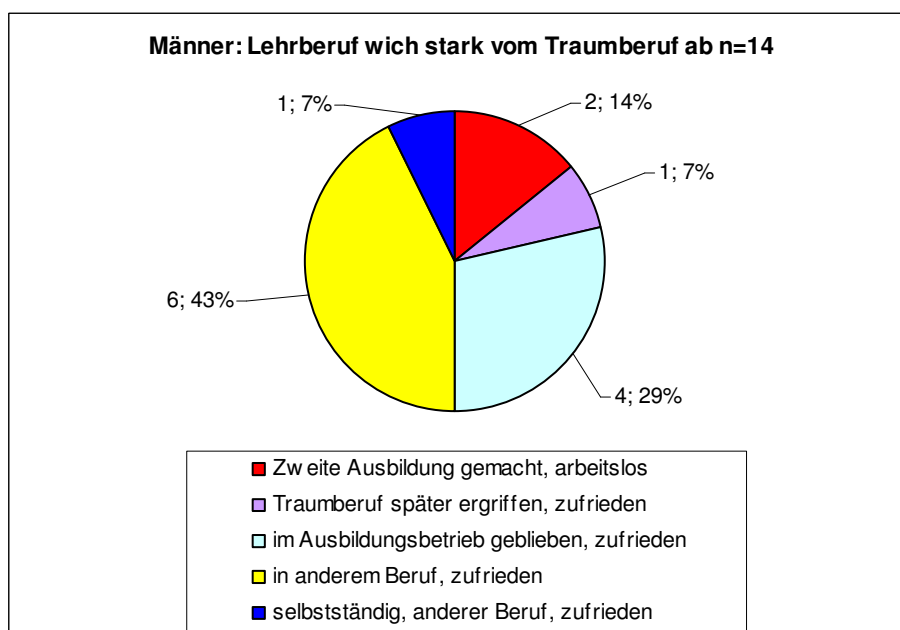


Abbildung 13: Berufliche Perspektive beim Nichtergreifen des Traumberufs: Männer



Nur insgesamt drei von 30 Jugendlichen, deren Traumberufe bekannt waren, befanden sich zum Befragungszeitpunkt in einer schwierigen beruflichen Lage: Von Zweien, Lothar M. und Oliver M. wich der ergriffene Beruf „Maurer“ stark vom Traumberuf ab (Lothar M. – Verkäufer im Baumarkt, Oliver M. - Koch), beide versuchten später, durch eine zweite Berufsausbildung wieder in Richtung ihrer ursprünglichen Berufswünsche zu gehen, konnten aber beide beruflich keinen Fuß mehr fassen. Auch Bernd E., der Dritte, der ohne größere berufliche Vorstellungen durch die Empfehlung seines Vaters in die für ihn ungeeignete Stuckateurausbildung gerutscht war, hatte nach der Lehre lange Zeiten von Arbeitslosigkeit hinter sich und war zum Zeitpunkt der Befragung im Niedriglohnbereich als Leiharbeiter beschäftigt.

27 junge Männer hatten sich auf unterschiedlichen Wegen beruflich etabliert. Dabei war es von nicht sehr großer Bedeutung, ob sie ihren Traumberuf ergriffen hatten, ob einen Beruf, der sich sehr vom Traumberuf unterschied oder ob sie keine konkreten Vorstellungen gehabt hatten. Zehn junge Männer blieben in ihren jeweiligen Ausbildungsbetrieben, vier von ihnen hatten sogar ihren Traumberuf ergriffen und waren noch in ihren jeweiligen Ausbildungsbetrieben beschäftigt. Neun waren nach der Ausbildung in andere Berufe gegangen, waren aber dort zufrieden. Ein junger Mann ergriff seinen Traumberuf später noch (Willi H., gelernt Metallbauer, später den Traumberuf Kraftfahrer ergriffen), ein anderer machte sich selbstständig (Fatih T., Traumberuf KFZ Mechaniker, gelernt Maler und Lackierer, Selbstständigkeit mit einem Döner Imbiss). Und die Hälfte der Männer, die ihren Traumberuf ergreifen konnten, arbeitete zum Befragungszeitpunkt zwar nicht mehr im Ausbildungsbetrieb, aber immer noch in dem Beruf.

Der Unterschied zu den Frauen ist damit auffällig: Acht Frauen ergriffen ihren Traumberuf, nur eine Frau konnte sich im Traumberuf etablieren, wohingegen 12 Männer ihren Traumberuf erlernten, zehn von ihnen fassten im Traumberuf Fuß.

2.4.7 Betrachtung ausgewählter Traumberufe und Berufe

Die folgenden Übersichten zeigen das Verhältnis vom Traumberuf und ergriffenem Beruf bei der Untersuchungsgruppe nochmals aus einer anderen Perspektive.

Tabelle 13: Ausgewählte Traumberufe und Ausweichberufe: Frauen

Beruf	Traumberuf von	Beruf ergriffen	Ausweichberuf ergriffen	Beruf war ein Ausweichberuf von:
Frisörin	6 Frauen	von keiner dieser Frauen	1x Fleischereifachverkäuferin, 1x Verkäuferin (Schuhe), 1x Molkereifachfrau, 1x Bäckereifachverkäuferin, 1x Floristin, 1x Modenäherin	1x Traumberuf Bürokauffrau
Bürokauffrau	2 Frauen	von keiner dieser Frauen	1x Frisörin, 1x Gärtnerin	1x Traumberuf Hochschulstudium, 1x Traumberuf Dekorateurin
Dekorateurin	2 Frauen	von keiner dieser Frauen	1x Floristin, 1x Bürokauffrau (Möbelhaus)	keiner der Frauen
Tierpflegerin, Tierarzthelferin	2 Frauen	von keiner dieser Frauen	1x Kauffr. für Bürokomm., 1x Malerin und Lackiererin	keiner der Frauen
Floristin	2 Frauen	von einer dieser Frauen	1x Verkäuferin (Sport)	1x Traumberuf Frisörin
Bäckereifachverkäuferin	keiner dieser Frauen	von 2 Frauen		1x Traumberuf Restaurantfachfrau, 1x Traumberuf Frisörin
Fleischereifachverkäuferin	keiner dieser Frauen	von 3 Frauen		1x Traumberuf Kinderkrankenschwester, 1x Traumberuf Konditorin, 1x Traumberuf Frisörin
Arzthelferin, Zahnarzthelferin	3 Frauen (2x Arzt, 1x Zahnarzt)	von allen 3 Frauen	keine dieser Frauen musste einen Ausweichberuf ergreifen	in keinem Fall ein Ausweichberuf

Tabelle 14: Ausgewählte Traumberufe und Ausweichberufe: Männer

Beruf	Traumberuf von	Beruf ergriffen	Ausweichberuf ergriffen	Beruf war ein Ausweichberuf von:
KFZ-Mechaniker, KFZ-Elektriker	7 Männern	von drei dieser Männer	1x Schreiner, 2x Maler und Lackierer, 1x Bäcker	1x Traumberuf Tänzer
Maurer	2 Männern	von einem dieser Männer	1x Bäcker	1x Traumberuf Verkäufer Baumarkt, 1x Traumberuf Koch
Maler/Lackierer	1 Mann	von diesem Mann		2x Traumberuf KFZ-Mechaniker, 1x Traumberuf Metallbauer
Schreiner	2 Männern	von beiden Männern	keiner dieser Männer musste einen Ausweichberuf ergreifen	1x Traumberuf KFZ-Mechaniker
Fleischer	2 Männern	von beiden Männern	keiner dieser Männer musste einen Ausweichberuf ergreifen	in keinem Fall ein Ausweichberuf

Typische Frauentraumberufe wie Frisörin, Floristin, Bürokauffrau, Dekorateurin oder Tierpflegerin/Tierarthelferin waren in der Untersuchungsgruppe Wunschberufe von 14 Frauen, aber nur eine dieser Frauen konnte ihren Wunschberuf Floristin tatsächlich ergreifen.

Die 13 anderen mit einem dieser Wunschberufe mussten auf etwas anderes ausweichen. In vier Fällen stellten die Berufe „Bürokauffrau“ (zwei Frauen), Frisörin (eine Frau), Floristin (eine Frau) einen Ausweichberuf dar, weil im Wunschberuf nichts Passendes gefunden wurde.

Der Beruf Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk Fleischerei oder Bäckerei war in allen fünf Fällen ein Ausweichberuf. Die Berufe Arzt- und Zahnarthelferin hingegen waren in allen bekannten Fällen der Traumberuf.

Der klassische Traumberuf der Männer heißt KFZ-Mechaniker, die tendenziellen Ausweichberufe sind bei den Männern Maler und Lackierer, Maurer, Schreiner, Bäcker (Maler und Lackierer - Ausweichberuf für drei Männer, Maurer - Ausweichberuf für zwei Männer, Schreiner - Ausweichberuf für einen Mann, Bäcker - Ausweichberuf für zwei Männer).

Gaben die Männer aber Maler und Lackierer, Maurer oder Schreiner als ihren jeweiligen Wunschberuf an, so gelang es ihnen auch in den meisten Fällen, eine Lehrstelle in dem Beruf zu finden (vier von fünf Männern).

Wie bereits oben erwähnt, gibt es selten Männer, die den Beruf „Fleischer“ als Ausweichberuf ergreifen. Die meisten der Jugendlichen, die Fleischer lernen, verbinden bereits von Kindheit an etwas Positives mit dem Beruf: Sie haben oftmals zu Hause in der elterlichen Landwirtschaft oder in der Nachbarschaft beim Schlachten geholfen und entscheiden sich ganz bewusst für eine Berufsausbildung in dem Bereich. Otmar F. und Daniel K. waren beide auf diesem Weg zu ihren Ausbildungsplätzen gekommen, beide waren Sonderschüler, beide bestanden ihre Prüfung aufgrund ihrer hohen Motivation für ihren Ausbildungsberuf beim ersten Mal, beide hatten sich zum Befragungszeitpunkt eine solide berufliche Perspektive im Fleischerhandwerk aufgebaut.

2.5 Die Größe des Ausbildungsbetriebes

Der Größe des Ausbildungsbetriebes wird in verschiedenen Untersuchungen bei der Beurteilung der Ausbildungserfolge und der Übernahmen nach erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung Bedeutung beigemessen, beispielsweise die Datensatzanalyse des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) von Wolfgang Schwerdt und Stefan Bender in 2003 über die Bestimmungsgrößen des Verbleibs von Lehrlingen nach Abschluss der Ausbildung⁷

Auch der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009 des Bundesinstituts für Berufsbildung⁸ legt eine umfangreiche Sammlung von Daten zu Ausbildungsberechtigung, Ausbildungsaktivität und Übernahmeverhalten von Betrieben in Abhängigkeit von der Betriebsgröße vor.

Im Folgenden möchte ich auf dem Hintergrund der angesprochenen Daten auf die Ausbildungsbetriebe der TeilnehmerInnen, die Betriebsgrößen und das Übernahmeverhalten eingehen.

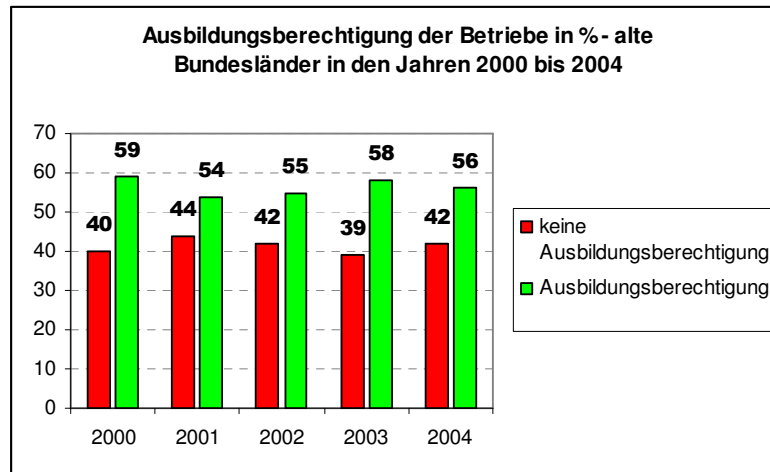
⁷ http://doku.iab.de/mittab/2003/2003_1_MittAB_Schwerdt_Bender.pdf, 25.6.2012

⁸ <http://datenreport.bibb.de/html/167.htm>: Internetversion des BIBB Datenreports zum Berufsbildungsbericht 2009 - Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn (2009); 25.6.2012

2.5.1 Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsneigung

Im Folgenden werden die für die Befragungsgruppe relevanten Daten des Datenreports zum Berufsbildungsberichts 2009 für die alten Bundesländer (Prüfungsjahrgänge 2000 bis 2004) dargestellt.

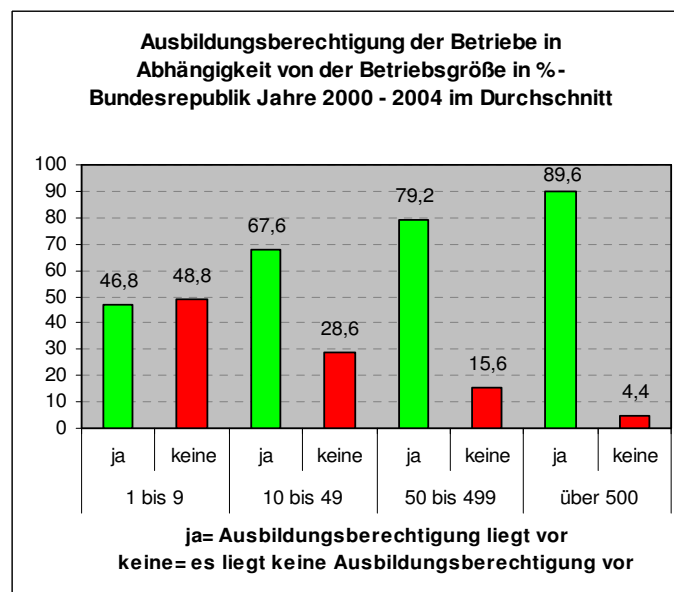
Tabelle 15: Ausbildungsberechtigung der Betriebe



zusammengestellt aus http://datenreport.bibb.de/html/167.htm#uebers_a5_9_2-1 (25.6.2012)

Bezogen auf alle Betriebe hat sich in den Jahren 2000 bis 2004 wenig an der Ausbildungsberechtigung der Betriebe verändert. Im Durchschnitt besitzen etwa 56% aller Betriebe eine Ausbildungsberechtigung, ca. 41% besitzen keine (ca. 3% der Betriebe besitzen eine Ausbildungsberechtigung im Verbund). Ein anderes Bild ergibt sich, wenn man die Ausbildungsberechtigung in Abhängigkeit von der Betriebsgröße betrachtet.

Tabelle 16: Ausbildungsberechtigung der Betriebe in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

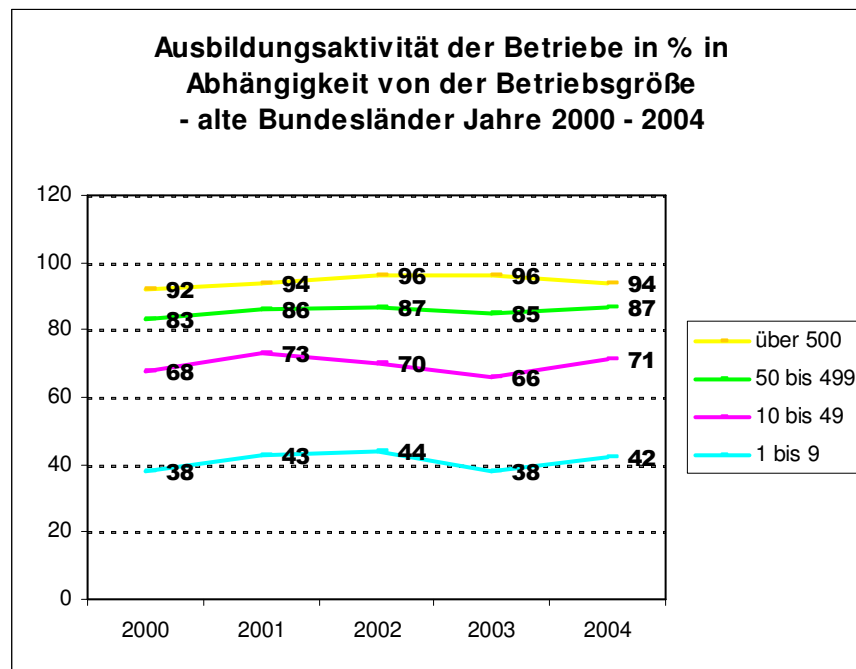


zusammengestellt aus http://datenreport.bibb.de/html/167.htm#uebers_a5_9_2-2 (25.6.2012)

Tabelle 16 belegt, dass während der betrachteten Jahre ca. 80 – 90% der Betriebe mit über 50 Mitarbeitern die Ausbildungsberechtigung besitzen, während bei kleineren Betrieben nur etwa die Hälfte bis zwei Drittel der Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung verfügen.

Wie die Betriebe ihre Ausbildungsberechtigung umsetzen, zeigt Tabelle 17.

Tabelle 17: Ausbildungsaktivität der Betriebe in Abhängigkeit von der Betriebsgröße



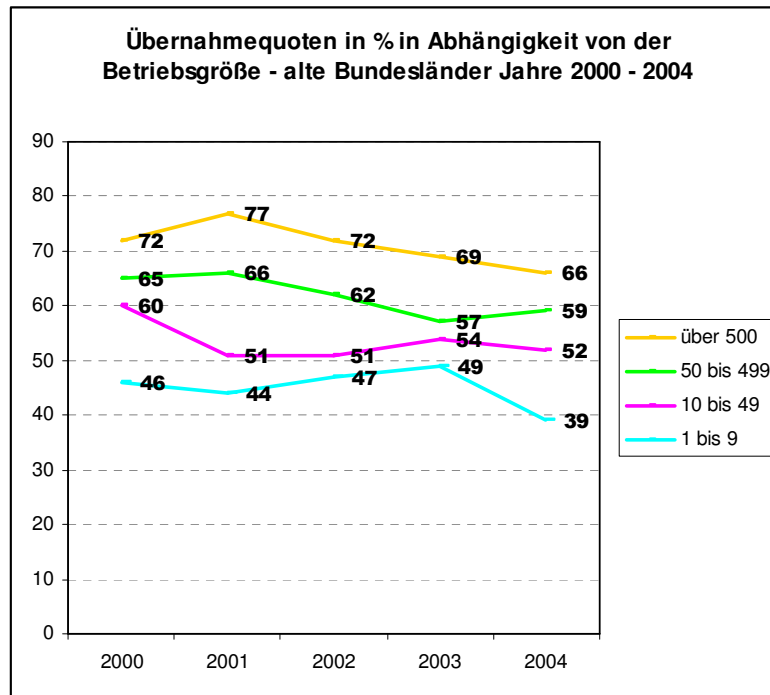
zusammen gestellt aus http://datenreport.bibb.de/html/167.htm#uebers_a5_9_2-3 (25.6.2012)

Insgesamt hat die Ausbildungsaktivität im Verlauf der fünf Jahrgänge leicht zugenommen. Die Daten des IAB-Betriebspanels für die Jahre 2000 bis 2005 wurden auf den Anteil der dauerhaft nicht ausbildenden Betriebe hin betrachtet. Demnach sind nur insgesamt 27 % der ausbildungsberechtigten Betriebe dauerhaft nicht ausbildungsaktiv, insbesondere betrifft dies Kleinbetriebe.

Während die Ausbildungsaktivität über die Jahre zugenommen hat, ging die Übernahmequote im Zeitraum in allen Betrieben zurück, wie Tabelle 21 verdeutlicht. (Die Übernahmequote des IAB-Betriebspanels gibt an, wie viele der Auszubildenden nach dem Ende ihrer Ausbildung einen Arbeitsplatz in ihrem Ausbildungsbetrieb erhalten; damit werden die AbsolventInnen nicht erfasst, die gleich im Anschluss an ihre Lehre einen festen Arbeitsplatz in einem anderen Betrieb suchen und finden, wie dies auch bei einigen BefragungsteilnehmerInnen der Fall war; das heißt, dass nicht das gesamte Geschehen an der zweiten Schwelle dargestellt wird.

Es lässt sich aber in jedem Jahr beobachten, dass die Übernahmequote positiv mit der Betriebsgröße korreliert.

Tabelle 18: Übernahmequoten in Abhängigkeit von der Größe des Ausbildungsbetriebes



zusammen gestellt aus http://datenreport.bibb.de/html/167.htm#uebers_a5_9_2-4 (25.6.2012)

2.5.2 Größe und Art der Ausbildungsbetriebe

Für die Untersuchungsgruppe wurde nicht nur die Größe des Ausbildungsbetriebes betrachtet, sondern auch die Art des Ausbildungsbetriebes, bzw. die jeweilige Branche. Es wurden bei dieser Vorgehensweise sehr große Unterschiede für die Frauen und die Männer der Gruppe augenscheinlich, wie die unten stehenden Grafiken zeigen.

Während fast alle Männer der Untersuchungsgruppe ihre Ausbildung in einem kleinen bis mittleren Handwerksbetrieb (1 bis 49 MitarbeiterInnen) absolvierten (36 von 40), lagen die Ausbildungsplätze der Frauen in unterschiedlichen Branchen und unterschiedlich großen Ausbildungsbetrieben.

Nur vier Männer lernten in größeren industriellen Betrieben: Frank H. Stahlbetonbauer in einem Betonelementwerk, Norbert H. Zerspanungsmechaniker in der Metallindustrie, Ralf M. und Christoph W., beide Textilmaschinenführer in der Textilgroßindustrie.

Von den Frauen lernten hingegen acht in Mittel- bis Großbetrieben (50 bis 499 MitarbeiterInnen), z.B. Agnes J. Molkereifachfrau in einem Milchwerk, Marlis K., Gärtnerin bei einer Stadtverwaltung oder Barbara M., Industriekauffrau, Evelyn F. und Doris R., Bürokauffrauen in jeweils großen Firmen (Metallteileproduktion, Möbelhaus, Baufirma). Weitere sieben Frauen lernten in Großkonzernen mit über 500 MitarbeiterInnen: große Kaufhausketten, Schuhketten, einem Telekommunikationskonzern oder Christina M. Textilmaschinenführerin in der Textilindustrie.

12 Frauen lernten Handwerksberufe wie Schreinerin, Malerin und Lackiererin, KFZ-Mechanikerin, Frisörin, Fotografin oder Fachverkäuferin in eher kleinen und mittleren Betrieben bis 49 MitarbeiterInnen.

Auch die Ausbildungsplätze für die Floristinnen, einige Verkäuferinnen, die Groß- und Außenhandelskauffrau Belinda H., die zwei Modenäherinnen Esma K. und Amelia W., die Arzt- und Zahnarzhelferinnen oder für die Restaurantfachfrau Tanja B. befanden sich vorwiegend in kleineren Betrieben bis 49 MitarbeiterInnen.

Abbildung 14: Betriebsgröße, Art des Ausbildungsbetriebs: Frauen

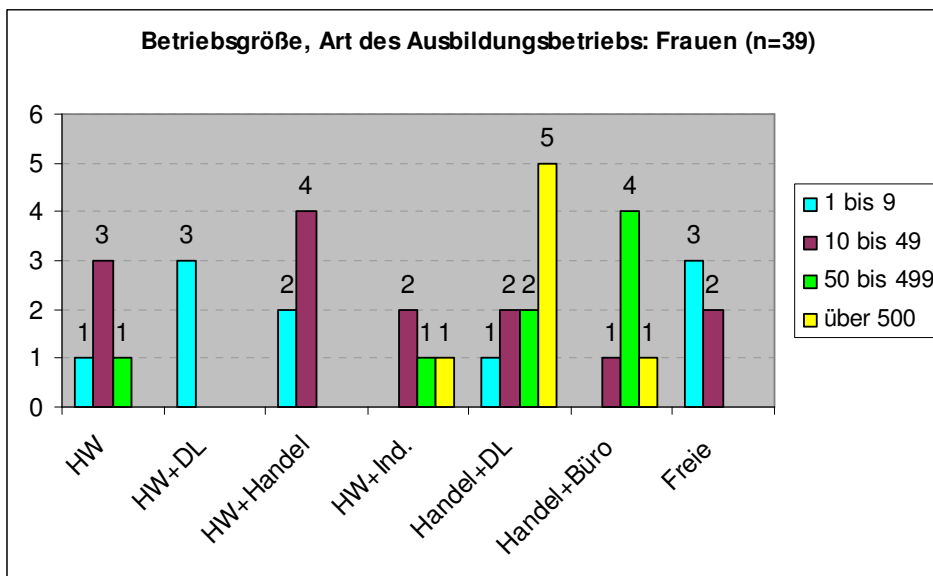
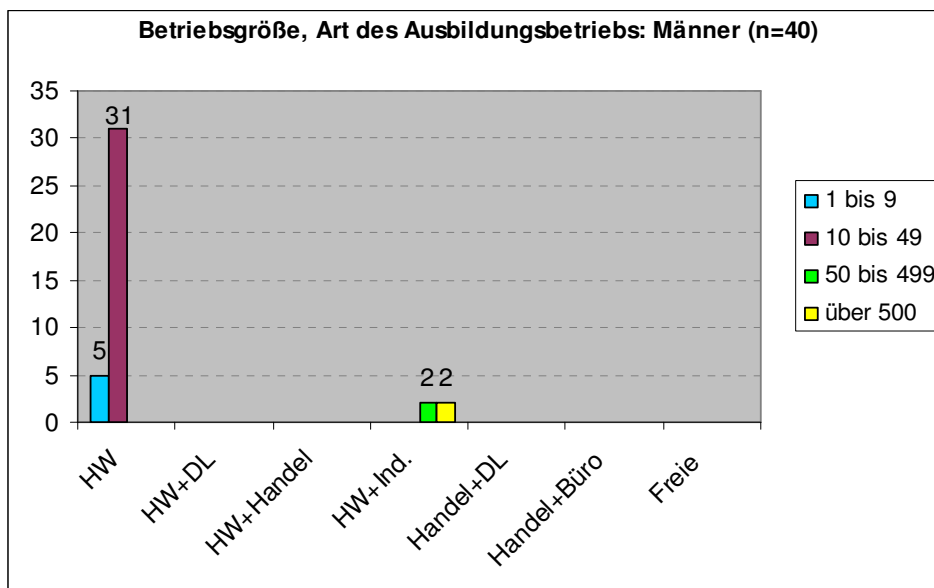


Abbildung 15: Betriebsgröße, Art des Ausbildungsbetriebs: Männer



HW= Handwerk: hier MalerIn und LackiererIn, Landmaschinen-/KFZ-MechanikerIn, Fleischer, SchreinerIn, Bäcker, Köchin, Gärtnerin, Dachdecker, Stuckateur, Maurer, Metallbauer

HW+DL= Handwerk+Dienstleistung: hier Frisörin, Fotografin

HW+Handel= Handwerk+Handel: hier Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk

HW+Ind.= Handwerk+Industrie oder nur Industrie, hier TextilmaschinenführerIn, Modenäherin, Molkereifachfrau, Zerspanungsmechaniker, Stahlbetonbauer

Handel+DL= Handel+Dienstleistung oder nur Handel: hier Floristin, Verkäuferin, Kauffrau im Einzelhandel, Restaurantfachfrau

Handel+Büro: hier Bürokauffrau, Industriekauffrau, Kauffrau für Bürokommunikation, Kauffrau im Groß- und Außenhandel

Freie= Freie Berufe: hier Arzt- und Zahnarzthelferin

2.5.3 Größe und Art des Ausbildungsbetriebes: Übernahme und berufliche Perspektiven

Folgende Grafiken zeigen für die Untersuchungsgruppe die Übernahmen und die weiteren beruflichen Perspektiven in Abhängigkeit von der Größe und Art des Ausbildungsbetriebes.

Abbildung 16: Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb und Perspektiven: Frauen

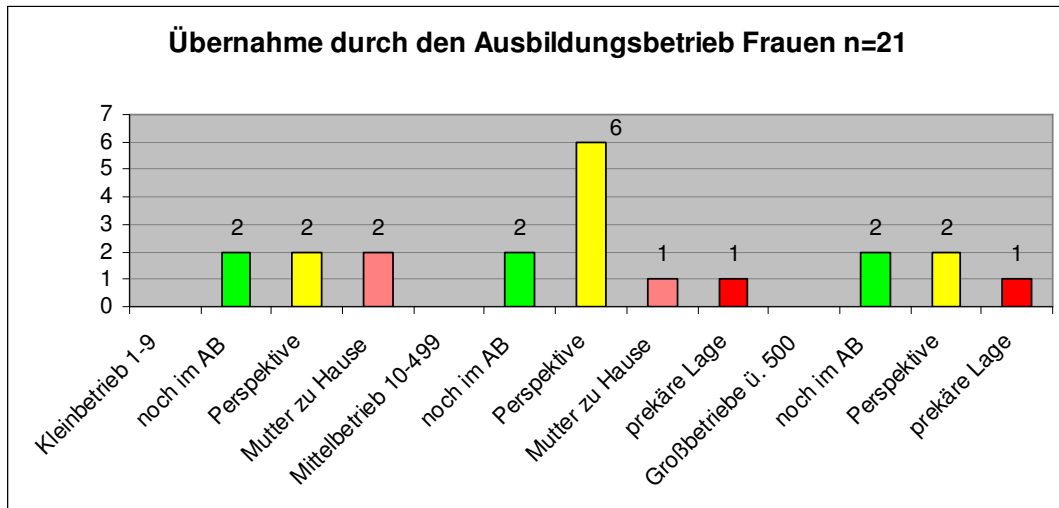
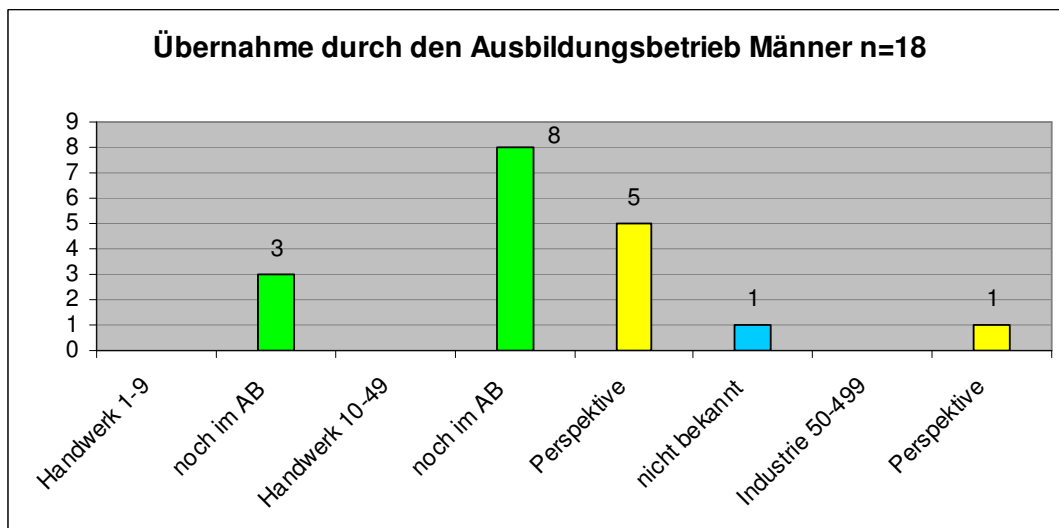


Abbildung 17: Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb und Perspektiven: Männer



Noch im AB: der/die TeilnehmerIn ist noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt

Perspektive: der/die TeilnehmerIn konnte sich im Ausbildungsberuf oder einem anderen Beruf eine berufliche Perspektive aufbauen

Mutter zu Hause: die Teilnehmerin ist zurzeit als Mutter zu Hause, und es ist nicht gewiss, ob sie den beruflichen Einstieg wieder schafft

Prekäre Lage: die Teilnehmerin befindet sich in einer beruflich schwierigen Situation oder hat sich vom Arbeitsmarkt entfernt

Bei den Frauen der Untersuchungsgruppe herrscht eine größere Vielfalt bei den Branchen, in denen die Ausbildung absolviert wurde sowie bei der Größe der Ausbildungsbetriebe. Abbildung 16 zeigt, dass von den vom Ausbildungsbetrieb übernommenen Frauen (21), sich 16 eine Perspektive im oder außerhalb des Ausbildungsbetriebes aufbauen konnten. In dieser Gruppe befinden sich Frauen jeder Berufsbranche und jeder Betriebsgröße.

Erfolgreich in den kleineren bis mittleren Ausbildungsbetrieben waren z.B. die Fotografin Rita M. und die Arzthelferin Anita W. oder die Floristin Anja O., die alle noch beim Ausbildungsbetrieb beschäftigt waren.

Auch in mittleren und großen Betrieben gelang es Frauen, sich eine Perspektive aufzubauen, z.B. in großen Kaufhaus- und Schuhhandelsketten oder in Industriebetrieben.

Allerdings fällt bei den Frauen auf: Für fünf Frauen, die zunächst vom Ausbildungsbetrieb übernommen wurden, sieht die weitere berufliche Vorausschau unsicher bis negativ aus. Sie waren zum Stichtag der Befragung als Mutter zu Hause und es war fraglich, ob sie den beruflichen Einstieg wieder schaffen können, oder ihre Lage stellte sich als eher schwierig dar. Barbara M. und Annette L. hatten beide in größeren Betrieben gelernt (Barbara M. Industriekauffrau in der Metallindustrie, Annette L. in einer Schuhhandelskette) und waren zum Befragungstichtag schon länger arbeitslos bzw. in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Die Floristin Tatjana W. und die Restaurantfachfrau Tanja B. waren mit Kind(ern) zu Hause und sahen wenige Chancen, in ihre jeweiligen Berufe zurückzukehren. Tatjana und Tanja äußerten im Gespräch, dass sie sich – wenn ihre Kinder etwas älter sind – einen Kassiererinnen- oder Regalservicejob im Einzelhandel auf 400 Euro-Basis suchen wollten.

Abbildung 17 zeigt, dass es vor allem jungen Männern, die in einem kleinen bis mittleren Handwerksbetrieb (1-49 MitarbeiterInnen) lernten (fast alle Männer der Untersuchungsgruppe 36 von 40) und die vom Betrieb übernommen wurden (18), entweder noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt waren (11) oder sich eine konkrete berufliche Perspektive aufbauen konnten (5). Von Ernst M., der in einer mittelgroßen KFZ-Werkstatt lernte, ist der weitere berufliche Weg nicht bekannt.

Von den vier jungen Männern, die in größeren Betrieben lernten, wurde nur Norbert H. für ein halbes Jahr bis zum Beginn seines Zivildienstes übernommen (gelernt Zerspanungsmechaniker in der Metallindustrie). Nach einer Arbeitslosigkeits- und Jobberpha-

se fand er eine feste Stelle in einem anderen Berufsbereich (Lagerarbeiter bei der Deutschen Bahn).

2.6 Brüche, Wechsel während der Ausbildung

Untersuchungen über den Berufseinstieg von Jugendlichen beziehen sich zumeist auf die Übergangsprozesse an den kritischen bildungsbiografischen Stationen auf dem Weg von der Schule in Ausbildung und Erwerbstätigkeit wie Ende der allgemein bildenden Schule, Beginn und Ende einer Berufsausbildung.

Brüchen während einer Berufsausbildung, Aufgabe der Ausbildung, Wechsel des Ausbildungsbetriebes oder des Ausbildungsberufes wird in Untersuchungen meist weniger Aufmerksamkeit geschenkt.

Bei sechs Jugendlichen erfolgte der Betriebswechsel gezwungenermaßen durch Schließung des ersten Ausbildungsbetriebes.

Sieben Jugendliche der Untersuchungsgruppe mussten sich während ihrer Ausbildung einen neuen Ausbildungsbetrieb in ihrem jeweiligen Lehrberuf suchen, drei Auszubildende begannen nach dem Scheitern an der „Hürde“ der Probezeit eine neue Ausbildung in einem anderen Beruf und zwei Auszubildende stellten nach Ergebnissen ihrer Zwischenprüfungen in ihren jeweiligen Stufenausbildungen die Weichen für ihren Berufsabschluss neu.

Von diesen 12 Auszubildenden hatten nur zwei Schwierigkeiten gehabt, ihre Ausbildungsstelle zu finden. Nadine S. hatte zahlreiche Bewerbungen geschrieben und hatte in dem Floristikbetrieb, in dem sie dann ihre Ausbildung begann, etwa ein Jahr im Ferienjob gearbeitet, um dann nach Ablauf der Probezeit dort nicht übernommen zu werden. Waldemar K. hatte das Pech, dass der Betrieb, in dem er während seines Grundkurses sein Langzeitpraktikum absolvierte, ihn nicht in eine Lehre übernahm und er sich rasch einen anderen Ausbildungsbetrieb suchen musste. Der neue gefundene Betrieb schloss wegen Firmenkonkurs, als Waldemar ins zweite Lehrjahr kam.

Die anderen zehn in der Lehre Betrieb oder Beruf wechselnden Jugendlichen vollzogen den Schritt von der Schule in die Ausbildung leicht.

2.6.1 Der Wechsel des Ausbildungsbetriebes

Bei sechs der sieben Auszubildenden, die den Ausbildungsbetrieb wechseln mussten, war der Grund eine Schließung des ersten Ausbildungsbetriebes.

Vier Jugendliche, Elke J., Schreinerin, Fatih T. und Denise H., beide im gleichen ersten Ausbildungsbetrieb als MalerIn/LackiererIn und Waldemar H, Metallbauer, schilderten in den Gesprächen zum Kurzfragebogen ihre Erlebnisse mit den jeweiligen Konkursen ihrer Ausbildungsbetriebe. Den Konkursen ging eine längere Phase der unregelmäßigen Zahlungen von Löhnen und Ausbildungsvergütungen voraus. So erzählte z.B. Denise in einem Nebengespräch, dass Mitarbeiter der Fa. M. ihre Hypothekenschulden nicht pünktlich zurückzahlen konnten und so ihr Hauseigentum aufgeben mussten. Denise fand rasch nach dem Konkurs der Fa. M. durch Vermittlung ihres Vaters einen neuen Betrieb. Fatih nahm dafür die Hilfe von Prisma in Anspruch. Ebenso schickte das Arbeitsamt Waldemar in die Übergangshilfen der Prisma gGmbH. Waldemar ging weiterhin in die Berufsschule und klagte erfolgreich auf Nachzahlung der nicht gezahlten Ausbildungsvergütung.

Elke erhielt nach dem Konkurs ihrer Ausbildungsfirma vom Arbeitsamt drei Lehrstellenvorschläge. Sie entschied sich, ihre Ausbildung beim Bildungsträger Grümel in der Schreinerei zu beenden, weil ihr die Ausbildung hier fundiert und vielseitig erschien und sie zusätzlichen Stützunterricht erhielt. Der Bildungsträger Grümel meldete sie außerdem noch zu den abH bei Prisma an.

Die Zahnarztpraxis, in der Alena S. ihre Ausbildung zur Zahnarzhelferin absolvierte, musste schließen, als Alenas Ausbilder Anfang ihres zweiten Lehrjahres plötzlich verstarb. Alena ging zum Arbeitsamt und fragte nach, was sie nun tun könne. Die Auskunft war: Alena soll sich einen anderen Betrieb suchen, und sie erhält vom Arbeitsamt einen Neueingliederungszuschuss für ein halbes Jahr (der neue Betrieb, den Alena fand, bekam ein halbes Jahr die Ausbildungsvergütung vom Arbeitsamt bezahlt).

Bei Tanja B. schloss der erste Gastronomiebetrieb, in dem sie die Ausbildung zur Restaurantfrau machte, aus Alters- und Krankheitsgründen der Betreiber etwa drei Monate vor Tanjas Abschlussprüfung. Das Ausbilderehepaar vermittelte seine Lehrlinge in andere Gastronomiebetriebe im Ort.

Nur bei der Fleischereifachverkäuferin Alexandra G. war nicht die Firmenschließung der Grund für den Wechsel ihres Ausbildungsbetriebes. Bei Alexandra wurde zu Anfang des zweiten Lehrjahres eine Salmonelleninfektion diagnostiziert. Das hatte zur

Folge, dass sie mehrere Wochen dem Ausbildungsplatz fernbleiben musste. Der Ausbildungsbetrieb wurde vom Gesundheitsamt überprüft. Es stand danach der Vorwurf seitens des Betriebes im Raum, Alexandra hätte den Betrieb bei den Gesundheitsbehörden angezeigt, obwohl derartige Betriebsprüfungen rechtlich vorgeschrieben sind, sobald eine Salmonelleninfektion in einem Lebensmittel verarbeitenden Betrieb auftritt.

Nachdem die Krankheit ausgeheilt war, wollte Alexandra nicht mehr zurück in den ersten Ausbildungsbetrieb. Sie fühlte sich dort gemobbt. Sie fragte bei einer anderen Fleischerei nach, in der sie sich früher bereits beworben hatte und dort nur nicht angefangen hatte, weil sie beim ersten Betrieb schon zugesagt hatte. In der zweiten Fleischerei beendete sie dann ihre Ausbildung.

2.6.2 Berufswechsel während oder nach der Probezeit

Ein vollständiger Berufswechsel fand innerhalb der Untersuchungsgruppe nur bei den drei Jugendlichen statt, die in der Probezeit im ersten Beruf nicht zurechtkamen.

Während es für Anja O. eine bewusste Entscheidung darstellte, sich gezielt einen anderen Beruf zu suchen, erlebten Nadine S. und Frank H. die Nichtübernahme nach Ablauf der Probezeit als Scheitern.

Nadine S. hatte zahlreiche Bewerbungen um Ausbildungsplätze geschrieben, und der Floristikbetrieb, in dem sie eine Ausbildung zur Floristin begann, war der einzige, der ihr einen Vertrag anbot. Allerdings war die Voraussetzung, dass Nadine jedes Wochenende und während der Schulferien in diesem Betrieb als Aushilfe arbeitet. Das machte sie fast ein Jahr lang. Schon während der Probezeit zeichneten sich dann aber Konflikte ab. Die Ausbilderin beschwerte sich z.B. über Nadine bei Prisma. Es fanden mehrere Gespräche mit Nadine und ihren Eltern im Betrieb statt. Die Ausbilderin äußerte: Sie wird Nadine bis zum Ende der Probezeit „testen“. Wenn sie sich nicht weiter anstrengt, kann sie sie nicht ausbilden. Nadine fühlte sich dadurch so sehr unter Druck gesetzt, dass ihr immer mehr Fehler unterliefen. Gegen Ende der Probezeit kündigte die Chefin Nadine ganz plötzlich. Durch diese Erfahrung war Nadine der Beruf „Floristin“ verleidet.

Sie ging zum Arbeitsamt, ließ sich beraten, in welchem Bereich noch Lehrstellen frei sind und suchte sich zwei Ausbildungsplätze als Köchin heraus.

Der zukünftige Ausbildungsbetrieb gab Nadine nach einer Phase der Probearbeit (14 Tage, unbezahlt) einen Ausbildungsvertrag.

Frank H. empfand es zunächst als Glücksfall, dass er das Ausbildungsplatzangebot einer Gas- und Wasserinstallationsfirma in der Fuldaer Zeitung entdeckt hatte, sich beworben hatte und nach dem Vorstellungsgespräch den Ausbildungsvertrag unterschreiben konnte. Die Gas- und Wasserinstallationsfirma entließ Frank allerdings nach sechs Wochen während der Probezeit. Im Nachhinein erfuhr er, dass diese Firma schon öfters mit Auszubildenden so verfahren war. Frank begann danach eine Berufsvorbereitungsmaßnahme und fand seine zweite Lehrstelle zum Stahlbetonbauer über ein Langzeitpraktikum im zukünftigen Betrieb.

Anja O. hatte ihre erste Lehrstelle zur Fleischereifachverkäuferin nach einem dreiwöchigen Schulpraktikum in einer Fleischerei im Heimatort bekommen. Die angefangene Ausbildung gefiel ihr aber nicht, schon nach kurzer Zeit empfand sie Ekel gegen den Fleisch- und Wurstgeruch und wollte die Ausbildung hinschmeißen.

Die Bedingung ihrer Eltern lautete jedoch: Anja darf die Lehre in der Fleischerei erst aufgeben, wenn sie etwas anderes hat. Anja bewarb sich noch während ihrer Zeit in der Fleischerei in vier Floristikbetrieben und erhielt eine Zusage in dem Betrieb, wo sie dann ab Oktober 1997 ihre Ausbildung absolvierte. Die Begründung, warum der Betrieb im Oktober noch eine Lehrstelle hatte: Er hatte eine neue Filiale eröffnet und brauchte dringend Personal.

2.6.3 Die Zwischenprüfung in der Stufenausbildung und der Wechsel des Ausbildungszieles

Zwei Jugendliche, Olga K, die eine Ausbildung im Verkauf machte und Bernd E., der eine Ausbildung auf dem Bau absolvierte, bekamen nach ihren jeweiligen Zwischenprüfungen einen neuen Ausbildungsvertrag in einem neuen Beruf.

Zunächst hatte Olga einen Ausbildungsvertrag als Verkäuferin mit ihrem Ausbildungsbetrieb, einer großen Schuhkette, geschlossen. Ein paar Monate vor Abschluss der Verkäuferinnenausbildung wurde ihr vom Ausbildungsbetrieb angeboten, das dritte Lehrjahr mit Abschluss „Kaufrau im Einzelhandel“ zu machen. Voraussetzung war, dass sie die Verkäuferinnenprüfung mit der Durchschnittsnote 2 schafft. Dieses Angebot der Höherqualifizierung wird nicht generell jeder/jedem Azubi gemacht. Es dokumentiert die hohe Zufriedenheit der Ausbilderin mit Olga.

Während Olga eine Höherqualifizierung angeboten wurde, musste Bernd E. einen niedrigeren Berufsabschluss in Kauf nehmen. Bernd hatte zunächst einen Ausbildungsver-

trag für die dreijährige Ausbildung zum Stuckateur. Nachdem er in der Zwischenprüfung sowohl in der Theorie als auch in der Praxis mit Noten 5-6 durchgefallen war, schlug der Betrieb ihm vor, den Vertrag auf die zweijährige Ausbildung „Ausbaufacharbeiter mit Fachrichtung Stuckarbeiten“ umzuschreiben.

Die Stufenausbildung im Baugewerbe lässt diese Regelung zu. Die Zwischenprüfung galt nach der Umschreibung des Vertrages als erste Abschlussprüfung des Berufs „Ausbaufacharbeiter“. Ein halbes Jahr später wiederholte Bernd diese Prüfung und bestand sie gerade so mit Gesamtnote 4.

Im Interview äußerte er, dass er seine Ausbildung zum Ausbaufacharbeiter als „unvollständig“ empfindet und dass er denkt, er hätte bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt in seinem Beruf, wenn er die dreijährige Stuckateurausbildung geschafft hätte.

2.6.4 Brüche, Wechsel während der Ausbildung im Überblick

Aus Tabelle 19 werden verschiedene Sachverhalte über die Ausbildungsplatzwechsel der Jugendlichen der Untersuchungsgruppe deutlich:

Hauptgrund für den Wechsel des Ausbildungsbetriebes (nicht des Ausbildungsberufes) war der Firmenkonkurs bzw. die Schließung des ersten Ausbildungsbetriebes, also Gründe, die nicht von den Auszubildenden verantwortet werden mussten. In der Hälfte der Fälle war dies der Grund für den Betriebswechsel.

Die drei Jugendlichen, die während der Probezeit die Ausbildung aufgaben bzw. entlassen wurden, wechselten auch alle später den Ausbildungsberuf. Anja O. und Nadine S. äußerten direkt im Gespräch, dass der erste Ausbildungsberuf (Anja – Fleischereifachverkäuferin, Nadine – Floristin) ihnen verleidet war. Frank H. sagte zwar im Interview, dass Gas- und Wasserinstallateur sein Wunschberuf gewesen sei und dass er auch versuchte, nach dem Scheitern im ersten Ausbildungsbetrieb wieder eine Lehrstelle in dem Beruf zu finden, probierte aber während der Berufsvorbereitungsmaßnahme auch Praktika in anderen Berufen aus, letztlich in dem Betonteilewerk, wo er dann seine Ausbildung zum Stahlbetonbauer absolvierte.

Im Laufe der Befragung zeigte sich, dass in erster Linie junge Frauen Neigung zu beruflicher Karriere zeigten. Olga K. begann nach dem höherwertigen Abschluss „Kauffrau im Einzelhandel“ im Anschluss an die Lehre gleich eine Weiterbildung zur Verkaufsassistentin und leitete eine Zeit lang eine eigene Filiale ihres Ausbildungsbetriebes, einer Schuhkette.

Bernd. E., der eine Rückstufung seines Abschlusses von der dreijährigen Stuckateur-Ausbildung zum Ausbaufacharbeiter hinnehmen musste, konnte später in dem Beruf keinen Fuß mehr fassen.

Bei nur einer Teilnehmerin der Untersuchungsgruppe, Alexandra G., kam der Wechsel des Ausbildungsbetriebes aufgrund von Mobbing durch die Vorgesetzte im ersten Ausbildungsbetrieb zustande.

Tabelle 19: Brüche, Wechsel während der Ausbildung

	Beruf	Branche	Zeitpunkt Wechsel	Zeit	Grund	evtl. 2. Beruf
Frank H.	Gas-Wasser-Installateur	Handwerk	Probezeit	Okt 97	nicht übernommen	Stahlbetonbauer
Anja O.	Fleischereifachverkäuferin.	Verkauf, Dienstl.	Probezeit	Nov 97	Ekel gegen Fleisch	Floristin
Alena S. ru	Zahnarthelferin	Verkauf, Dienstl.	Anfang 2. LJ	Sep 98	Schließung AB-Betrieb	
Elke J.	Schreinerin	Handwerk	Ende 2. LJ	Aug 99	Konkurs AB-Betrieb	
Alexandra G.	Fleischereifachverkäuferin.	Verkauf, Dienstl.	Mitte 2. LJ	Dez 99	Mobbing im AB-Betrieb	
Waldemar K.	Metallbauer	Handwerk	Anfang 2. LJ	Aug 01	Konkurs AB-Betrieb	
Denise H.	Maler/Lackiererin	Handwerk	Anfang 2. LJ	Aug 01	Konkurs AB-Betrieb	
Fatih T.	Maler/Lackierer	Handwerk	Anfang 2. LJ	Okt 01	Konkurs AB-Betrieb	
Nadine S.	Floristin	Verkauf, Dienstl.	Probezeit	Nov 01	nicht übernommen	Köchin
Olga K. ru	Verkäuferin	Verkauf, Dienstl.	Ende 2. LJ	Aug 02	Höherstufung	Kauffrau im Einzelhandel
Bernd E.	Stuckateur	Handwerk	Ende 2. LJ	Aug 02	Runterstufung	Ausbaufacharbeiter
Tanja B.	Restaurantfachfrau	Verkauf, Dienstl.	Ende 3. LJ	Okt 04	Schließung AB-Betrieb	

Verkauf, Dienstl. = Verkaufsberufe, Dienstleistungsberufe (hier: Verkäuferin, Fachverkäuferin, Kauffrau im Einzelhandel, Floristin, Restaurantfachfrau, Zahnarthelferin);

AB-Betrieb = Ausbildungsbetrieb

2.7 Das Prüfungsgeschehen

Die nächste Hürde, mit der sich die Auszubildenden konfrontiert sehen, stellt die Abschlussprüfung des Lehrberufs dar.

Wie die folgende Tabelle zeigt waren die Frauen der Untersuchungsgruppe insgesamt erfolgreicher in ihren Prüfungen. Nur beim Prüfungsjahrgang 2004 nahmen mehr weibliche als männliche Wiederholer an der Abschlussprüfung teil.

Tabelle 20: Prüfungserfolge der Untersuchungsgruppe

Meine TeilnehmerInnen Prüfungsjahrgang 2000				
	TeilnehmerInnen an Prüfungen		Wiederholer	Wiederholer Prozent
	Mann	Frau		
IHK-Berufe		5	2 Frauen	22,2%
Handwerk	5	3	2 Männer	40,0%
Freie Berufe	0	1	0	
Meine TeilnehmerInnen Prüfungsjahrgang 2001				
	TeilnehmerInnen an Prüfungen		Wiederholer	Wiederholer Prozent
	Mann	Frau		
IHK-Berufe		5	1 Frau	30,8%
Handwerk	4	5	2 Männer 1 Frau	50,0%
Freie Berufe		2	1 Frau	
LLH*		1	1 Frau	
Meine TeilnehmerInnen Prüfungsjahrgang 2002				
	TeilnehmerInnen an Prüfungen		Wiederholer	Wiederholer Prozent
	Mann	Frau		
IHK-Berufe	1	3	1 Mann 1 Frau	40,0%
Handwerk	8	1	4 Männer	55,6%
Freie Berufe		1	1 Frau	

*LLH Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen, Kammer für landwirtschaftliche und Gartenbauberufe

Meine TeilnehmerInnen Prüfungsjahrgang 2003				
	TeilnehmerInnen an Prüfungen		Wiederholer	Wiederholer Prozent
	Mann	Frau		
IHK-Berufe		3		0,0%
Handwerk	12	2	6 Männer	50,0%
Freie Berufe				
Meine TeilnehmerInnen Prüfungsjahrgang 2004				
	TeilnehmerInnen an Prüfungen		Wiederholer	Wiederholer Prozent
	Mann	Frau		
IHK-Berufe	1	3	1 Frau	28,6%
Handwerk	9	3	2 Männer 1 Frau	20,0%
Freie Berufe		1		

2.7.1 Prüfungserfolge

Im Folgenden wird das Prüfungsgeschehen unter zwei Gesichtspunkten betrachtet. Die meisten Jugendlichen bestanden ihre Abschlussprüfungen entweder ganz oder zumindest einen Prüfungsteil (meist die praktische Prüfung) im ersten Anlauf.

Dies ist bei 38 Frauen (=97%) und bei 35 Männern (=87%) der Fall.

Abbildung 18: Prüfungsgeschehen: Frauen

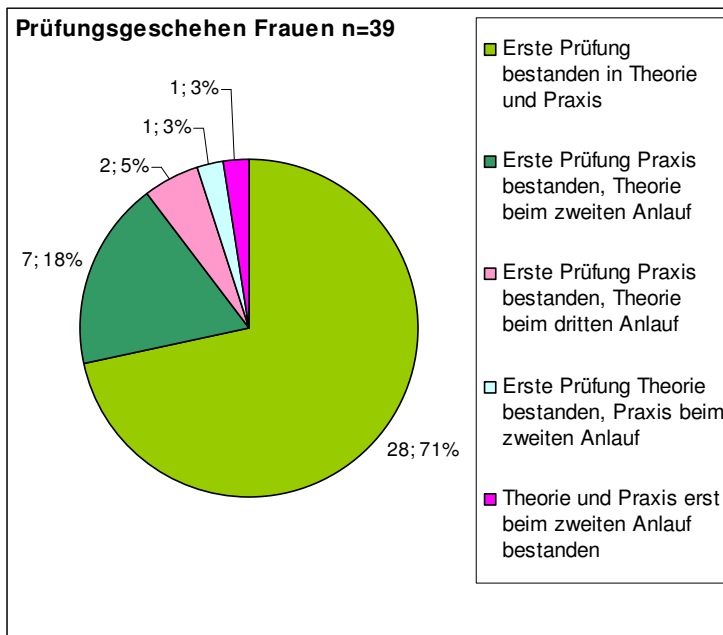
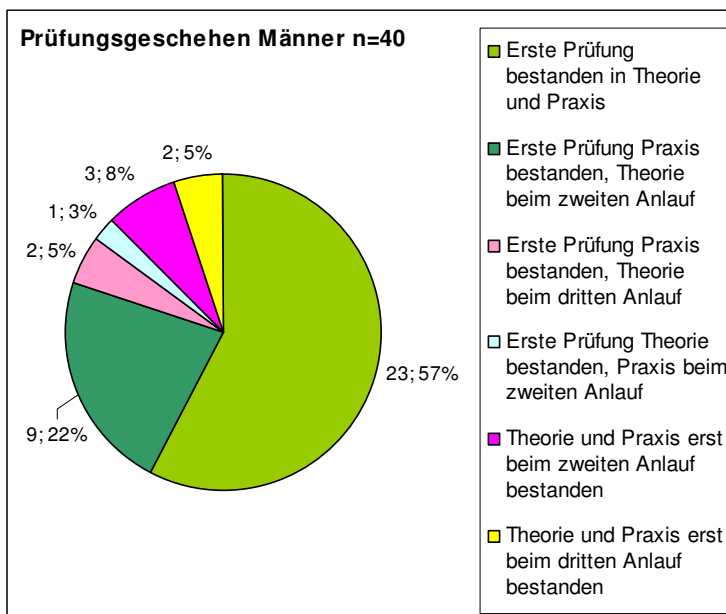


Abbildung 19: Prüfungsgeschehen: Männer



11 Frauen mussten entweder einen (10 Frauen) oder beide Prüfungsteile (eine Frau) in einem zweiten (neun Frauen) oder einem dritten, letztmöglichen Prüfungsantritt (zwei Frauen) wiederholen.

Bei den zwei Frauen, die ihre praktische Prüfung im ersten Prüfungsdurchgang bestanden, ihre Theorieprüfung aber erst beim dritten und letztmöglichen Versuch, handelt es sich um die Frisörauszubildende Alja B. und die Kauffrau für Bürokommunikation Jessica R.. Beide Frauen meldeten sich erst nach der zweiten missglückten Theorieprüfung in den abH an und hatten dann nur noch wenige Wochen Zeit, um sich auf die dritte Theorieprüfung vorzubereiten. Über Aljas weiteren Werdegang ist wenig bekannt; Jessica hingegen nahm an der Befragung teil. Sie hatte ihre Ausbildung überbetrieblich im Berufsbildungszentrum gemacht, wurde bereits nach der ersten misslungenen Prüfung arbeitslos und musste sich die erste und zweite Wiederholungsprüfung vor der IHK selbst organisieren (Prüfungsanmeldung, Prüfungsgebühr bezahlen). Ihre Geschichte ist an anderer Stelle näher beschrieben: Zum Stichtag der Befragung hatte sie sich vom Arbeitsmarktgeschehen entfernt mit wenig Hoffnung, nochmals an einem Arbeitsplatz Fuß fassen zu können.

2.7.2 Determinante Ausbildungsberuf

Die Frau, die ihre Theorieprüfung beim ersten Mal bestand, ihre Praxisprüfung jedoch wiederholen musste, ist die Frisörauszubildende Irene B.. Die Gärtnerin Marlis K. bestand ihre Gesamtprüfung erst beim zweiten Prüfungsdurchgang.

Insbesondere in diesen beiden Ausbildungsberufen ist die Prüfung vergleichsweise schwer. Die Durchfallerquote im Frisörhandwerk ist gerade im praktischen Teil hoch; bei den GärtnerInnen fallen in einzelnen der sieben Fachrichtungen (z.B. Staudengärtnerei oder Garten- und Landschaftsbau) jedes Jahr bis zu 80% der Auszubildenden durch die Prüfung (die Angaben über den Gärtnerberuf stammen aus mehreren persönlichen Gesprächen mit dem Fachlehrer der Gartenbauberufe an der Fuldaer Berufsschule Eduard Stieler Schule, Herrn Fischer und dem Ausbildungsberater der zuständigen Kammer Landesamt Landwirtschaft Hessen für den Beruf Gärtner/in, Herrn Reinhardt in den Jahren 2001 bis 2006). In beiden Berufen haben sich die Prüfungsanforderungen über die Jahre enorm erhöht.

Tabelle 21: WiederholerInnen und DurchfallerInnen in ausgewählten Berufen

Lehrabschlussprüfungen 2002	Teilnehmerinnen an Prüfungen	davon Wieder- holerInnen	Prüfung nicht bestanden
Gärtner/in	6876	1352 = 19,7%	1813 = 26,5%
Frisör/in	14346	1773 = 12,4%	3003 = 20,9%
Zersp.mech. Drehtechnik IHK	2169	122 = 5,6%	166 = 7,7%
Textilm.führer/in Weberei IHK	283	23 = 8,1%	34 = 12,0%
Fleischer/in HW	2827	311 = 11,0%	458 = 16,2%
Kaufleute EH IHK	30578	1857 = 6,1%	2668 = 8,7%
Arzthelfer/in	15002	1000 = 6,7%	1160 = 7,7%
Lehrabschlussprüfungen 2003			
Gärtner/in	6238	1197 = 19,1%	1628 = 26,1%
Frisör/in	15086	1972 = 13,1%	2927 = 19,4%
Zersp.mech. Drehtechnik IHK	2043	136 = 6,7%	161 = 7,9%
Textilm.führer/in Weberei IHK	304	25 = 8,2%	45 = 14,8%
Fleischer/in HW	2576	292 = 11,3%	419 = 16,3%
Kaufleute EH IHK	29979	1776 = 5,9%	2753 = 9,2%
Arzthelfer/in	14918	1146 = 7,7%	1320 = 8,9%
Lehrabschlussprüfungen 2004			
Gärtner/in	6147	1295 = 21,1%	1685 = 27,4%
Frisör/in	14931	2035 = 13,6%	2753 = 18,4%
Zersp.mech. Drehtechnik IHK	2106	165 = 7,8%	160 = 7,6%
Textilm.führer/in Weberei IHK	231	20 = 8,7%	16 = 6,9%
Fleischer/in HW	2162	238 = 11,0%	268 = 12,4%
Kaufleute EH IHK	28758	1939 = 6,7%	2960 = 10,3%
Arzthelfer/in	15212	1148 = 7,5%	1288 = 8,5%

Die abgekürzten Berufsbezeichnungen stehen für Zersp.mech Drehtechnik IHK = Zerspanungsmechaniker Drehtechnik als IHK-Beruf, Textilm.führer/in Weberei IHK = Textilmaschinenführer/in Weberei als IHK-Beruf, Fleischer/in HW = Fleischer/in als Handwerksberuf, Kaufleute Einzelhandel IHK = Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel als IHK-Beruf.

Alle Angaben stammen aus den Datenreporten des Statistischen Bundesamtes Fachserie Bildung und Kultur – Reihe 3 Berufliche Bildung, jeweils Kapitel 6a Teilnehmer an Abschlussprüfungen in der beruflichen Ausbildung nach Ausbildungsberufen und Prüfungserfolg (Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2003; Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2004; Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2005). Die Zahlen wurden dem Datenreport entnommen und die Durchfallerzahlen sowie die Prozentsätze selbst errechnet.

Die oben stehende Tabelle 21, die einen Vergleich der Wiederholerquoten und Durchfallerquoten der beiden Berufe „Gärtner/in“, „Frisör/in“ mit einer zufälligen Auswahl anderer Berufe der Untersuchungsgruppe in den Jahren 2002, 2003, 2004 zeigt, unterstützt diese Aussage.

2.7.3 Determinante Schulabschluss

Betrachtet man bei den Prüfungsleistungen den Bezug zum erworbenen Schulabschluss, fallen einige Dinge ins Auge. Alle Frauen der Untersuchungsgruppe, die die Sonderschule besucht hatten, den Hauptschulabschluss nachgemacht hatten bzw. keinen Schulabschluss hatten (Yvonne A., Amelia W., Rita M. und Kristin L.) bestanden ihre Lehrabschlussprüfungen im ersten Anlauf. Acht der Wiederholerinnen hatten den Hauptschulabschluss, eine (Denise H.) hatte die Realschule nicht geschafft und hatte dann die Lehre begonnen und eine (Barbara M.) hatte sogar den Realschulabschluss erworben. Sechs (von 18) der männlichen Prüfungswiederholer hatten den Sonderschulabschluss, fünf (von 13) hatten keinen Schulabschluss, zwei (von fünf) hatten den Hauptschulabschluss im BVJ nachgemacht. Das bedeutet, dass zwei Drittel der Sonderschüler und jeweils ca. 60 % der Jugendlichen ohne Schulabschluss oder mit nachgemachtem Hauptschulabschluss die Abschlussprüfungen im ersten Anlauf schafften.

Bemerkenswert ist, dass alle vier Männer, die den Hauptschulabschluss auf der regulären Hauptschule erworben hatten, durch die Abschlussprüfungen fielen (Bernd E., Ralf M., Lothar M., Manuel R.). Die vier Männer hatten sogar besonders große Probleme mit der Abschlussprüfung: Bernd E. und Lothar M. schafften ihre Prüfungen in Theorie und Praxis erst beim zweiten Prüfungsanlauf, Ralf M. beide Teile erst beim dritten und letztmöglichen Anlauf. Manuel R. schaffte zwar die Praxisprüfung auf Anhieb, dafür die Theorieprüfung erst beim dritten Mal.

2.7.4 Determinante Bezug zum Beruf

Die folgenden Übersichten zeigen, dass 64% der Frauen und 41% der Männer, die im Interview äußerten, einen guten Bezug zum Lehrberuf zu haben, auch die Prüfung beim ersten Mal bestanden und noch im Beruf tätig sind (Frauen 36%, Männer 22%) oder zufrieden in einem anderen Beruf sind (Frauen 28%; Männer 19%). Deutlich geringer sind die Anteile der BefragungsteilnehmerInnen, die einen guten Bezug zum Beruf angaben und durch die Prüfung fielen (Frauen 15%; Männer 23%).

Abbildung 20: Bezug zum Beruf, Prüfungsleistung und Verbleib: Frauen

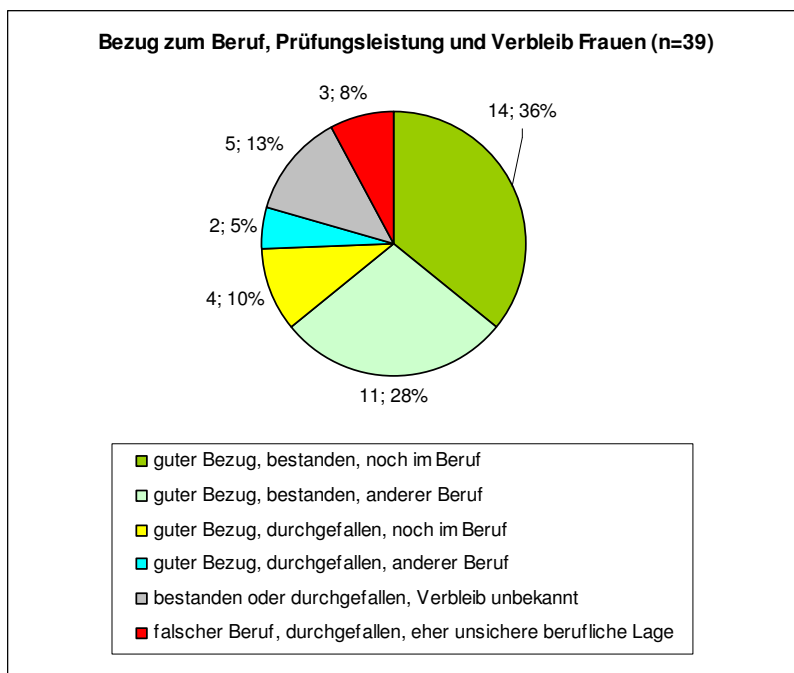
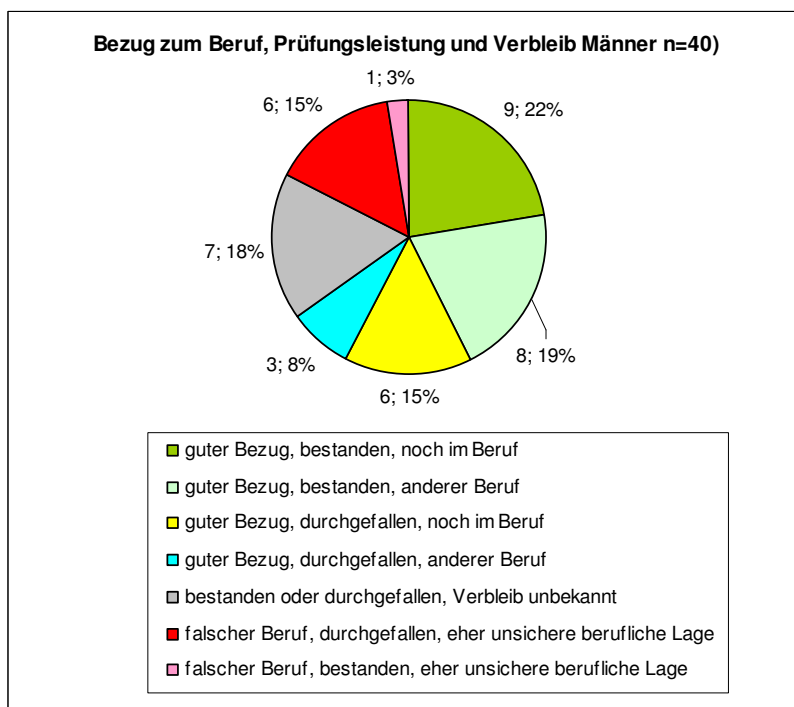


Abbildung 21: Bezug zum Beruf, Prüfungsleistung und Verbleib: Männer



Auffällig ist der Zusammenhang von schlechtem Bezug zum Ausbildungsberuf, dem Gefühl, den falschen Beruf ergriffen zu haben, dem Scheitern in der Prüfung und der späteren unsicheren beruflichen Lage. Bei drei Frauen (8 %) und sechs Männern (15 %) war dieser Zusammenhang festzustellen. Rechnet man den Maurer Oliver M., der ei-

gentlich gerne Koch geworden wäre und der seine erste Prüfung gerade so mit Note 4- bestanden hatte, hinzu, trifft diese Verbindung auf sieben Männer (18 %) zu.

Die Zahlen - auch wenn sie nicht als repräsentativ angenommen werden können – deuten darauf hin, dass die Einstellung zum Lehrberuf (positiv wie negativ) eine wichtige Determinante für das Prüfungsgeschehen und den weiteren beruflichen Weg darstellt.

Ist der Bezug zum Beruf gut, scheint es nicht so wichtig für den weiteren Berufsweg zu sein, ob die Prüfung beim ersten Anlauf bestanden wurde oder nicht. Ist allerdings die Einstellung zum Lehrberuf negativ, ist das Risiko durch die Prüfung zu fallen hoch, und ebenso wird es im weiteren Verlauf schwierig, in irgendeinem Berufsfeld Fuß zu fassen.

Die folgenden Grafiken zeigen die spätere berufliche Situation nochmals deutlicher.

79 % der Frauen äußerten sich positiv über ihren Lehrberuf, arbeiteten im Ausbildungsbetrieb, im Ausbildungsberuf (oder würden gerne nach der Erziehungszeit zurück in den Beruf gehen) oder hatten sich in einem anderen Beruf etabliert.

Die drei Frauen, die ihren Lehrberuf sehr negativ betrachten, Jessica R. (erlernt Kauf-frau für Bürokommunikation beim Bildungsträger – Wunschberuf Tierpflegerin), Denise H. (erlernt Malerin und Lackiererin – Wunschberuf Tierarzhelferin) und Agnes J. (erlernt Molkereifachfrau - Wunschberuf Frisörin), befanden sich alle zum Befragungstichtag in einer misslichen beruflichen Lage.

Bei den Männern sieht die Situation ähnlich aus: 64 % waren mit ihrem Lehrberuf zufrieden und hatten sich im Ausbildungsbetrieb oder in einem anderen Betrieb eine berufliche Perspektive geschaffen. Die sieben Männer, die ihren erlernten Beruf negativ bewerteten (wie Rafael M., Thorsten S., Lothar M. und Oliver M.) bzw. die von ihren Ausbildungsbetrieben schon während der Ausbildung aus der Lehre gedrängt werden sollten (wie Andreas D., Bernd E., Ralf M.), konnten nur schwer nach der Lehre einen beruflichen Einstieg schaffen.

Abbildung 22: Bezug zum Beruf und Verbleib: Frauen

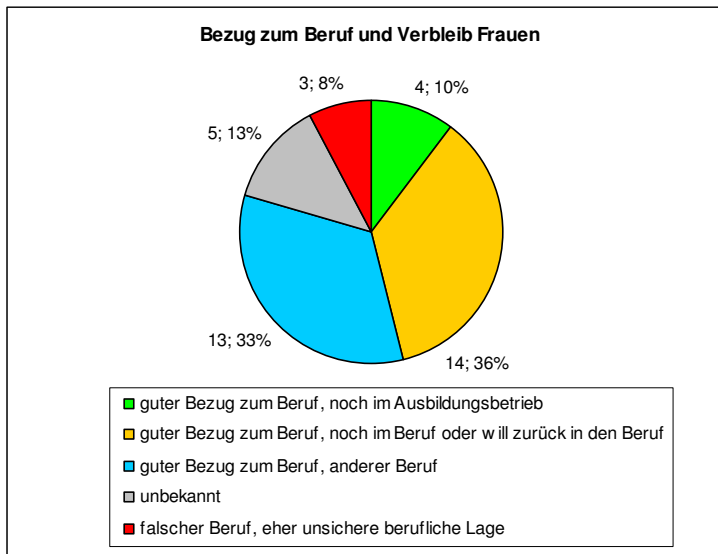
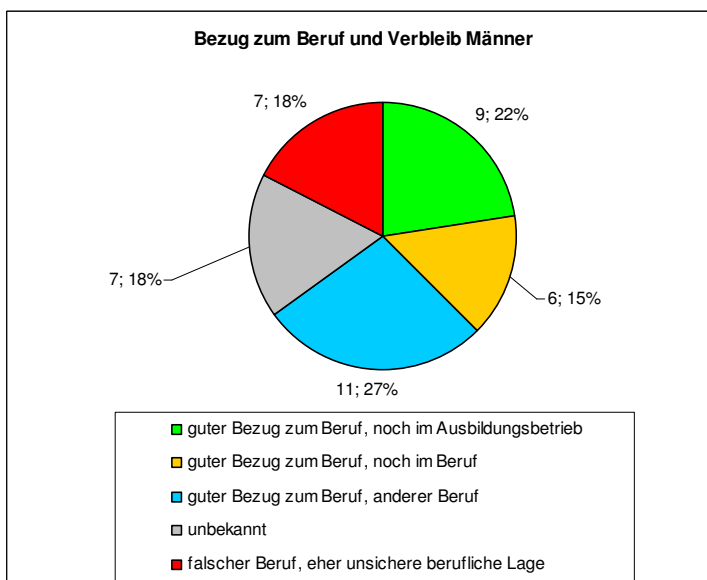


Abbildung 23: Bezug zum Beruf und Verbleib: Männer



2.8 Verlaufswege: Der Übergang an der zweiten Schwelle

2.8.1 Gibt es einen Zusammenhang zwischen Prüfungsergebnis und Übernahmeangebot?

Im vorherigen Abschnitt zeigte sich bereits, dass es offensichtlich wichtigere Faktoren für den weiteren Erfolg im Beruf gibt, als das Bestehen der Abschlussprüfung. Die folgenden Grafiken verdeutlichen dies nochmals auf andere Weise.

Abbildung 24: Prüfungsergebnis und Übernahmeangebot: Frauen

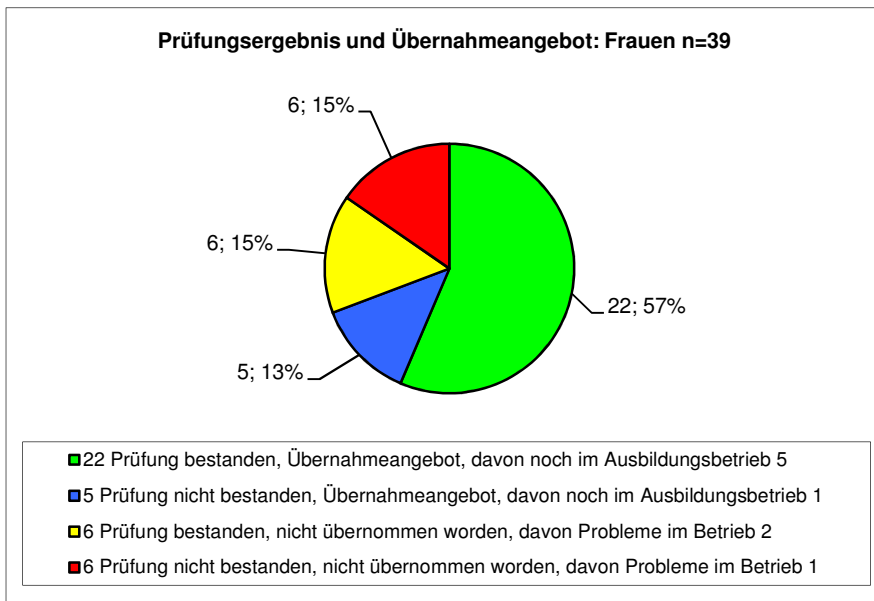
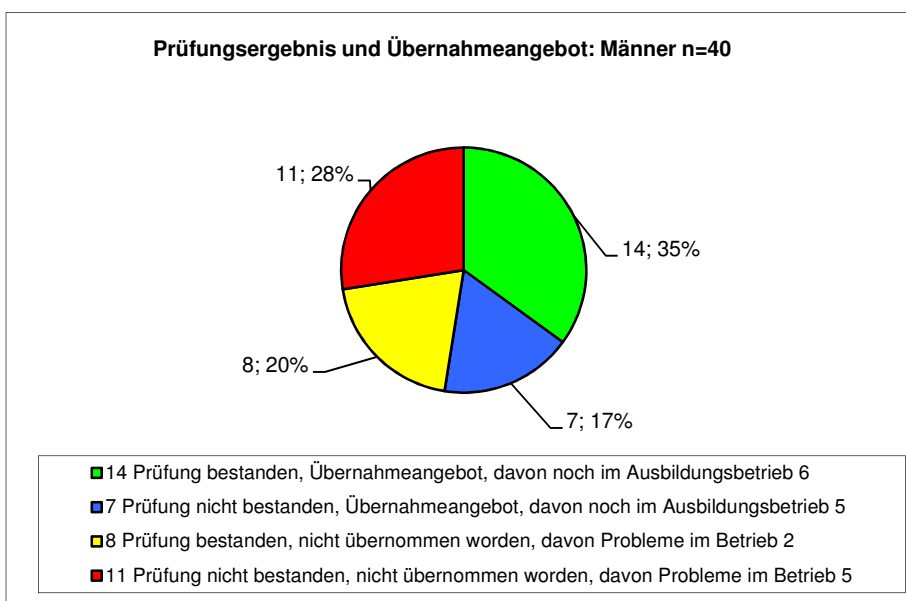


Abbildung 25: Prüfungsergebnis und Übernahmeangebot: Männer



70% der jungen Frauen erhielten ein Weiterbeschäftigungsangebot ihres Ausbildungsbetriebes (27 von 39 Frauen).

Von den Frauen nahmen fünf das Angebot aber nicht an. Stefanie S. hatte von ihrem Ausbildungsbetrieb das Angebot nach ca. einem Vierteljahr wieder anzufangen, da in dem Floristikbetrieb über die Sommerzeit nicht viel Arbeit anfiel; sie suchte sich aber rasch eine neue Stelle. Amelia W. bot der Ausbildungsbetrieb so wenig Lohn an, dass sie sich entschied, sich lieber arbeitslos zu melden und sich einen 400-Euro-Job zu suchen. Agnes J. und Doris R. waren ihre Ausbildungen Molkereifachfrau und Bürokauffrau in einem Bauunternehmen verleidet. Agnes bewarb sich aus der Lehre heraus und fand gleich im Anschluss eine Stelle als Maschinistin, und Doris stieg, so wie sie es sich vorgenommen hatte, in die Berufsaufbauschule ein, machte den Realschulabschluss und die allgemeine Hochschulreife nach und nahm ein Studium auf. Und die Groß- und Außenhandelskauffrau Belinda H. äußerte im Interview, dass sie das Gefühl hatte, in ihrem Ausbildungsbetrieb „nichts werden zu können“. Sie bewarb sich aus der Lehre heraus gezielt in Firmen, wo sie berufliche Aufstiegschancen für sich sah.

Während von den Männern mit Übernahmeangebot (21), zum Stichtag noch 11 in ihren jeweiligen Ausbildungsbetrieben beschäftigt waren, traf das auf nur sechs von 27 Frauen mit Übernahmeangebot zu.

Bei den Männern ist zu sehen, dass etwas mehr als die Hälfte vom Ausbildungsbetrieb (zunächst) in ein Angestelltenverhältnis übernommen wurde, bzw. ein Übernahmeangebot unterbreitet wurde. Zwei Männer hätten nach erster bestandener Prüfung (der Fleischer Otmar F.) oder nach der Wiederholungsprüfung (der Bäcker Eugen P.) im Ausbildungsbetrieb bleiben können. Sie entschieden sich aber gegen die Weiterbeschäftigung: Otmar suchte sich über Kontakte seines Ausbildungsbetriebes eine attraktive neue Stelle, Eugen machte zunächst einige Monate Urlaub und verpflichtete sich danach für 16 Monate bei der Bundeswehr.

Sieben der Übernommenen (ein Drittel) erhielten das Übernahmeangebot, auch wenn sie die Abschlussprüfung nicht im ersten Anlauf bestanden hatten. Von den 14 Männern, die ihre Prüfungen beim ersten Mal bestanden und übernommen wurden, waren zum Stichtag noch sechs im Ausbildungsbetrieb beschäftigt, von den sieben Männern, die die Prüfungen erst beim zweiten oder dritten Mal bestanden und übernommen worden waren, arbeiteten sogar noch fünf in ihren Ausbildungsbetrieben, das bedeutet,

52,4% der in ein Angestelltenverhältnis übernommenen Männer etablierten sich in ihren jeweiligen Ausbildungsbetrieben.

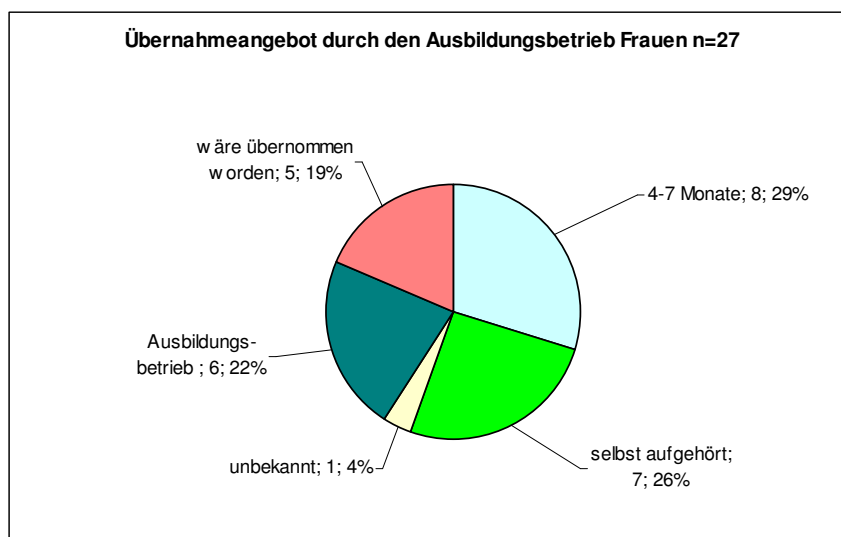
Für die Ausbildenden scheint es bei den Übernahmeangeboten nicht so wichtig zu sein, ob der Lehrling die Prüfung gut besteht, sondern vielmehr, wie der Auszubildende sich während der Lehre in den Betrieb eingebracht hat, ob er ins Team passt und wie die praktischen Leistungen im Betrieb sind.

Das zeigt auch das Verhalten der Betriebe in den Fällen, in denen kein Übernahmeangebot erfolgte. Wie bereits oben beschrieben, gab es bei sieben Männern bereits vor der Abschlussprüfung unterschiedliche Schwierigkeiten: Schon während der Lehre versuchten die Ausbilder sie aus der Ausbildung herauszudrängen oder zumindest war schon länger klar, dass sie nicht übernommen werden.

2.8.2 Übernahmeangebot durch den Ausbildungsbetrieb und späterer Verbleib

Die folgenden Grafiken zeigen den weiteren Verbleib der in ein Arbeitsverhältnis übernommenen Auszubildenden.

Abbildung 26: Übernahmeangebot durch den Ausbildungsbetrieb: Frauen



4-7 Monate = übernommen, nach 4-7 Mon. selbst aufgehört, gekündigt worden oder Vertrag befristet

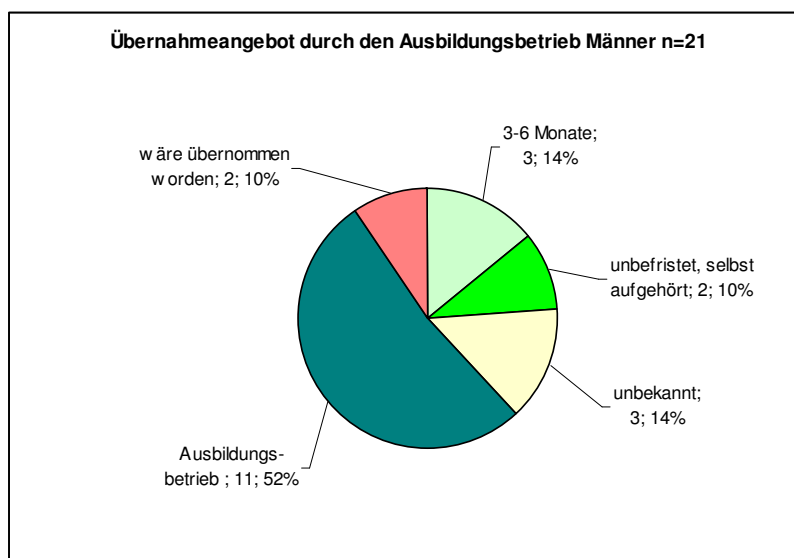
selbst aufgehört = übernommen worden, nach ca. 12 - 24 Mon. selbst aufgehört (1x Vertrag 17 Mon. befristet)

unbekannt = übernommen worden, weiterer Verlauf unbekannt

Ausbildungsbetrieb = immer noch im Ausbildungsbetrieb

wäre übernommen worden = wäre übernommen worden, suchte sich aber gleich etwas Neues

Abbildung 27: Übernahmeangebot durch den Ausbildungsbetrieb: Männer



3-6 Monate = übernommen, nach ca. 6 Mon. gekündigt worden, gekündigt oder 3 Mon. befristet

selbst aufgehört = übernommen worden, nach ca. 12 - 36 Mon. selbst aufgehört

unbekannt = übernommen worden, weiterer Verlauf unbekannt

Ausbildungsbetrieb = immer noch im Ausbildungsbetrieb

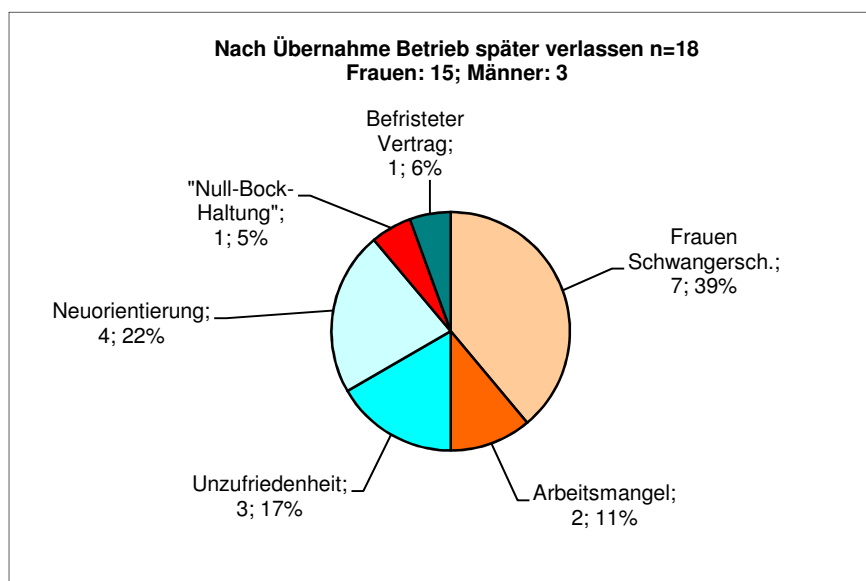
wäre übernommen worden = wäre übernommen worden, suchte sich aber gleich etwas Neues

In den obigen Abbildungen sieht man nochmals die Auszubildenden mit einem Übernahmeangebot und die unterschiedliche Perspektive von Frauen und Männern: Sechs Frauen und 11 Männer befanden sich zum Stichtag noch im jeweiligen Ausbildungsbetrieb, fünf Frauen und zwei Männer erhielten ein Übernahmeangebot und nahmen es nicht an (s.o.), acht Frauen und zwei Männer blieben nur bis etwa drei Monate bis ein halbes Jahr im Ausbildungsbetrieb (von diesen acht Frauen verließen den Betrieb drei Frauen wegen Schwangerschaft), und sieben Frauen und zwei Männer waren noch länger in den Ausbildungsbetrieben beschäftigt (Frauen ein bis zwei Jahre, Männer ein bis drei Jahre) und verließen den Betrieb entweder freiwillig oder wurden gekündigt (im Fall von Eva M. war der Vertrag auf 17 Monate befristet). Hier waren es vier Frauen, die wegen einer Schwangerschaft den Vertrag auflösten.

2.8.3 Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb, späteres Verlassen des Betriebes

Für die jungen AusbildungsabsolventInnen, deren Weg nach der Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb bekannt ist (abzüglich derer, die das Übernahmeangebot gleich ablehnten, derer, die zum Stichtag noch beim Ausbildungsbetrieb beschäftigt waren und derer, bei denen der weitere Weg unbekannt ist), sehen die Gründe für das Verlassen des Betriebes wie folgt aus:

Abbildung 28: Nach Übernahme Betrieb später verlassen



Frauen Schwangersch.= die Frauen gaben den Arbeitsplatz auf, als sie schwanger wurden

Arbeitsmangel= die Betriebsinhaber kündigten, weil die Auftragslage angeblich schlecht war

Unzufriedenheit= Die TeilnehmerInnen verließen den Betrieb, weil sie unzufrieden mit den Arbeitsbedingungen waren

Neuorientierung= Die TeilnehmerInnen verließen den Betrieb, um sich privat, beruflich neu zu orientieren

"Null-Bock-Haltung"= Die Teilnehmerin verließ den Betrieb, weil sie keine Lust mehr auf die Arbeit hatte

Befristeter Vertrag= Der Arbeitsvertrag war von vornherein befristet

Wie oben bereits beschrieben, verließen sieben Frauen den Ausbildungsbetrieb, weil sie ein Kind bekamen, fünf dieser sieben Frauen sind Russlanddeutsche. Zwei Frauen, Olga K. und Natalia B. bekamen von ihren Betrieben das Angebot, nach der Erziehungszeit wieder einzusteigen, zum Stichtag waren aber beide mit ihren Kindern zu Hause und nicht mehr direkt berufstätig (die Fleischereifachverkäuferin Natalia B. hatte sich mit einem Partyservice selbstständig gemacht und äußerte, dass sie nicht zurückgehen will).

Wegen Arbeitsmangel wurden zwei Frauen, die Industriekauffrau Barbara M. und die Modenäherin Esma K. nach ca. einem halben Jahr vom Betrieb gekündigt.

Zwei Frauen und ein Mann kündigten ihre Stellen selbst, weil sie zunehmend unzufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen wurden. Die Fleischereifachverkäuferin Helena P. und die Bäckereifachverkäuferin Ghina V. hatten Ärger, zwischenmenschliche Probleme mit Chefs und KollegInnen, hielten aber immerhin beide etwa eineinhalb Jahre in ihren jeweiligen Ausbildungsbetrieben aus, bevor sie kündigten. Der Schreiner Kevin T. war es nach drei Jahren leid, regelmäßig im Winter für einige Monate in die Arbeitslosigkeit geschickt zu werden.

Vier junge Leute, zwei Frauen und zwei Männer hörten von sich aus in ihren Betrieben auf, weil sie privat und beruflich ganz neue Wege einschlagen wollten. Mareike M. konnte ihren Beruf KFZ-Mechanikerin aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr länger ausüben und blieb noch von ihrem Prüfungszeitpunkt im Januar bis zum Juli im Ausbildungsbetrieb, um ab August eine neue Berufsausbildung als Automobilkauffrau zu beginnen, die Verkäuferin Annette L. heiratete und wanderte mit ihrem Mann in die USA aus, der KFZ-Mechaniker Pascal F. verpflichtete sich bei der Bundeswehr und der Maler und Lackierer Fatih T. eröffnete zusammen mit seinem Bruder einen Döner-Imbiss.

Bei nur einer Frau, der Einzelhandelskauffrau Eva M., war der Arbeitsvertrag von vornherein auf 17 Monate befristet, und nur eine Frau, die Fleischereifachverkäuferin Alexandra G. gab ihre Arbeit einfach ohne eine neue Berufsperspektive auf, weil sie keine Lust mehr zum Arbeiten hatte und weil sie unter dem Einfluss ihres Freundes stand, einem jungen Mann, der sich mit Gelegenheitsarbeiten und Diebstahl durchschlug. Alexandra ließ sich nach eigenen Aussagen treiben, jobbte hier und dort und kam erst wieder aus dieser Phase heraus, als sie mit ihrem Freund zusammen beim Diebstahl erwischt wurde und Sozialstunden ableisten musste.

2.8.4 Keine Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb

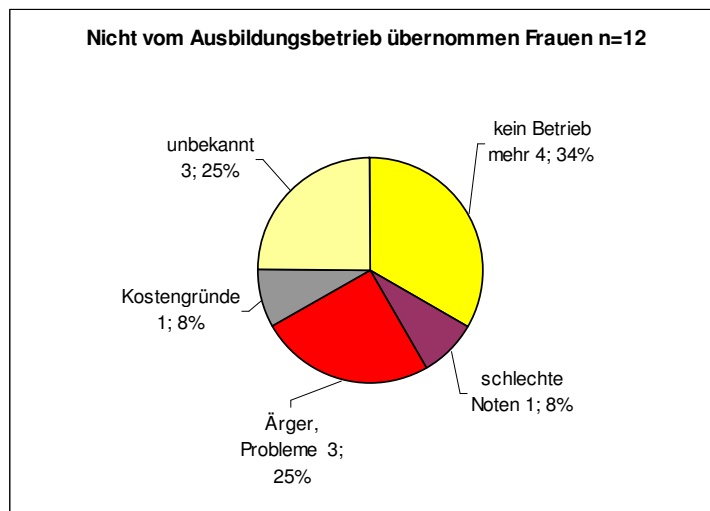
12 Frauen und 19 Männern unterbreiteten die jeweiligen Ausbildungsbetriebe kein Übernahmeangebot.

Wie aus den Abbildungen 29 und 30 sichtbar wird, waren die Gründe für eine Nichtübernahme bei Frauen und Männern durchaus unterschiedlich.

Während bei den Männern die beiden Hauptgründe für die Nichtübernahme die Bereiche zwischenmenschliche Probleme im Ausbildungsbetrieb mit Kollegen und Chefs (7) sowie Kostengründe (8) darstellten, spielten diese Gründe bei den nicht übernommenen

Frauen eine eher untergeordnete Rolle (Probleme im Betrieb = 3; Kostengründe = 1).

Abbildung 29: Nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen: Frauen



kein Betrieb mehr = kein Betrieb mehr, überbetriebliche Ausbildung, Betrieb übernimmt nie

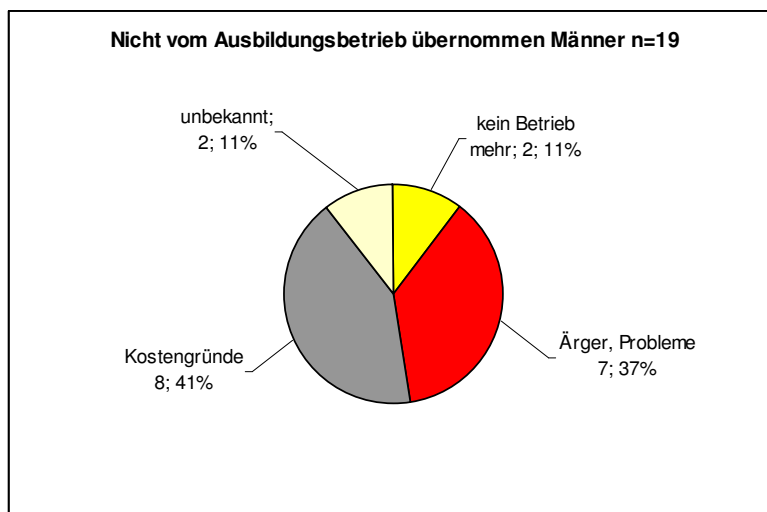
schlechte Noten = schlechte Noten in der Abschlussprüfung

Ärger, Probleme = Ärger, Probleme im Ausbildungsbetrieb

Kostengründe = kleiner Betrieb, Übernahme zu teuer

unbekannt = Gründe für Nichtübernahme unbekannt

Abbildung 30: Nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen: Männer



kein Betrieb mehr = Dritte Prüfung, kein Betrieb mehr

Ärger, Probleme = Ärger, Probleme im Ausbildungsbetrieb

Kostengründe = kleiner Betrieb, Übernahme zu teuer, keine Stelle frei, saisonale Arbeitslosigkeit

unbekannt = Gründe für Nichtübernahme unbekannt

Vor allem Männer, die in mittelgroßen Handwerksbetrieben lernten, erfuhren eine Entlassung aus Kostengründen oder aufgrund der Saisonbedingungen auf dem Bau.

Bei den Frauen war es nur Yvonne A., die als Kündigungsgrund mitgeteilt bekam, der Betrieb könne sich keine fest angestellte Fachverkäuferin leisten.

Hingegen gab es in der Befragungsgruppe vier Frauen, die aufgrund einer überbetrieblichen Ausbildung, der dritten Prüfungsteilnahme oder der Vorgabe, dass der Ausbildungsbetrieb nie Lehrlinge weitebeschäftigt, keine Anschlussbeschäftigung mehr hatten. Jessica R. lernte Kauffrau für Bürokommunikation bei einem Bildungsträger, fiel zwei Mal durch die Prüfung und hatte bei der dritten Prüfung keinen Betrieb mehr. Elke J. verlor aufgrund eines Firmenkonkurses ihre Schreinerinnen-Lehrstelle und beendete ihre Ausbildung auch bei einem Bildungsträger.

Marlis K. lernte Gärtnerin bei einer Stadtverwaltung. Schon von Beginn der Ausbildung an war klar, dass der Ausbildungsbetrieb Stadtgärtnerei nie Auszubildende übernimmt. Und Alja B. hatte nach der zweiten erfolglosen Prüfung ebenfalls keinen Betrieb mehr. Ausbildungsbetriebe sind lediglich verpflichtet, ihre Auszubildenden bis zur ersten Nachprüfung nach in der Regel einem halben Jahr weiter zu beschäftigen, wenn die Lehrlinge dies wünschen. Bis zur dritten und letztmöglichen Nachprüfung muss der Betrieb den Auszubildenden nicht mehr beschäftigen. Dass manche Betriebe den Auszubildenden auch nach dem zweiten „Durchfaller“ eine Chance geben, zeigt das Beispiel des Straßenbauers Manuel R.. Er schaffte die Theorieprüfung erst beim dritten Versuch, wurde aber vom Ausbildungsbetrieb übernommen und arbeitete zum Befragungstichtag immer noch dort. Zwei Männer der Untersuchungsgruppe hatten allerdings nicht so viel Glück: Der Schreiner Martin B. und der Parkettleger Rafael M., die ihre Prüfungen erst im dritten Anlauf schafften. Rafael verlor seine Stelle schon nach der ersten misslungenen Nachprüfung und musste die dritte Prüfung extern bewältigen, Martin wurde zwar vom Ausbildungsbetrieb noch bis zur dritten Prüfung beschäftigt, es war nach seinen Aussagen aber klar, dass er danach arbeitslos sein würde.

Nur eine Auszubildende, die Arzthelferin Melek A., gab an, dass sie aufgrund der schwachen Ergebnisse ihrer Abschlussprüfung nicht übernommen wurde, obwohl ihr Ausbilder ihr eine Übernahme versprochen hatte.

Die Hauptgründe für die Betriebe, ihre Lehrlinge nicht zu behalten, scheinen in zwischenmenschlichen Problemen, die während der Ausbildung auftreten, zu liegen. Nimmt man die Auszubildenden aus, deren Gründe für die Nichtübernahme unbekannt

sind, so bildeten Ärger und Probleme mit 38,5% den Hauptgrund für die Entlassung der Lehrlinge. Mit Männern der Untersuchungsgruppe gab es dabei mehr Schwierigkeiten als mit Frauen. Mehr als doppelt so viele Männer (7) wie Frauen (3) wurden aufgrund von zwischenmenschlichen Problemen im Ausbildungsbetrieb nicht übernommen.

2.8.5 Das Übernahmeverhalten der Ausbildungsbetriebe im Spiegel offiziell erhobener Daten

Auch wenn die in den Berufsbildungsberichten angegebenen Zahlen über die Weiterbeschäftigung, die Übernahme in ein Angestelltenverhältnis der in Abschlussprüfungen erfolgreichen Lehrlinge nicht die ganze Realität abbilden, ist nicht zu übersehen, dass die Übernahmequoten (Verhältnis von Auszubildenden, die die Prüfung bestanden zu in den Ausbildungsbetrieben weiterbeschäftigten erfolgreichen Auszubildenden) sich im betrachteten Zeitraum 2000 – 2004 stark verringerten, während die Jugendarbeitslosigkeit bei erfolgreichen BerufsausbildungsabsolventInnen ab dem Jahr 2002 sprunghaft anstieg.

Abbildung 31: Übernahmequoten im Ausbildungsbetrieb

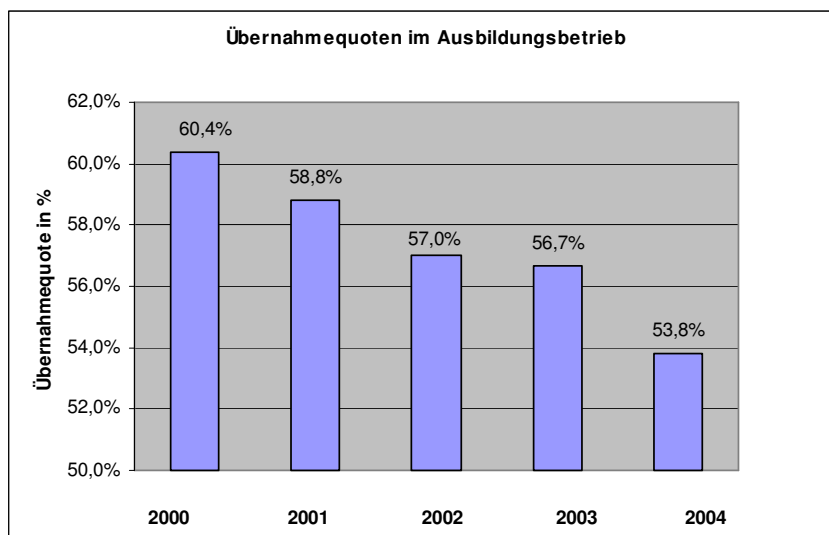
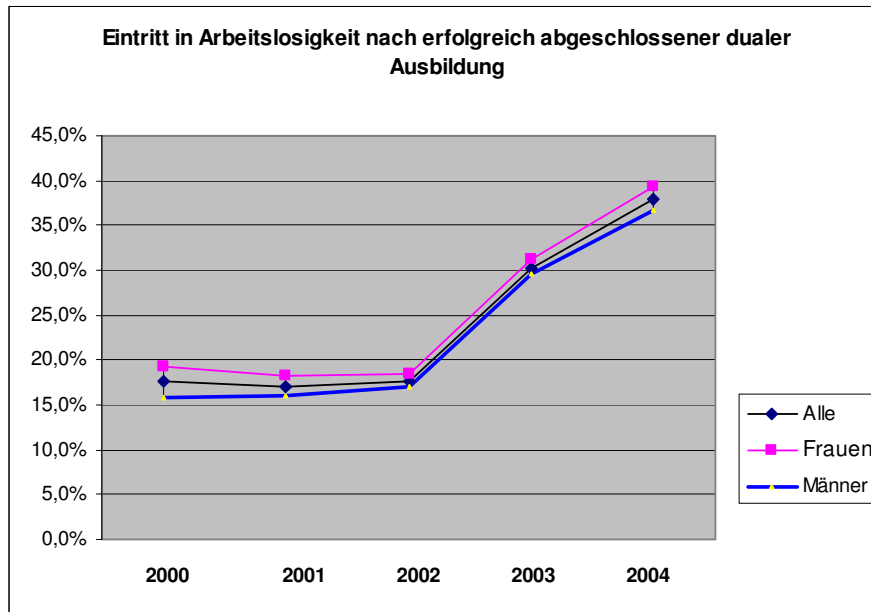


Abbildung 32: Eintritt in Arbeitslosigkeit nach erfolgreich abgeschlossener dualer Ausbildung



Zahlen entnommen:

Berufsbildungsbericht 2003 unter www.bmbf.de/pub/bbb_2003 (4.7.2010), Abschnitt 4.4; S.184 ff
 Übersicht 74: Arbeitslosenzugänge nach der Berufsausbildung in Deutschland von 1997 – 2001
 Übersicht 75: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten 2000 und 2001

Berufsbildungsbericht 2004 unter www.bmbf.de/pub/bbb_2004 (4.7.2010), Abschnitt 4.1; S.150 ff
 Übersicht 76: Arbeitslosenzugänge nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung in Deutschland von 1997 – 2002
 Übersicht 77: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten 2001 und 2002

Berufsbildungsbericht 2005 unter www.bmbf.de/pub/bbb_2005 (4.7.2010), Abschnitt 3.3; S.198 ff
 Übersicht 74: Arbeitslosenzugänge nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung von 2001 – 2002
 Übersicht 75: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten nach Angabe der Betriebe 2002 und 2003

Berufsbildungsbericht 2006 unter www.bmbf.de/pub/bbb_2006 (4.7.2010); Abschnitt 3.3.3; S. 241 ff
 Übersicht 91: Arbeitslosenzugänge nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung in Deutschland von 2002 bis 2004
 Übersicht 92: Erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse und Übernahmequoten nach Angabe der Betriebe 2003 und 2004

Auch in den Übernahmequoten der Jugendlichen der Untersuchungsgruppe zeigt sich diese Tendenz, wie aus dem unten stehenden Diagramm sichtbar wird.

Während in den Jahren 2000 und 2001 von allen Prüflingen ca. 60% in ein Angestelltenverhältnis übernommen wurden (2000 = 57,1%; 2001 = 64,7%), waren es in 2002 und 2003 nur noch 43% (42,9%) und 53% (52,9%) und 2004 nur noch 35,3%. Nimmt man die gute Übernahmequote der Männer in 2001 von 75% und die gute Übernahmequote der Frauen in 2003 von 80% aus, war der Abwärtstrend bei den Übernahmen sowohl bei Frauen als auch Männern gegeben.

Abbildung 33: Übernahmequoten bei der Befragungsgruppe

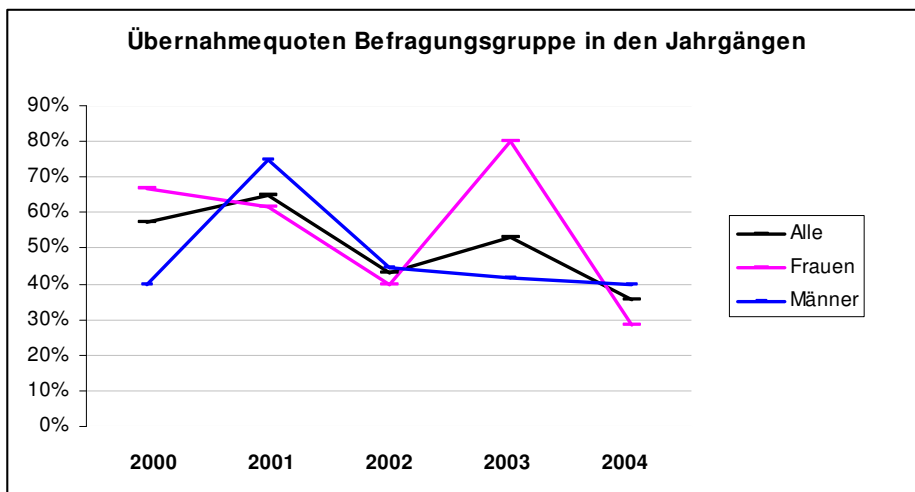
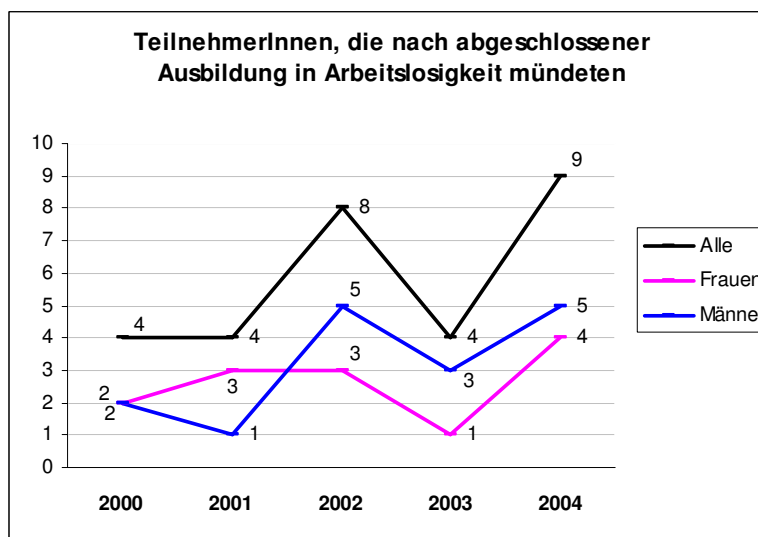


Abbildung 34: Eintritt in Arbeitslosigkeit bei der Befragungsgruppe



Nicht alle TeilnehmerInnen, die vom Ausbildungsbetrieb nicht übernommen wurden, gingen in die Arbeitslosigkeit. Wie im vorherigen Kapitel dargestellt, hatten einige bereits eine Anschlussbeschäftigung in einer anderen Firma gesucht oder verfolgten eine andere Perspektive, wie z.B. Doris R., die eine Berufsaufbauschule besuchte, um später studieren zu können oder Anatol N., der sich direkt im Anschluss an die Lehre bei der Bundeswehr verpflichtete.

Trotzdem war die Zahl derer, die in Arbeitslosigkeit einmündeten, in den Jahren 2002 und 2004 rund doppelt so hoch wie in den Jahren 2000 und 2001.

2.8.6 Gibt es einen Zusammenhang zwischen erster und zweiter Schwelle?

Die meisten Untersuchungen widmen sich ausschließlich dem Übergang Jugendlicher von der Schule in eine Ausbildung. Nur wenige repräsentative Untersuchungen betrachten Übergänge von der Berufsausbildung in Beschäftigung.

Ergebnisse über mögliche Zusammenhänge der Übergänge von der Schule in die (Berufs-)ausbildung und von der Ausbildung in erste Berufstätigkeit sowie über weitere Berufsverläufe der jungen Erwachsenen sind rar.

Zudem wurden aufwändigere Untersuchungen wie z.B. „Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf“ des Sonderforschungsbereichs 186 der Universität Bremen oder die Begleitforschung des Deutschen Jugendinstituts (DJI) zum Modellprogramm „Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, die auf weitreichendere Zusammenhänge eingehen, während der 1990er Jahre des letzten Jahrhunderts durchgeführt und beziehen in ihre Überlegungen und Folgerungen noch weitaus früher erhobene Daten mit ein, z.B. Daten einer Repräsentativuntersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) des Jahres 1977, einer Panel-Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) der Jahre 1980/81 oder des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung (MPI) von 1990 (vgl. Lex 1997, 72ff).

Eine der jüngsten Untersuchungen über den Berufseinstieg von AusbildungsabsolventInnen bis drei Jahre nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss liegt von Dorau u.a. (2005) unter dem Titel „Übergänge und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten junger Fachkräfte an der zweiten Schwelle“ vor. Es wurden 3230 Datensätze des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) über AusbildungsabsolventInnen des Abschlussjahrgangs 1998 ausgewertet. Allerdings beziehen sich die Ergebnisse nur auf die Entwicklung der jungen Fachkräfte bis zu drei Jahren nach Abschluss der Ausbildung; es wird kein Zusammenhang zu möglichen Schwierigkeiten beim Einstieg in die Berufsausbildung hergestellt.

Weitere Arbeiten über mögliche Zusammenhänge von erster und zweiter Schwelle kommen zu widersprüchlichen Aussagen.

Um an dieser Stelle die Übergänge der BefragungsteilnehmerInnen an der ersten und zweiten Schwelle vergleichen zu können, muss zunächst geklärt werden, was jeweils als leichter oder schwieriger Übergang gewertet wird. In der Fachliteratur wird der Über-

gang nach der Schule in eine Berufsvorbereitungsmaßnahme bereits als schwieriger Eintritt in eine Ausbildung angesehen. Mittlerweile ist die Teilnahme an einer Maßnahme vor Beginn einer Lehre aber so „normal“ geworden, dass ein geradliniger Verlauf von Schulabschluss über Berufsvorbereitungsmaßnahme mit einem Langzeitpraktikum und anschließender Beginn einer Ausbildung im Praktikumsbetrieb als „leichter“ Einstieg in Berufsausbildung gewertet werden kann. In der vorliegenden Arbeit werden also als leichte Übergänge an der ersten Schwelle zunächst das Finden der Lehrstelle direkt im Anschluss an die Schule durch wenige Bewerbungen, Schulpraktika, Ferienjobs, Probearbeit oder die Vermittlung von Verwandten und Bekannten gesehen. Ein leichter Übergang in die Lehre ist aber auch der Einstieg über das Langzeitpraktikum in der Berufsvorbereitungsmaßnahme. Demgegenüber sind schwierige Übergänge an der ersten Schwelle gekennzeichnet durch das Schreiben zahlreicher Bewerbungen (bei Frauen 10 bis 100 Bewerbungen, bei Männern 10 bis 50), die Teilnahme an einer Berufsvorbereitungsmaßnahme, ohne dadurch eine Lehrstelle zu bekommen oder längere Zeiten von Maßnahmen, Arbeitslosigkeit, Überbrückungsjobs, bevor die Lehrstelle gefunden wurde.

Direkt an der zweiten Schwelle wurde als leichter Übergang gewertet, wenn eine Übernahme im Ausbildungsbetrieb stattfand oder gleich im Anschluss an die Ausbildung eine neue (bessere) Stelle gefunden wurde; schwierig war die zweite Schwelle, wenn die TeilnehmerInnen direkt im Anschluss an die Ausbildung arbeitslos wurden.

Auf diesem Hintergrund sehen die Übergänge im Vergleich wie folgt aus:

Abbildung 35: Übergänge im Vergleich: Frauen

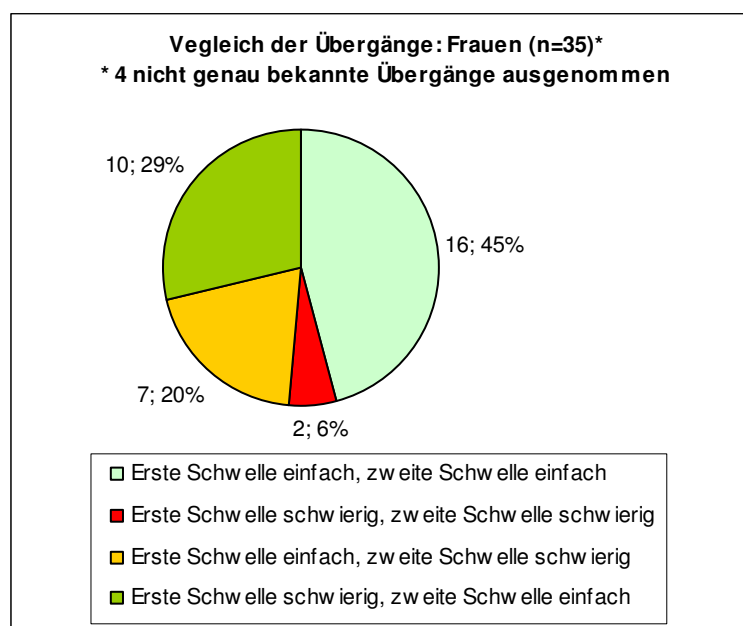
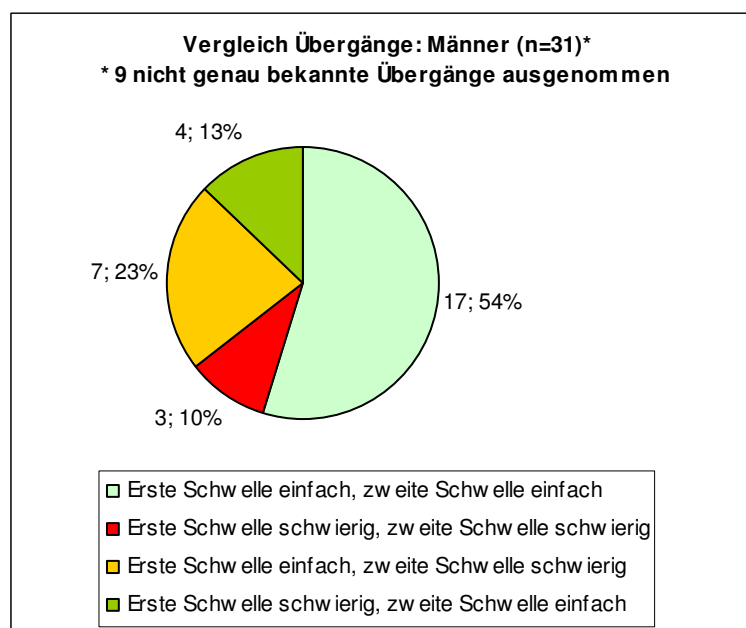


Abbildung 36: Übergänge im Vergleich: Männer



Nur bei zwei Frauen und drei Männern waren beide Übergänge problematisch. Bei den Frauen waren dies Alja B., die längere Zeit vor Beginn der Ausbildung jobbte und sich immer wieder um eine Ausbildung bewarb (rund zwei Jahre lang) und Jessica R., die über die Berufsvorbereitungsmaßnahme keine Lehrstelle fand und dann vom Arbeitsamt in eine überbetriebliche Ausbildung im Bildungszentrum vermittelt wurde. Beide wurden im Anschluss an die Ausbildung arbeitslos.

Bei den Männern waren es die beiden Maurer Ulf H. und Lothar M., die vor der Lehre größere Anstrengungen unternehmen mussten, um ihre Lehrstellen zu bekommen und die – weil sie im Sommer durch die Prüfung fielen und im Winter die Prüfungen wiederholen mussten – wegen Arbeitsmangel im Winter nicht von den Betrieben übernommen wurden. Und Waldemar K. hatte von Anfang an größte Probleme, seine Lehrstelle zu bekommen, musste während seiner Ausbildung einen Firmenkonkurs miterleben und wurde nach Abschluss der Prüfung (erfolgreich im ersten Anlauf) nicht übernommen. Als Grund wurde vom Betrieb die schwache Auftragslage angeführt. Allen drei Männern wurde aber von den Ausbildungsbetrieben eine Weiterbeschäftigung angeboten, sobald die Auftragslage wieder besser sein würde.

Für die Hälfte der 66 TeilnehmerInnen, deren Übergänge bekannt waren, klappte sowohl der Sprung in die Berufsausbildung als auch der Einstieg in erste Berufstätigkeit (zunächst) gut.

Für rund ein Fünftel (14 TeilnehmerInnen = 21,2%) entwickelte sich der Übergang an der zweiten Stelle positiv. Für die Annahme, dass ein gelungener Lehrabschluss negative Faktoren beim Berufseinstieg wie schwache Schulabschlüsse, ein Migrationshintergrund oder die Tatsache, eine Frau zu sein, ausgleichen kann, spricht, dass es vor allem jungen Frauen gelingt, an der zweiten Stelle erfolgreich zu sein, auch wenn sie vor der Berufsausbildung größere Probleme hatten, die Lehrstelle zu finden. Mehr als doppelt so viele Frauen (zehn) wie Männer (vier) schafften es, aus ihren jeweiligen Berufsausbildungen etwas zu machen, sich in der Lehre zu beweisen und die Ausbildungsbetriebe zu überzeugen, sie in ein Angestelltenverhältnis zu übernehmen (sieben, darunter die vier Frauen dieser Gruppe mit Migrationshintergrund) oder gleich im Anschluss eine neue Stelle zu bekommen.

Sicher liegen Gründe dafür auch in den jeweiligen Persönlichkeiten der TeilnehmerInnen. Es kann aber vermutet werden, dass Jugendliche, die sich an der ersten Schwelle mit Schwierigkeiten konfrontiert sehen, das letztliche Finden der Lehrstelle eher als Chance begreifen als Jugendliche, denen die Lehrstelle mehr oder weniger anstrengungslos zufällt.

Ein weiteres Fünftel (ebenfalls 14 TeilnehmerInnen = 21,2%) der erfolgreichen AusbildungsabsolventInnen (sieben Frauen und sieben Männer) erlebte Gegenteiliges: Sie gelangten mühelos an ihre Lehrstellen, wurden aber von ihren Lehrbetrieben nicht übernommen, auch wenn sie ihre Prüfungen im ersten Anlauf bestanden.

Gibt es einen Zusammenhang zwischen erster und zweiter Schwelle? Aufgrund der kleinen betrachteten Fallzahl lässt sich diese Frage nicht beantworten. Für rund 60% (57,6%) der TeilnehmerInnen, deren Übergänge bekannt waren, lässt sich ein Zusammenhang im positiven (33 Personen - erste und zweite Schwelle unproblematisch) oder negativen (fünf Personen - erste und zweite Schwelle schwierig) Sinn feststellen. Eine jeweils gleiche Anzahl von Männern und Frauen (je sieben) konnte den leichten Start in die Berufsausbildung nicht nutzen, um auch die zweite Schwelle problemlos zu meistern. Die Nichtübernahme durch den Ausbildungsbetrieb lag aber nicht in allen Fällen in den Personen begründet: bei drei der sieben Frauen lagen die Gründe für die Nichtübernahme beim Betrieb (Elke J. (überbetriebliche Ausbildung); Marlis K. (Betrieb übernimmt nie), Yvonne A. (Übernahme für den Betrieb zu teuer). Bei Kristin L. war der Grund für die Entlassung nach der Lehre nicht bekannt.

Ebenso gaben bei vier der sieben Männer die Betriebe als Grund für die Nichtübernahme die schlechte wirtschaftliche Lage an.

Ein Indiz für die Annahme, dass eine positiv durchlaufene Lehre, Schwierigkeiten an der ersten Schwelle auszugleichen vermag, ist das Ergebnis, dass zehn Frauen, aber nur vier Männer ihre mühsam errungene Ausbildungsstelle nutzen konnten, um an der zweiten Schwelle (zunächst) erfolgreich zu sein.

Drei der Frauen (Nadine S., Agnes J. – gleich Anschlussbeschäftigung, Barbara M. übernommen worden) konnten aber ihre jeweiligen Stellen nicht halten und befanden sich zum Befragungstichtag als Mutter zu Hause (Nadine S., Agnes J.) oder in Arbeitslosigkeit (Barbara M.), mit geringer Aussicht, wieder im Arbeitsleben Fuß fassen zu können.

Die vier Männer, die sich durch ihre Lehre „fangen“ konnten, die zwei Sonderschüler Lutz E., Norbert H. und die Jugendlichen mit im BVJ nachgemachten Hauptschulabschluss Enno H. und Mirco J. waren zum Befragungstichtag alle berufstätig, Enno und Lutz noch in ihren Ausbildungsbetrieben, Norbert mit fester Stelle in einem anderen Berufsbereich und Mirco nach längerer Berufstätigkeit im Ausbildungsberuf, selbstständig mit einem kleinen Ein-Mann-Unternehmen.

2.9 Verlaufswege: Der Zeitraum von der bestandenen Abschlussprüfung bis zum Stichtag der Befragung

2.9.1 Beschäftigung und Arbeitslosigkeit bei den nicht im Ausbildungsbetrieb verbliebenen TeilnehmerInnen

In den vorherigen Abschnitten wurde bereits darauf hingewiesen, dass die Lage der erfolgreichen PrüfungsabsolventInnen, die nicht im Ausbildungsbetrieb blieben, nicht in jedem Fall schwierig war. Die folgenden Abbildungen zeigen, dass bei Frauen (17) und bei Männern (21), die nicht im Ausbildungsbetrieb blieben, immer etwas mehr als die Hälfte (Frauen 58%; Männer 57%) entweder sofort eine Anschlussbeschäftigung hatte oder sich mit nur kurzer Sucharbeitslosigkeit konfrontiert sah (bei drei Frauen und zwei Männern war der genaue Verlauf nicht bekannt).

Abbildung 37: Nicht im Ausbildungsbetrieb verblieben: Frauen

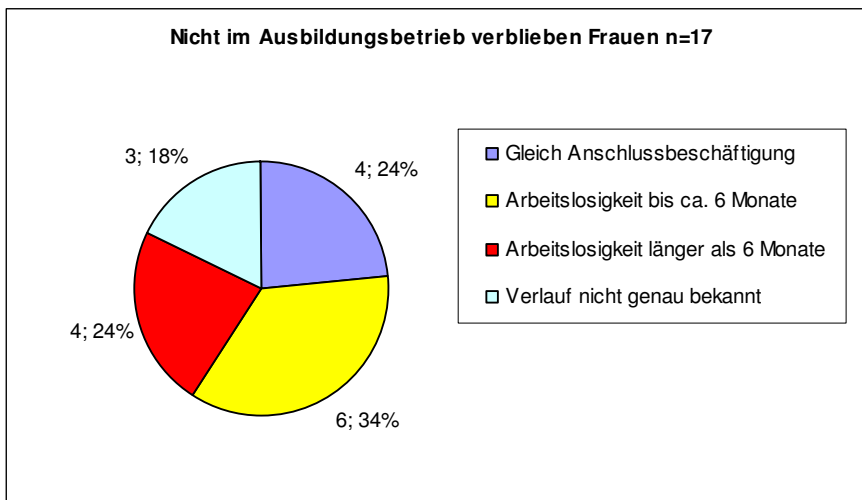
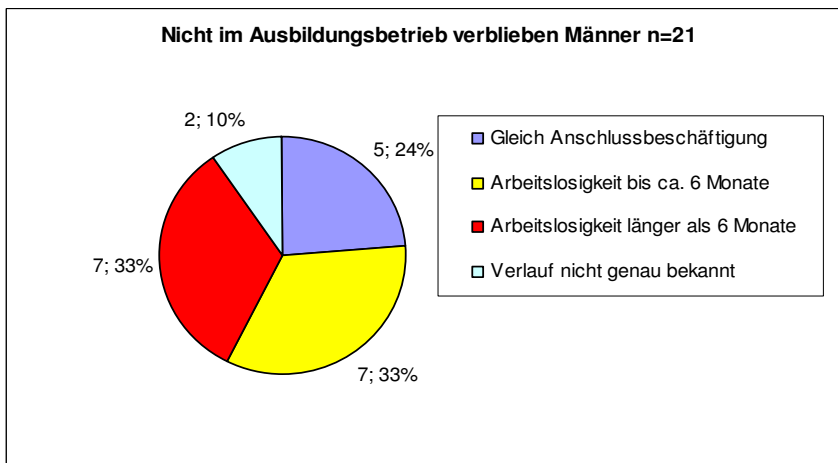


Abbildung 38: Nicht im Ausbildungsbetrieb verblieben: Männer



Nur vier Frauen und sieben Männer befanden sich in länger andauernder Arbeitslosigkeit.

Von den vier Frauen gab Amelia W. ihre Stelle selbst auf, weil ihr der Ausbildungsbetrieb zu schlechte Arbeitskonditionen anbot. Sie meldete sich arbeitslos, jobbte in geringfügiger Beschäftigung, fand nach 10 Monaten eine feste Arbeit in der Gastronomie und hatte zum Befragungstichtag eine neue Berufsausbildung absolviert und sich im neuen Beruf (Kosmetikerin) erfolgreich selbstständig gemacht.

Den anderen drei Frauen Oxana K., Jessica R. und Denise H. erging es weniger gut. Ihr weiterer Berufsweg nach abgeschlossener Ausbildung war gekennzeichnet von rund drei Jahren Arbeitslosigkeit und Teilnahme an Maßnahmen des Arbeitsamtes (Oxana K. und Jessica R.) oder ca. einem Jahr Arbeitslosigkeit und späterer Mutterschaft, ohne Aussicht, in die Berufstätigkeit zurückzugehen (Denise H.).

Oxana K. befand sich zum Befragungstichtag in einem Leiharbeitsverhältnis, Jessica R. war arbeitslos und sah keine Möglichkeit, wieder eine Arbeit zu finden.

Betrachtet man die sieben Männer, die nach der Berufsausbildung länger arbeitslos waren, wird auch hier ersichtlich, dass es für fast alle schwierig war, sich aus ihrer Lage wieder zu befreien.

Wie schon an anderer Stelle beschrieben, befinden sich drei dieser jungen Männer dauerhaft in einer prekären beruflichen Situation: Ralf M. und Andreas D. waren seit ihrer Lehre nicht mehr erwerbstätig und sind wahrscheinlich dauerhaft nicht in der Lage, einer Arbeit nachzugehen. Bernd E. war zunächst 30 Monate arbeitslos oder in kurzzeitigen Jobs gewesen, hatte dann die Bundeswehr absolviert und befand sich zum Befragungstichtag in einem Leiharbeitsjob.

Drei andere junge Männer Iwan K., Martin B. und Waldemar K. waren zunächst nach Abschluss der Ausbildung zwischen neun und elf Monaten arbeitslos gewesen, konnten danach aber eine feste Stelle im Ausbildungsberuf finden (Martin B., Waldemar K.) oder nach weiteren Jobs und Phasen der Arbeitslosigkeit oder Leiharbeit eine Stelle in einem anderen Beruf (Iwan K.).

Für den KFZ-Mechaniker David B. dauerte die Phase von Arbeitslosigkeit und Jobs rund zwei Jahre nach Abschluss der Lehre, er fand dann aber eine feste Stelle als Fleischer und hatte sich zum Befragungstichtag in der Fleischfabrik eine berufliche Perspektive erarbeitet: Er war dort schon rund zwei Jahre beschäftigt.

2.9.2 Geringe oder keine Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit

Im Vergleich der Verlaufswege wird deutlich: Die Dauer der Zeiten von Arbeitslosigkeit bestimmt zu einem großen Teil den weiteren beruflichen Verlauf nach Abschluss der Berufsausbildung: Waren die Zeiten von Arbeitslosigkeit, z.B. nach nicht erfolgter Übernahme im Ausbildungsbetrieb oder im späteren Verlauf gering, gelang es fast allen jungen Leuten, sich rasch eine neue berufliche Perspektive aufzubauen. Waren die Zeiten von Arbeitslosigkeit länger oder durchliefen die TeilnehmerInnen Phasen von Maßnahmen des Arbeitsamtes, von kurzfristigen Jobs, 400 Euro-Jobs und Leiharbeit, fiel es vergleichsweise schwer, eine feste Beschäftigung zu finden. Die folgenden Grafiken zeigen, wie die Entwicklung bei geringer Arbeitslosigkeit aussah:

Abbildung 39: Geringe oder keine Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit: Frauen

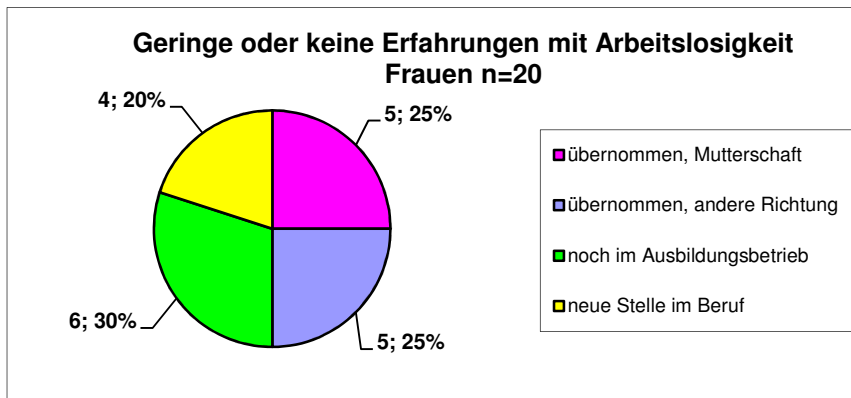
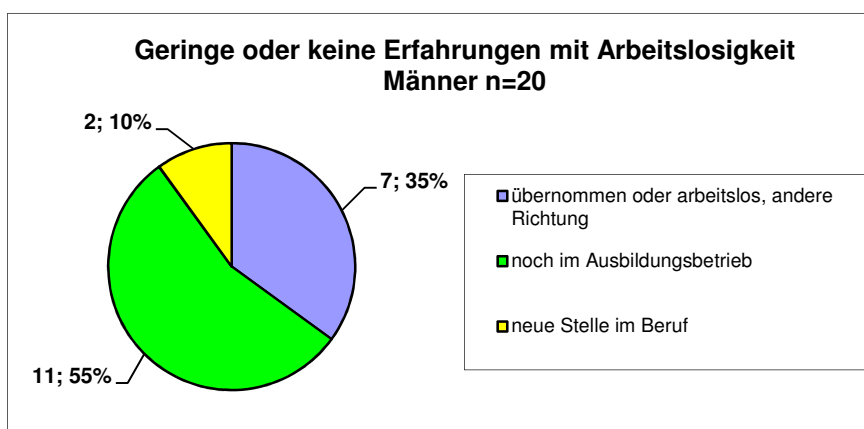


Abbildung 40: Geringe oder keine Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit: Männer



übernommen, Mutterschaft: Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb ca. 1/2 bis 1 Jahr, danach als Mutter zu Hause übernommen (oder arbeitslos), andere Richtung: Es wurde im Anschluss an die Lehre, nach kurzer Arbeitslosigkeitszeit oder einiger Zeit der Beschäftigung im Lehrberuf eine neue berufliche Richtung eingeschlagen

noch im Ausbildungsbetrieb: Teilnehmerin/Teilnehmer arbeitet noch im Ausbildungsbetrieb

neue Stelle im Beruf: Teilnehmerin/Teilnehmer suchte sich direkt im Anschluss an die Lehre oder nach einiger Zeit der Beschäftigung eine neue Stelle im Lehrberuf

Der Weg von fünf Frauen führte nach der Übernahme im Ausbildungsbetrieb für ca. ein halbes bis ein Jahr in die Mutterschaft und damit zum längerfristigen Ausstieg aus dem Berufsleben. Vier der fünf Frauen sind Russlanddeutsche: die Zahnarzhelferin Alena S., die Fleischereifachverkäuferin Natalia B., die Floristin Tatjana W. und die Einzelhandelskauffrau Olga K.. Die fünfte Frau ist die Restaurantfachfrau Tanja B.. Alle Fünf waren zum Befragungstichtag mit Kinder(n) zu Hause.

Fünf weitere Frauen wurden zunächst übernommen und schlugen später eine neue Berufsrichtung ein (Ghina V., Mareike M., Esma K.), hatten gleich eine neue Stelle im

Ausbildungsberuf und gingen später andere Wege (Stefanie S.) oder suchten sich gleich im Anschluss an die Ausbildung eine neue Beschäftigung (Doris R.).

Sechs Frauen blieben in ihren jeweiligen Ausbildungsbetrieben: Nadja K. als Verkäuferin im Sportgeschäft, Anja O. im Floristikbetrieb, Irina D. im Kaufhaus, Anita W. als Arzthelferin in der Praxis, Christina M. als Textilmaschinenführerin in der Industrie und Rita M. beim Fotografen. Die beiden Frauen, die zwischenzeitlich Mütter wurden, Nadja K. und Rita M., reduzierten ihre Arbeitszeit, bzw. wechselten in ein 400 Euro-Job-Verhältnis (Nadja K.), waren aber beide zur Zeit der Befragung wieder sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Nadja K. in Teilzeit, Rita M. in Vollzeit).

Und vier Frauen waren in anderen Betrieben in ihren jeweiligen Ausbildungsberufen beschäftigt. Die Frisörin Irene B. und die Fleischereifachverkäuferin Helena P. waren zunächst von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen worden, Irene hörte dann nach zwei Jahren auf, ging drei Jahre in Erziehungszeit und suchte sich später eine Teilzeitstelle als Frisörin, und Helena verließ den Ausbildungsbetrieb nach eineinhalb Jahren, weil sie sich dort nicht mehr wohl fühlte und suchte sich eine neue Stelle in ihrem Beruf. Auch sie reduzierte wegen ihres Kindes zeitweise die Arbeitszeit, war als 400 Euro-Kraft tätig und stieg später wieder in Teilzeit in ihre zweite Stelle ein.

Die Groß- und Außenhandelskauffrau Belinda H. bewarb sich gleich im Anschluss an ihre Lehre um eine Stelle, in der sie sich nach ihrer Auffassung weiterentwickeln konnte, und die Bäckereifachverkäuferin Kristin L. war zunächst ein halbes Jahr arbeitslos, fand dann aber schnell eine neue Stelle in ihrem Beruf.

Im Vergleich zu den Frauen mit geringer Arbeitslosigkeit, von denen sechs von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen wurden, verblieben 11 Männer in ihren Ausbildungsbetrieben (Dennis D. – Landmaschinenmechaniker, Enno H. – Bäcker, Lutz E. – Maler und Lackierer, Oleg P. – Schreiner, Anton W. – KFZ-Mechaniker, Holger B. – Maler und Lackierer, Thomas G. – Trockenbauer, Manuel R. – Straßenbauer, Daniel K. – Fleischer, Tobias K. – Dachdecker, Patrick S. – Stuckateur).

Zwei Männer suchten sich eine neue Stelle im Ausbildungsberuf: Der Fleischer Otmar F. gleich im Anschluss an die Lehre, der Bäcker Eugen P. nach einer Phase von zunächst Urlaub, dann anschließend Bundeswehr, wo er eine zweite Lehre zum Koch absolvierte, um dann später wieder als Bäcker zu beginnen.

Fünf junge Männer blieben nicht oder nur kurz in ihren jeweiligen Ausbildungsbetrieben. Sie schlugen schon sehr bald eine neue Berufsrichtung ein: Der Maurer Ulf H.

fand nach kurzer Arbeitslosigkeit eine Stelle als Maler und Lackierer, Stefan K wechselte von Maler und Lackierer zu Trockenbauer, Thorsten S. war sein Beruf Fleischer verleidet und er fand rasch einen neuen Job im Paketdienst und später in der Industrie als Produktionshelfer, Pascal F. verpflichtete sich bei der Bundeswehr und Willi H. machte bei der Bundeswehr seinen LKW-Führerschein und war zum Befragungszeitpunkt als Kraftfahrer tätig.

Zwei der jungen Männer, die ihre Berufsrichtung wechselten, waren noch einige Zeit in ihren Ausbildungsbetrieben beschäftigt: Fatih T. als Maler und Lackierer, bevor er zusammen mit seinem Bruder einen Döner-Imbiss eröffnete und Kevin T, der zwar noch rund drei Jahre im Ausbildungsbetrieb als Schreiner arbeitete, den aber die regelmäßige saisonale Arbeitslosigkeit so störte, dass er sich eine feste Stelle im Bergbau unter Tage suchte.

Auch wenn TeilnehmerInnen von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen wurden oder gleich eine neue Arbeit aufnahmen, blieb eine Reihe von ihnen nicht von saisonaler Arbeitslosigkeit verschont.

Insbesondere bei Bauberufen wie Maurer, Stuckateur, Maler und Lackierer, Schreiner, Trockenbauer oder Straßenbauer war dies bei sechs Männern der Fall. Aber auch der Bäcker Enno H., der Fleischer Daniel K. und als einzige Frau die Floristin Anja O. mussten sich zwischenzeitlich arbeitssuchend melden.

2.9.3 Erfahrungen mit längerer Arbeitslosigkeit und Verbleib

Von den TeilnehmerInnen, die sich mit geringer Arbeitslosigkeit konfrontiert sahen (20 Frauen und 20 Männer), waren nur zwei Männer nicht persönlich für ein Interview zu gewinnen, aber ihre Mütter erteilten bereitwillig Auskunft über ihren Lebens- und Berufsweg (Pascal F., der sich bei der Bundeswehr verpflichtete und Thorsten S., der sich im Anschluss an die Lehre gleich neue Stellen suchte).

Von 19 Frauen und 20 Männern ist der weitere Weg nach Abschluss der Berufsausbildung entweder nicht bekannt (vier Frauen, fünf Männer) oder sie erlebten längere Zeiten von Arbeitslosigkeit oder von prekärer Beschäftigung.

Drei der Frauen, Alja B., Birgit B. und Ramona R., deren weiterer Weg nicht genau bekannt ist, weil sie für ein Interview nicht gewonnen werden konnten, wurden laut Prisma-Datenbank nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen und waren nach Auskunft ihrer Ex-Prisma-LehrerInnen längere Zeit nach der Berufsausbildung arbeitslos.

Die vierte Frau, Antje B., erreichte ich telefonisch und wir sprachen auch einige Zeit am Telefon, es kam jedoch nicht heraus, ob sie zwischenzeitlich arbeitslos war oder ob sie eventuell noch im Ausbildungsbetrieb (Telekommunikationskonzern) beschäftigt ist.

Bei den Männern ließ sich bei fünf Männern der weitere Verlauf nicht durch ein Interview oder einen telefonischen Kontakt nachvollziehen.

Der Hochbaufacharbeiter Valeri F. und der Textilmaschinenführer Christoph W. wurden laut Prisma-Datenbank nicht übernommen. Ihre ehemaligen Prisma-Lehrer vermuteten, dass beide aufgrund ihrer schwachen Prüfungsergebnisse und ihrer problematischen Charaktere nur schwer den Einstieg in eine Beschäftigung finden werden. Anatol N. wurde ebenfalls nicht weiter beschäftigt, sein Prisma-Lehrer erfuhr jedoch, dass er sich nach kurzer Zeit der Arbeitslosigkeit bei der Bundeswehr verpflichtet hatte.

Ernst M. und Arthur B. wurden laut Prisma-Datenbank übernommen. Beide waren für die Befragung nicht mehr auffindbar.

Für die anderen jeweils 15 TeilnehmerInnen, von denen längere Zeiten der Arbeitslosigkeit bekannt sind, sah die Lage zum Stichtag der Befragung wie in den folgenden Grafiken dargestellt aus:

Abbildung 41: Erfahrungen mit längerer Arbeitslosigkeit: Frauen

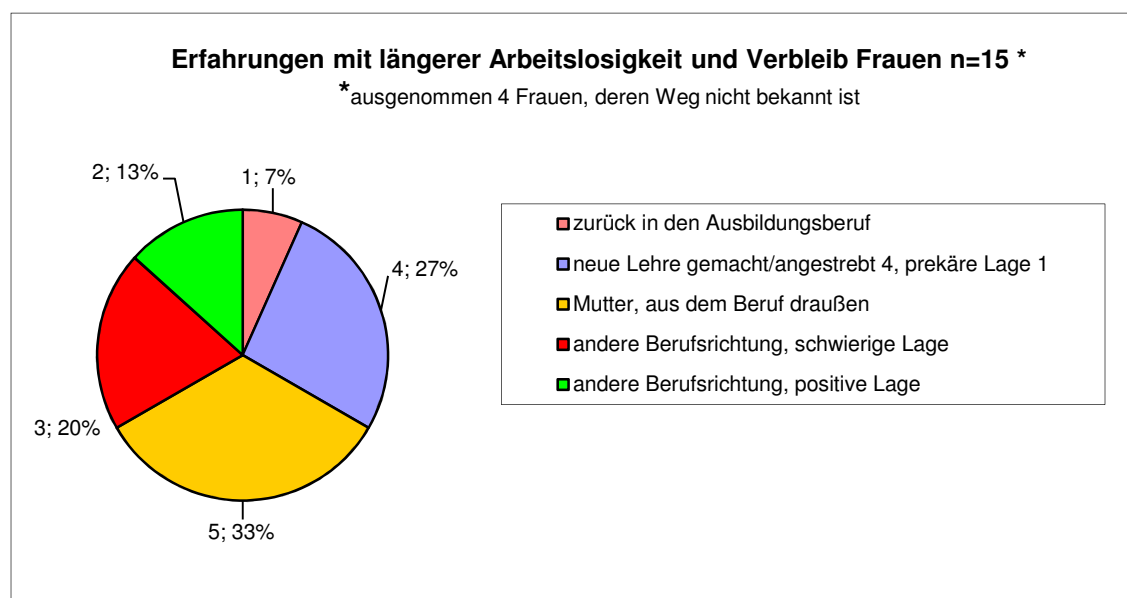
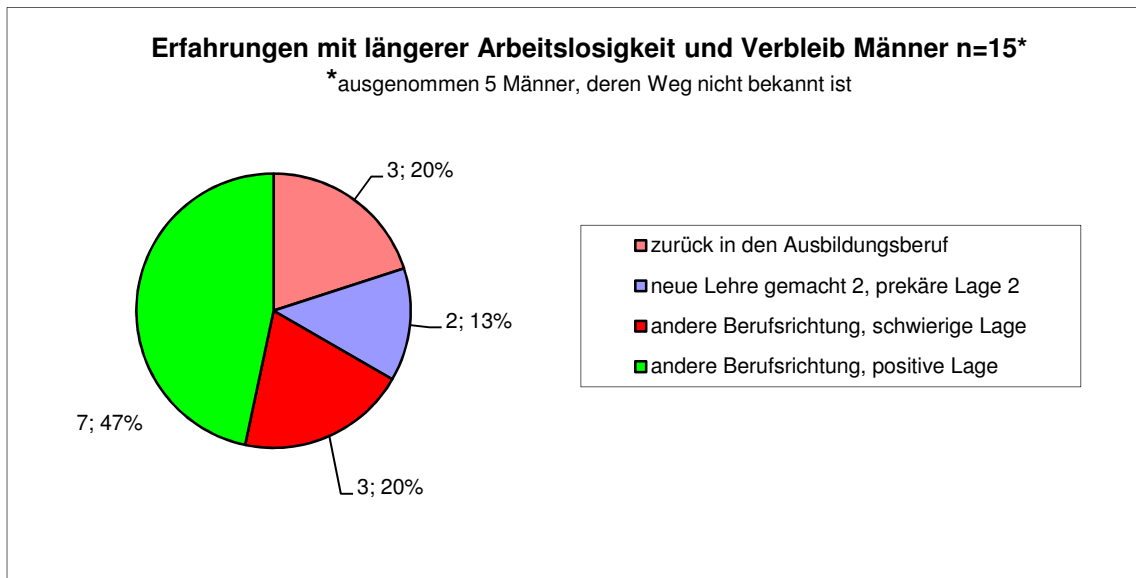


Abbildung 42: Erfahrungen mit längerer Arbeitslosigkeit: Männer



Zurück in den Ausbildungsberuf: die Teilnehmerin/der Teilnehmer fand nach einiger Zeit der Arbeitslosigkeit wieder eine Stelle im Ausbildungsberuf

Neue Lehre gemacht: die Teilnehmerin/der Teilnehmer absolvierte eine weitere Berufsausbildung (oder strebte sie an), von den vier Frauen befand sich von dieser Gruppe eine in einer prekären beruflichen Lage, von den zwei Männern befanden sich beide in einer prekären beruflichen Lage

Mutter, aus dem Beruf draußen: Die Teilnehmerin hatte längere Zeiten von Arbeitslosigkeit und wird es als Mutter möglicherweise schwer haben, in den Beruf zurückzukehren

andere Berufsrichtung, schwierige Lage: über das Einschlagen einer anderen Berufsrichtung wurde versucht, einen beruflichen Einstieg zu finden, was aber nicht gelang

andere Berufsrichtung, positive Lage: Über das Einschlagen einer neuen Berufsrichtung gelang der Einstieg in die Arbeitswelt

Wie bereits im vorherigen Kapitel angedeutet: In der Gruppe der jungen Erwachsenen, die längere Zeiten von Arbeitslosigkeit erlebten, finden sich alle die wieder, die entweder ganz vom Arbeitsmarkt abgekoppelt waren oder sich in beruflich schwierigen Lagen befanden.

Bei den Frauen waren dies auch die Mütter, die sich vom Arbeitsmarkt entfernt hatten, weil sie ihren Beruf nicht mehr ausüben konnten (die Schreinerin Elke J. und die Köchin Nadine S. aus gesundheitlichen Gründen), die nach der Lehre nicht oder kaum im Beruf tätig waren (die Arzthelferin Melek A.) oder denen der Ausbildungsberuf verleidet war (die Molkereifachfrau Agnes J. und die Malerin und Lackiererin Denise H.).

Auffällig ist, dass es unter den 15 Frauen nur eine gab, die nach längeren Zeiten der Arbeitslosigkeit und Erziehungszeiten wieder eine (Teilzeit-)stelle in ihrem Ausbildungsberuf fand: Eva M. im Verkauf in einem Supermarkt in Wohnortnähe.

Sie hatte Kauffrau im Einzelhandel in einem Kaufhaus gelernt, und die Teilzeitstelle im Lebensmittelhandel stellte nach ihren Aussagen aufgrund ihrer Mutterschaft eine Kompromisslösung dar.

Eine Reihe der BefragungsteilnehmerInnen versuchte, sich aus dem Kreislauf von Jobs, Arbeitslosigkeit, Maßnahmen des Arbeitsamtes, Leiharbeit zu befreien, indem sie neue Berufsrichtungen und neue Berufsausbildungen machten oder anstrebten. Bei den Frauen waren dies Evelyn F., die sich nach Jobs und Erziehungszeiten zusammen mit ihrem Mann mit einem Imbisswagen selbstständig machte oder Marlis K., die als Gärtnerin unter der saisonalen Arbeitslosigkeit in dem Beruf litt und nach einer kaufmännischen Fortbildung eine feste Stelle in einem Büro fand. Vier Frauen machten eine neue Berufsausbildung oder strebten gerade eine neue Ausbildung an: Amelia W. lernte Kosmetikerin und hatte sich sehr erfolgreich zusammen mit einer Freundin mit einem Salon selbstständig gemacht, Yvonne A. befand sich zum Befragungszeitraum in Erziehungszeit und plante, danach ihre begonnene Ausbildung als Köchin in einem Hotel wieder aufzunehmen und zu beenden. Und Alexandra G. besuchte die Abendrealschule mit dem Ziel, eine Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin beginnen zu können.

Während für diese fünf Frauen, die eine neue Ausbildung anstrebten oder absolviert hatten bzw. die eine neue Berufsrichtung einschlugen, die weiteren Prognosen eher günstig erschienen, stellte sich die Lage für Barbara M. weniger positiv dar: Sie hatte zunächst Industriekauffrau gelernt und war dann für ca. ein halbes Jahr vom Ausbildungsbetrieb übernommen worden. Danach wurde sie arbeitslos und schaffte keinen beruflichen Einstieg mehr. Sie versuchte nach etwa einem Jahr der Arbeitslosigkeit durch eine neue Lehre als Malerin und Lackiererin einen Einstieg zu bekommen, war aber zum Befragungszeitpunkt bereits wieder zwei Jahre arbeitslos und schlug sich mit Gelegenheitsjobs durch.

Unter ähnlich schwierigen Arbeitsbedingungen fanden sich Oxana K., Jessica R. und Annette L. wieder: Oxana war zum Befragungstichtag seit etwa einem Jahr als Leiharbeiterin in einer Fabrik beschäftigt, nachdem sie etwa drei Jahre mit Minijobs, Maßnahmen, Arbeitslosigkeit zugebracht hatte, Jessica hatte nach Abschluss ihrer überbetrieblichen Lehre in einem Bildungszentrum noch nie gearbeitet und Annette war in die USA ausgewandert und jobbte dort in prekären Arbeitsverhältnissen in der Gastronomie und im Hotel. Das bedeutet: Neun der 15 Frauen, die längere Zeiten von Arbeitslosigkeit erlebten, befanden sich zum Befragungstichtag immer noch in beruflich schwieri-

gen Lagen. Sie waren entweder als Mutter zu Hause ohne Aussicht, nach ihren Erziehungszeiten wieder mehr als einen Minijob zu bekommen oder sie waren arbeitslos bzw. in schlecht bezahlten, unqualifizierten Jobs tätig.

Bei den Männern, die längere Zeiten der Arbeitslosigkeit aufwiesen, sahen die Lagen zum Befragungstichtag vergleichsweise besser aus: 10 von 15 Männern war es nach Zeiten von Jobs, Arbeitslosigkeit, Maßnahmen des Arbeitsamtes gelungen, sich im Ausbildungsberuf (drei) oder einer anderen Berufsrichtung (sieben) zu etablieren. Der Schreiner Martin B. bekam eine feste Anstellung in der Schreinerwerkstatt seines Bruders, der KFZ-Mechaniker für Nutzfahrzeuge Marc S. fand über ein Stellengesuch eine Anstellung im Fuhrpark einer Spedition und der Metallbauer Waldemar K. ging in ein Metallteilewerk in die Produktion.

Der Maler und Lackierer Olaf B. fand eine feste Stelle in der Kühlgeräteproduktion, der Stahlbetonbauer Frank H. arbeitete zum Befragungstichtag als Textilmaschinenführer, der Zerspanungsmechaniker Norbert H. ging als Lagerist zur Dt. Bahn, der KFZ-Mechaniker Iwan K. fand eine Stelle in der Autoaufbereitung, der KFZ-Mechaniker David B. arbeitete in der Fleischfabrik, ein weiterer KFZ-Mechaniker für Nutzfahrzeuge Mirco J. hatte sich mit einem kleinen Schwertransportunternehmen selbstständig gemacht und der Parkettleger Rafael M. war als Zimmerer und Dachdecker tätig.

Auch bei den Männern versuchten zwei ihre berufliche Lage zu verbessern, indem sie eine neue Berufsausbildung absolvierten: Lothar M. vom Maurer zum Bürokaufmann und Oliver M. vom Maurer zum Koch. Beide waren aber zum Befragungstichtag arbeitslos und hatten keine Stelle in Aussicht.

Drei Teilnehmer befanden sich, wie schon an anderer Stelle beschrieben, in schwierigen Lagen: Ralf M. und Andreas D. waren nach ihren Lehren kaum oder gar nicht berufstätig und sind wahrscheinlich auf dem ersten Arbeitsmarkt nicht mehr vermittelbar, Bernd E. schlug sich seit Ende seiner Ausbildung zum Ausbaufacharbeiter mit Gelegenheitsjobs und Leiharbeit durch.

2.9.4 Erfahrung von Arbeitslosigkeit im Berufsverlauf als Bedingungsfaktor für gelungene und misslungene Berufseinstiege

Es überrascht nicht, dass AusbildungsabsolventInnen der Einstieg in eine dauerhafte Beschäftigung besser gelingt, wenn sie es schaffen, im Ausbildungsbetrieb weiterbeschäftigt zu werden, sofort eine feste neue Stelle zu finden und ihre Zeiten von Ar-

beitslosigkeit möglichst gering zu halten – unter einem halben Jahr ab Ausbildungsende. Von den 40 BefragungsteilnehmerInnen, die geringe oder keine Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit gemacht hatten, scheint es nur für fünf Mütter möglicherweise schwierig zu werden, den Einstieg in eine Beschäftigung nach den Erziehungszeiten wieder zu vollziehen.

Alle anderen 35 TeilnehmerInnen mit geringen Zeiten der Arbeitslosigkeit hatten sich zum Befragungszeitpunkt im Ausbildungsbetrieb, einer anderen Stelle im Ausbildungsberuf oder in einer festen Stelle in einem anderen Bereich etabliert.

Die 30 TeilnehmerInnen (ausgenommen die neun TeilnehmerInnen, deren Berufsverläufe nach Abschluss der Berufsausbildung nicht genau bekannt waren), die längere und/oder mehrfache Zeiten der Arbeitslosigkeit, Maßnahmen des Arbeitsamtes, prekäre Jobs und Minijobs, Leiharbeit erlebt hatten, mussten größere Anstrengungen unternehmen, um einen beruflichen Einstieg zu finden. Immerhin sechs Frauen und 10 Männern dieser Gruppe gelang der Schritt in die Arbeitswelt nach längerer Suche noch.

Hier waren es auch fünf Mütter, die es möglicherweise schwer haben werden, nach Erziehungszeiten den Einstieg in eine Berufstätigkeit wieder zu erlangen.

Auch die Betrachtung der Stellenwechsel und diskontinuierlichen Verläufe nach Abschluss der Berufsausbildung spiegelt dies wider.

Abbildung 43: Stellenwechsel im Verlauf: Frauen

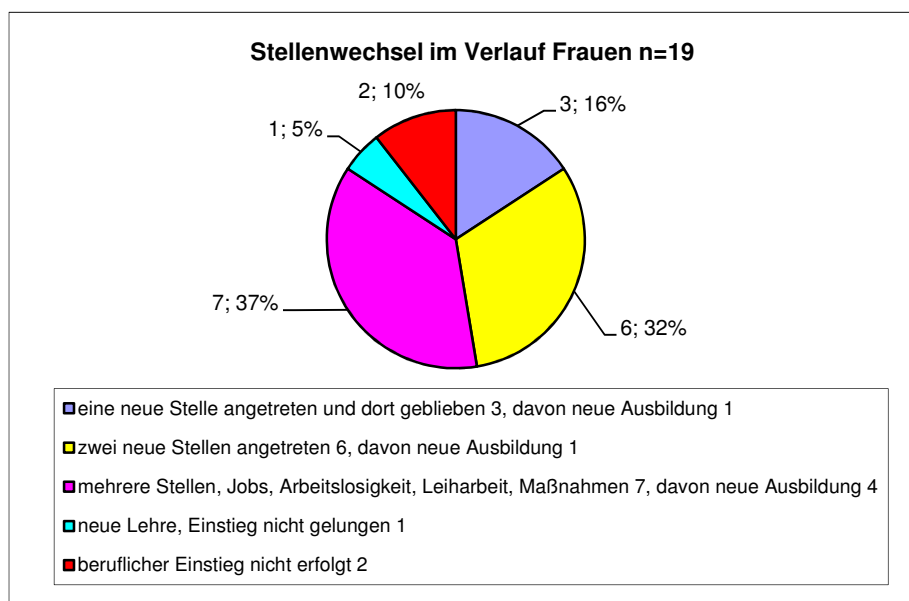
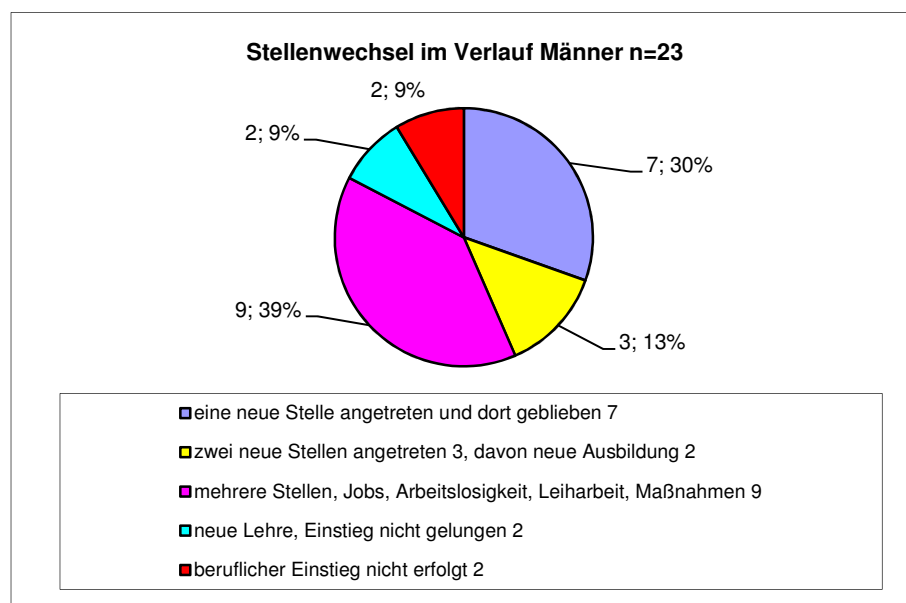


Abbildung 44: Stellenwechsel im Verlauf: Männer



eine neue Stelle angetreten, TeilnehmerIn arbeitete noch dort

im Berufsverlauf wurden zwei verschiedene neue Stellen angetreten

mehrere Stellen, Jobs, Arbeitslosigkeit, Leiharbeit, Maßnahmen

zweite Lehre absolviert, beruflicher Einstieg nicht gelungen

nach der Lehre beruflicher Einstieg nicht erfolgt

(davon neue Ausbildung = es wurde eine neue Ausbildung absolviert oder die Teilnehmerin/der Teilnehmer befand sich gerade in Ausbildung)

Die TeilnehmerInnen, die es schafften, direkt im Anschluss an die Berufsausbildung oder auch nach einer Zeit der entweder Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb und/oder einer Zeit der Arbeitslosigkeit, eine neue feste Stelle zu finden, konnten sich dort eine Perspektive aufbauen. Bei den Frauen waren dies Helena P., die nach eineinhalb Jahren ihre Stelle im Ausbildungsbetrieb kündigte und in einem anderen Betrieb zum Befragungszeitpunkt schon (unterbrochen von Erziehungszeiten) ca. vier Jahre tätig war; auch Esma K. fand nach zunächst Übernahme im Ausbildungsbetrieb und anschließender Zeit der Arbeitslosigkeit eine feste Stelle in einem anderen Berufsbereich und war dort seit ca. zwei Jahren beschäftigt; die KFZ-Mechanikerin Mareike M. wurde vom Ausbildungsbetrieb übernommen, bis sie ihre zweite Lehre zur Automobilkauffrau startete. Vom zweiten Ausbildungsbetrieb wurde sie übernommen und war dort seit eineinhalb Jahren tätig.

Von den Männern suchte sich Otmar F. gleich im Anschluss an die Lehre eine neue Stelle im Ausbildungsberuf und war dort bereits seit sieben Jahren tätig, Ulf H. und Ste-

fan K. fanden nach kurzer Arbeitslosigkeit jeweils feste Stellen in einem anderen Beruf (Ulf H. war etwas über sechs Jahre im neuen Betrieb, Stefan K. ca. vier Jahre), Walde-
mar K. und Martin B. fanden nach ca. neun Monaten bis einem Jahr der Arbeitslosigkeit
eine feste Stelle in ihren Ausbildungsberufen und waren dort seit rund drei Jahren be-
rufstätig, ebenso war Pascal F. seit drei Jahren bei der Bundeswehr und Fatih T. war seit
drei Jahren mit einem Döner-Imbiss selbstständig, nachdem er noch etwa ein Jahr im
Ausbildungsbetrieb gearbeitet hatte.

Auch für die sechs Frauen und drei Männer, die nur zwei Stellenwechsel vollzogen hat-
ten, sahen die Chancen zum Stichtag der Befragung eher günstig aus.

Nur Elke J., die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in ihrem Ausbildungsberuf
Schreinerin tätig sein kann, war nach zwei ausbildungsberufsfremden Stellen in einer
Großreinigung und einer Metallteileproduktion als Mutter seit fünf Jahren zu Hause.

Belinda H. und Kristin L. arbeiteten an zwei verschiedenen Stellen in ihren Ausbil-
dungsberufen. Mit der jeweils zweiten Stelle hatten sie sich eine berufliche Perspektive
geschaffen: Belinda als stellvertretende Verkaufschefin in einem großen Autoteilehan-
del im Rhein-Main-Gebiet, Kristin als Fachverkäuferin in einer Bäckerei. Eva M. war
zunächst im Ausbildungsbetrieb tätig und fand immer nach kurzer Arbeitslosigkeit neue
Stellen im Einzelhandel. Nach ca. einem Jahr in ihrer zweiten Stelle ging sie für drei
Jahre in Erziehungszeit und hatte zum Befragungstichtag gerade wieder mit einer Teil-
zeitstelle beim letzten Arbeitgeber angefangen.

Marlis K. suchte sich zunächst eine neue Stelle als Gärtnerin, merkte aber, dass sie den
Beruf auf Dauer nicht ausüben konnte. Außerdem störte sie die saisonale Arbeitslosig-
keit in dem Beruf. Während einer Wintersaison besuchte sie Weiterbildungskurse im
Bürobereich und suchte sich eine Stelle in einem Büro, wo sie zum Befragungstichtag
bereits über vier Jahre arbeitete. Und Amelia W. machte nach Jobs in der Gastronomie
eine neue Ausbildung als Kosmetikerin und war zum Befragungstichtag erfolgreich
seit einem Jahr selbstständig.

Ebenso erfolgreich waren die drei Männer, die nach der Berufsausbildung nur zwei Sta-
tionen durchlaufen hatten. Thorsten S. arbeitete gleich nach der Lehre zunächst beim
Paketdienst und zum Befragungstichtag seit einigen Jahren in der industriellen Produk-
tion; Eugen P. und Willi H. waren direkt im Anschluss an ihre Ausbildungen zunächst
kurz arbeitslos, gingen dann zur Bundeswehr (Eugen P. absolvierte dort eine Ausbil-
dung zum Koch, Willi H. erwarb seinen LKW-Führerschein) und waren zum Stichtag

beide in festen Stellen berufstätig: Eugen seit dreieinhalb Jahren als Bäcker (sein erster Ausbildungsberuf), Willi seit etwas über einem Jahr als Kraftfahrer .

Mehrere Stellenwechsel, Zeiten von Arbeitslosigkeit, Besuch von Maßnahmen des Arbeitsamtes, Zeiten von Leiharbeit prägten das Berufsleben seit Ende der Berufsausbildung von neun Männern und sieben Frauen.

Bei den Frauen waren drei, Agnes J., Nadine S. und Melek A., zum Befragungsstichtag mit einem Kind zu Hause. Agnes hatte nebenbei noch einen 400 Euro-Job, Nadine sah keine Möglichkeit, als Mutter in ihrem Lehrberuf Köchin eine Stelle zu finden; sie und ihr Mann lebten in sehr eingeschränkten Verhältnissen von Arbeitslosengeld II. Melek A. hatte rund fünfeinhalb Jahre nach Abschluss der Ausbildung zur Arzthelferin meistens ausbildungsfremd gejobbt und war zum Befragungsstichtag seit etwas mehr als einem halben Jahr als Mutter zu Hause.

Weitere drei Frauen dieses Kreises befanden sich gerade in neuen Ausbildungen: Yvonne A. strebte nach Zeiten von Arbeit in ihrem Beruf Fleischereifachverkäuferin und Arbeitslosigkeit (insgesamt rund fünf Jahre) eine neue Ausbildung zur Köchin an; zum Befragungszeitpunkt hatte sie die Ausbildung gerade wegen Erziehungszeit unterbrochen. Ghina V. hatte nach ca. fünf Jahren Arbeit im Ausbildungsberuf Bäckereifachverkäuferin, Jobben in anderen Bereichen und Arbeitslosigkeit seit etwa einem Jahr eine feste Stelle als Restaurantfachfrau in einem Hotel und bereitete sich auf ihre Externenprüfung zur Restaurantfachfrau vor der IHK vor. Alexandra G. besuchte nach ebenfalls rund fünf Jahren Arbeit im Ausbildungsberuf Fleischereifachverkäuferin, Arbeitslosigkeit, Gelegenheitsjobs und Tätigkeit in einem Behindertenheim die Abendrealschule mit dem Ziel, eine neue Berufsausbildung zur Heilerziehungspflegerin beginnen zu können.

Stefanie S. hatte zum Befragungsstichtag bereits eine andere Berufsausbildung zur Altenpflegerin absolviert und arbeitete in einem Altenheim. Davor hatte sie in verschiedenen Stellen in ihrem ersten Ausbildungsberuf Floristin gearbeitet.

Oxana K. war schließlich nach etwa drei Jahren Zeiten der Arbeitslosigkeit, Gelegenheitsjobs und Maßnahmen des Arbeitsamtes als Leiharbeiterin in einem Lackierwerk beschäftigt.

Die neun Männer der Gruppe mit unregelmäßigen Arbeitsverläufen nach Abschluss der Berufsausbildung, mit Zeiten von Jobs, Leiharbeit, von Arbeitslosigkeit, Zivildienst und Bundeswehr befanden sich zum Befragungsstichtag alle in einem Beschäftigungsverhältnis.

Davon war nur Marc S. in einer Stelle in seinem Ausbildungsberuf KFZ-Mechaniker für Nutzfahrzeuge tätig. Alle anderen hatten sich von ihren Ausbildungsberufen entfernt: Frank H. war vom Stahlbetonbauer zum Textilmaschinenführer gewechselt, David B. vom KFZ-Mechaniker zum Fleischer, Rafael M. vom Parkettleger zum Zimmerer und Dachdecker, Iwan K. vom KFZ-Mechaniker zum Helfer in einer Autoreinigungsfirma, Olaf B. vom Maler und Lackierer zum Produktionshelfer in der Kühlfahrzeugebeschichtung, Norbert H. vom Zerspanungsmechaniker zum Lagerarbeiter bei der Deutschen Bahn, Bernd E. war seit einem Jahr bei einer Leiharbeitsfirma tätig und Mirco J. hatte sich mit einem kleinen Schwertransportunternehmen selbstständig gemacht.

Auch wenn alle neun Teilnehmer zum Befragungsstichtag in Arbeit waren, soll das nicht darüber täuschen, dass bei einigen längere Zeiten von Arbeitslosigkeit, Gelegenheitsjobs, Maßnahmen des Arbeitsamtes vorausgingen.

Die meisten äußerten, dass sie gerne in ihren zuletzt gefundenen Stellen bleiben wollten, für Iwan K. war die Stelle in der Fahrzeugreinigung jedoch auf Dauer nicht sicher und er war von saisonaler Arbeitslosigkeit bedroht, und Bernd E. sah als Leiharbeiter ebenfalls wenig Perspektiven und strebte die Festanstellung, die Übernahme in einer der ausleihenden Firmen an.

Einige wenige BefragungsteilnehmerInnen hatten sich zum Befragungsstichtag vom Arbeitsmarkt entfernt.

Eine Frau, Barbara M. und zwei Männer, Lothar M. und Oliver M. hatten jeweils neue Berufsausbildungen absolviert. Barbara M. lernte Malerin und Lackiererin, Lothar M. Bürokaufmann in einem Reha-Bildungswerk und Oliver M. lernte Koch.

Alle drei waren zur Befragungszeit arbeitslos mit geringen Chancen, in ihren ersten oder zweiten Berufen eine Anstellung zu erlangen.

Zwei Frauen und zwei Männer hatten nach der ersten Berufsausbildung - außer vielleicht ein paar Minijobs - noch nicht gearbeitet und waren zum Befragungszeitpunkt wahrscheinlich auf Dauer aus dem Erwerbsleben ausgeschieden. Bei den Frauen waren dies Jessica R., die ihre Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation im Bildungszentrum gemacht hatte und Denise H., die ihren Beruf Malerin und Lackiererin aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben konnte und wollte und zur Befragungszeit mit einem kleinen Kind zu Hause war. Ihr Mann jobbte als Leiharbeiter in der Fabrik und die Familie erhielt aufstockend Arbeitslosengeld II.

Die Geschichten der beiden Männer Ralf M. und Andreas D. sind an anderer Stelle beschrieben: Beide sind wahrscheinlich dauerhaft nicht mehr erwerbsfähig.

2.9.5 Die berufliche Lage der jungen Erwachsenen der Befragungsgruppe am Stichtag der Befragung

Kurz nach Abschluss der Befragung sprach ich mit einem Bekannten über meinen ersten Eindruck von der beruflichen Situation der BefragungsteilnehmerInnen drei bis sieben Jahre nach Abschluss ihrer jeweiligen ersten Berufsausbildungen.

Der Bekannte äußerte die Vermutung, dass sicher viele der TeilnehmerInnen mit schwachen schulischen Voraussetzungen in der Arbeitswelt keinen Fuß fassen können, gescheitert sind, sich in Arbeitslosigkeit oder prekärer Beschäftigung befinden. Nach meinem ersten Eindruck musste ich dem widersprechen.

Tatsächlich arbeitslos waren von 70 TeilnehmerInnen, über deren Lage etwas bekannt war, nur zwei Frauen und vier Männer. Alexandra G. war zum Befragungsstichtag zwar offiziell arbeitslos gemeldet, besuchte aber die Abendrealschule und strebte eine neue Berufsausbildung zur Heilerziehungspflegerin an. Das bedeutet, dass rund 90% der 70 TeilnehmerInnen nicht arbeitslos waren.

Auch nur vier der 70 TeilnehmerInnen befanden sich zum Befragungszeitpunkt in unsicheren (Leih-) Arbeitsverhältnissen. Alle vier hatten zwar Vollzeitarbeit, Bernd E. und Oxana K. jobbten aber bei einer Leiharbeitsfirma, Annette L. war in USA in mehreren Jobs in der Gastronomie tätig und Iwan K. war nach Phasen der Leiharbeit und Arbeitslosigkeit in einem eher unsicheren Job angestellt.

Bei näherer Betrachtung fällt bei den Frauen die große Gruppe der Mütter auf, die entweder mit Kind(ern) zu Hause waren (neun), die wegen ihrer Kinder nur in Teilzeit arbeiten konnten oder wegen ihrer Kinder eine Selbstständigkeit nicht voll ausüben konnten (sechs). Nur 15 Frauen (rund 43%) waren demnach in einer Vollzeitbeschäftigung, und nur eine dieser Frauen war Mutter und arbeitete noch in ihrem Ausbildungsbetrieb (die Fotografin Rita M.).

In der Übersicht stellt sich die berufliche Lage der BefragungsteilnehmerInnen zum Stichtag der Befragung wie folgt dar:

Abbildung 45: Berufliche Lage zum Befragungsstichtag: Frauen

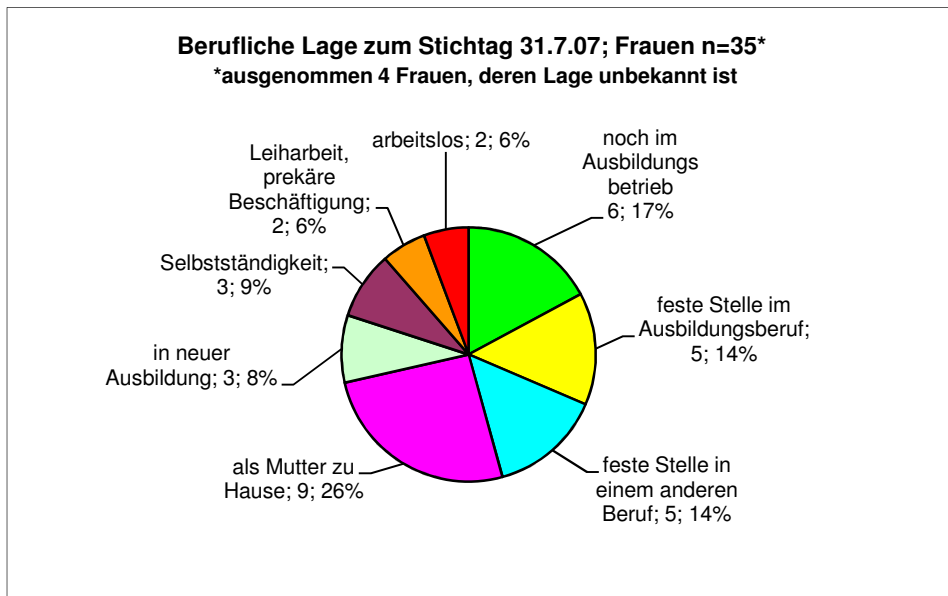
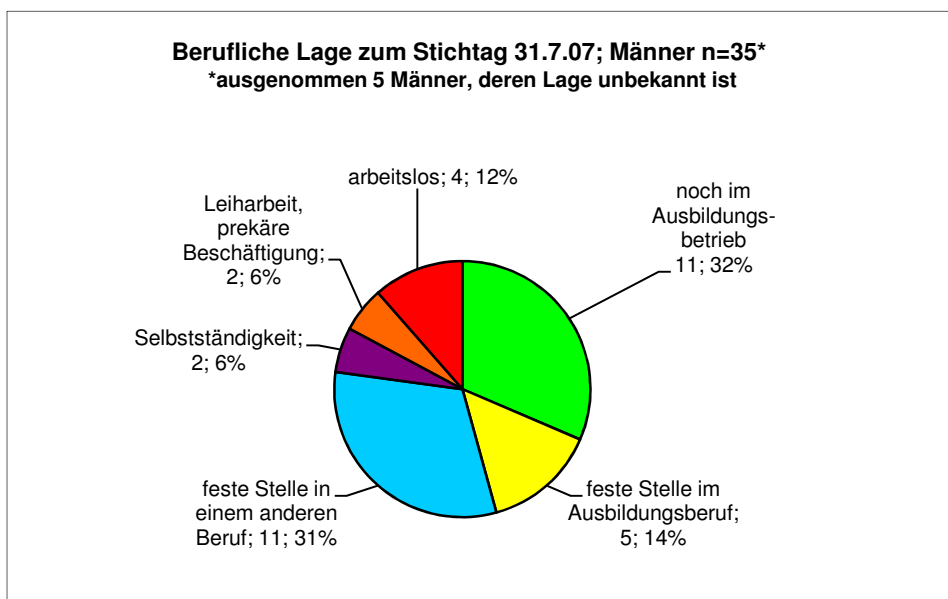


Abbildung 46: Berufliche Lage zum Befragungsstichtag: Männer



Die Unterschiede in den beruflichen Lagen zwischen Frauen und Männern sind augenscheinlich: Während sich bei den Frauen 60% in einem Beschäftigungsverhältnis oder einer Selbstständigkeit befanden, waren es bei den Männern 31 von 35 (89%), die einer Angestelltentätigkeit oder Selbstständigkeit nachgingen.

Ein Viertel der Frauen war mit einem Kind oder zwei Kindern zu Hause, zwei dieser Mütter hatten noch einen kleinen Nebenjob auf 400 Euro Basis als Reinigungskraft (Elke J.) und in einem Großhandel für Medizinprodukte (Agnes J.).

Auch unter den Frauen, die noch im Ausbildungsbetrieb (sechs) oder in einer festen Stelle im Ausbildungsberuf (fünf) arbeiteten, gab es fünf Mütter, von denen nur die Fotografin Rita M. in Vollzeit tätig war, die anderen vier hatten Teilzeitstellen.

Auch von den drei selbstständig tätigen Frauen waren zwei Mütter. Beide übten ihre Selbstständigkeit mehr oder weniger mit ihren Ehemännern gemeinsam aus: Natalia B. hatte zusammen mit ihrem Mann, einem gelernten Koch, einen Cateringservice für russische Hochzeiten und Feste aufgemacht, Evelyn F. hatte mit Hilfe ihres Mannes, einem Fleischer, einen Imbiss eröffnet. Die beiden Ehemänner arbeiteten jeweils in ihren Berufen in festen Stellen.

Unter den drei Frauen, die sich zum Befragungstichtag gerade in einer neuen Ausbildung befanden, waren zwei Mütter. Doris R. konnte ihr Studium gut bewältigen, da sie bei den Eltern ihres Lebensgefährten im Haus wohnte und die Eltern das Kind betreuten. Yvonne A. hatte ihre neue Ausbildung zur Köchin gerade wegen ihres Kindes unterbrochen und plante, sie wieder aufzunehmen, sobald ihr Kind in den Kindergarten kommen würde.

Nur unter den neun Frauen, die sich in einer festen Stelle in einem anderen Bereich etabliert hatten (fünf), die in Leiharbeit oder prekärer Beschäftigung jobbten (zwei) oder die arbeitslos waren (zwei), gab es keine Frauen mit Kindern.

Die zwei arbeitslosen Frauen, Jessica R. und Barbara M., befanden sich beide schon längere Zeit in einer misslichen Lage: Jessica war nach ihrer überbetrieblichen Ausbildung noch nicht berufstätig gewesen (rund drei Jahre) und Barbara hatte versucht, ihre berufliche Situation zu verbessern, indem sie eine weitere Berufsausbildung absolvierte, war zum Befragungstichtag jedoch schon wieder zwei Jahre arbeitslos.

Bei den Männern gab es nur vier, die zum Befragungstichtag arbeitslos waren. Alle vier dürften es schwer haben, wieder einen Arbeitsplatz zu finden. Lothar M. und Oliver M. hatten beide den für sie falschen Beruf Maurer ergriffen. Lothar M. konnte den Beruf aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen nicht mehr ausüben und hatte eine Reha-Umschulung zum Bürokaufmann gemacht, Oliver M. absolvierte eine neue Ausbildung zum Koch. Beide hatten aber keinen Einstieg in den zweiten Beruf gefunden.

Ralf M. und Andreas D. schließlich hatten sich wahrscheinlich dauerhaft vom Arbeitsmarkt entfernt.

Schon bei der ersten Betrachtung der Übergang in Beschäftigung für die meisten der BefragungsteilnehmerInnen geglückt zu sein, zeigt sich bei weitergehender Analyse, dass insbesondere Frauen mit Kindern von der Erwerbstätigkeit abgekoppelt sind und dass junge Erwachsene in Leiharbeit, unsicheren Beschäftigungsverhältnissen oder in Arbeitslosigkeit es sehr schwer haben, sich aus diesen Lagen wieder zu befreien. Bei allen letztgenannten BefragungsteilnehmerInnen hatten sich die Verhältnisse von Arbeitslosigkeit, eventuell neuen Ausbildungen und prekären Jobs im Wechsel bereits seit mehreren Jahren verfestigt, im Durchschnitt vom Ende der Lehre bis zum Befragungstichtag rund vier Jahre.

.

3 Die Interviews

3.1 Die Erstellung des Frageleitfadens

Mit der Dissertation wurde das Ziel verfolgt, den weiteren beruflichen Werdegang ehemaliger Auszubildender des dualen Ausbildungssystems, hier TeilnehmerInnen der ausbildungsbegleitenden Hilfen unter drei wesentlichen Aspekten zu rekonstruieren:

1. Können sich Angehörige dieser benachteiligten Gruppe durch eine abgeschlossene Berufsausbildung langfristig auf einem Arbeitsmarkt mit hohen Anforderungen an persönliche und fachliche Leistungsfähigkeit behaupten?
2. Welche Bedingungen führen für die ehemaligen abH-TeilnehmerInnen nach Erwerb des Lehrabschlusses zu einer gelingenden beruflichen Eingliederung oder woran scheitern sie?
3. Mit welchen Strategien versuchen die TeilnehmerInnen Phasen der Arbeitslosigkeit zu bewältigen?

Detaillierter aufgelistet ergaben sich aus dem Erkenntnisinteresse die folgenden Leitfragen:

Verbleiben die Lehrlinge nach erfolgreicher Abschlussprüfung in dem Betrieb, in dem sie gelernt haben?

Wenn ja, wie lange beschäftigt der Ausbildungsbetrieb sie weiter?

Wenn die Auszubildenden nicht in ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden: Erlangen sie eine andere Anstellung im erlernten Beruf? In einem anderen Berufsfeld?

Wie bewältigen die jungen Erwachsenen den immer schwieriger werdenden Schritt von der Lehrabschlussprüfung in stabile Arbeitsverhältnisse mit Perspektive?

Welche Strategien entwickeln sie, wenn sie sich mit Zeiten von Arbeitslosigkeit konfrontiert sehen?

Wie beurteilen sie ihren Lehrberuf und ihren Berufseinstieg und welche Umgehensweisen erachten sie selbst als hilfreich, um den Schritt von der abgeschlossenen Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis gehen zu können?

Qualitative Interviews liefern oft einen Berg von Daten, der in der Auswertung kaum noch handhabbar erscheint. Die Schwierigkeit in der Erstellung des Frageleitfadens (Anhang A1) bestand demnach darin, auf der einen Seite die Vergleichbarkeit der Interviews zu sichern, ohne aber in die oft kritisierte „Leitfadenbürokratie“ – das Abhaken der Leitfragen zu verfallen und den natürlichen Gesprächsverlauf zu unterdrücken.

Da die Interviews die berufliche Entwicklung der Teilnehmer nach Abschluss der Berufsausbildung behandelten, lag bereits eine grobe Strukturierung des Leitfadens vor. Am Anfang stand die Frage nach der Zeit direkt im Anschluss an das Ende der Lehre, an die bestandene Abschlussprüfung. Friebertshäuser (2003, 371) erwähnt neben den Fehlerquellen, die ein qualitatives Interview verfälschen können, wie Einfluss der Forschenden durch verbale/nonverbale Äußerungen, Missverständnisse und Vermutungen der Befragten über soziale Erwünschtheit von Antworten, auch die mitunter auftretende Differenz der Antworten zu tatsächlichem Verhalten in der Situation, die erhoben wird.

Um dem Rechnung zu tragen, fragte ich vor allem nach dem Tun der TeilnehmerInnen (Bsp. „was hast du getan, als du gemerkt hast, dass du nicht übernommen wirst?“ oder „was hast du getan, um eine neue Stelle zu finden, als du arbeitslos warst?“).

Die Leitfragen, die möglichst in jedem Interview zur Sprache kommen sollten, orientierten sich in ihrer Reihenfolge am zeitlichen Verlauf. Zunächst ging es um die reine Feststellung, wie die Stationen des Verlaufs gewesen sind (konstatierende Fragen), Beispiele: „Wie ist dein berufliches Leben seit Abschluss der Ausbildung verlaufen? - Was hast du beruflich alles gemacht? - Was machst du derzeit beruflich?“ War dieser Sachverhalt auch durch geeignete Nachfragen geklärt, ging es in weiteren Fragen um die Beurteilung des Berufseinstiegs durch die TeilnehmerInnen (resümierende Fragen). Beispiele für resümierende Fragen sind: „Was hat es aus deiner Sicht persönlich und beruflich für dich gebracht, eine Ausbildung abgeschlossen zu haben?“ oder „was hat dir geholfen beim beruflichen Einstieg? Was hat dich beim Fußfassen im Beruf behindert?“ und „was würdest du aus deiner Erfahrung heraus anderen Jugendlichen empfehlen, die gerade eine Ausbildung abschließen und den Einstieg in den Beruf anstreben?“ Zum Schluss des Gesprächs ging es um den Ausblick in die Zukunft mit der Frage: „Wie soll es beruflich für dich weitergehen?“

Diese Fragenpalette sollte in jedem Interview angesprochen werden, ohne den TeilnehmerInnen die Struktur des Leitfadens aufzudrängen. Dabei stellte der Übergang von den konstatierenden Fragen zu den resümierenden Fragen jeweils einen „Knackpunkt“ dar.

Es galt den Zeitpunkt im Interview abzuschätzen, zu dem die Darstellung des Verlaufs weitgehend abgeschlossen war, damit die Fragen zur Reflexion des Einstiegs nicht zu unvermittelt den Gesprächsverlauf unterbrechen.

Das gelang in einigen Interviews besser, in anderen schlechter, was vor allem bei der schriftlichen Niederlegung der Interviews deutlich wurde.

3.2 Der Zugang zur Untersuchungsgruppe

In vergleichbaren Untersuchungen (Bylinski 2002 und Hiller 1990) mit benachteiligten Jugendlichen stellt sich der Zugang zur Zielgruppe als problematisch dar.

In Längsschnittuntersuchungen des Sonderforschungsbereichs Bremen zum Thema berufliche Eingliederung spricht man von einer „Panelsterblichkeit“ je länger der erste Erhebungstermin zurückliegt. Eine große Zahl von BefragungsteilnehmerInnen, vor allem Personen mit niedriger schulischer Bildung, verschwinden aus dem Zugriffsbereich der Forschenden (Grotheer/Windzio 2001). Ebenfalls ist aus oben erwähnten Untersuchungen bekannt, dass zur Datenerhebung der Versand eines Fragebogens wenig erfolgreich ist, zumeist ist der Rücklauf sehr gering: Ein Teil der jungen Erwachsenen ist unbekannt verzogen; die UntersuchungsteilnehmerInnen verstehen den Bogen nicht oder betrachten ihn als Eingriff in ihre Privatsphäre; sie vergessen oder verlegen den Fragebogen; sie haben kein großes Interesse, an einer Befragung teilzunehmen, sind misstrauisch gegenüber Fremden, gegenüber dem Ausfüllen von Formularen und sehen oft nicht ein, warum sie sich an einer Befragung beteiligen sollen.

Für die vorliegende Arbeit sind die Zugangswege zu den BefragungsteilnehmerInnen unten beschrieben. In 21 Fällen wurde versucht, Daten über den beruflichen Einstieg mittels eines Fragebogens (Anhang A3) zu erhalten. Das war jedoch nur in neun Fällen erfolgreich, wobei nur sechs der Befragungspersonen, bei denen der Fragebogen zurückkam, noch unter ihrer alten (Eltern-) Adresse aus der Prisma-Datenbank wohnten. Mit acht der neun TeilnehmerInnen fand vorher ein persönliches telefonisches Gespräch statt, in dem die Befragung vorgestellt wurde. In einem Fall zeigte sich der Vater der Befragungsteilnehmerin sehr kooperativ und übergab den Fragebogen mit einer Erläuterung der Befragung an seine Tochter weiter.

Von den 21 Befragungspersonen, bei denen die Befragung über den Fragebogen angestrebt wurde, hätten nur 12 über ihre alte Adresse in der Prisma-Datenbank angeschrieben werden können und es hätte eine Chance gegeben, sie darüber zu erreichen. Neun

junge Erwachsene wohnten nicht mehr unter ihrer alten Adresse, vier davon waren nicht mehr auffindbar, bei zwei Männern wurden die Mütter erreicht, die eine neue Adresse bekannt gaben bzw. den Fragebogen weiterreichen wollten. Das führte aber nicht zum Erfolg. Und bei den drei Teilnehmerinnen, die nicht mehr unter ihrer alten Adresse wohnten und bei denen der Fragebogen ausgefüllt zurückkam, vermittelten entweder die Eltern bzw. eine Teilnehmerin konnte persönlich über ihren Schwager erreicht werden.

Von den 12 TeilnehmerInnen, die über die alte Adresse in der Prisma-Datenbank hätten angeschrieben und erreicht werden können, zeigten sich bei zwei Männern die telefonisch erreichten Mütter unkooperativ und gaben die Informationen über die Befragung und die Fragebögen nicht weiter, bei drei Teilnehmern wurde die alte Adresse über eine Auskunft beim Einwohnermeldeamt bestätigt, die Teilnehmer schickten die Fragebögen aber nicht zurück, bei einer jungen Frau war es unklar, ob sie noch im Haus ihrer Eltern lebt; der zu den Eltern geschickte Fragebogen kam nicht zurück. Und bei den sechs TeilnehmerInnen, die noch unter ihrer alten Adresse wohnten und bei denen der Versand des Fragebogens tatsächlich zum Erfolg führte, war offensichtlich hilfreich, dass im vorherigen telefonischen Kontakt die Befragung ausreichend erläutert wurde. Insgesamt spielte es dabei weniger eine Rolle, ob ich den BefragungsteilnehmerInnen bekannt war. Nur drei der neun TeilnehmerInnen, bei denen die Befragung per Fragebogen zum Erfolg führte, kannten mich persönlich. Von Vorteil scheint zu sein, dass die BefragungsteilnehmerInnen mit der Institution Prisma Positives verbinden und zu ihren Prisma-Lehrern eine freundliche Einstellung haben (s.u.).

Von den 12 TeilnehmerInnen, bei denen das Versenden des Fragebogens nicht zum Erfolg führte, waren zwei meine ehemaligen abH-Schüler, und sechs Jugendlichen war ich bekannt.

Die Erfahrungen aus anderen Untersuchungen und auch aus meiner Untersuchung zeigen, dass es insgesamt Erfolg versprechender ist, die jungen Erwachsenen telefonisch zu befragen oder/und sie zu einem persönlichen Gespräch einzuladen.

Für ein persönliches Gespräch sowie das gemeinsame Ausfüllen eines Fragebogens, der zunächst Fakten abfragt, spricht ebenfalls, dass junge Erwachsene mit niedrigem Bildungshintergrund Probleme mit dem retrospektiven Nachvollziehen ihres beruflichen Werdegangs haben können. Hiller empfiehlt, die von den Jugendlichen angegebenen nachvollziehbaren Ereignisse wie Übernahme im Ausbildungsbetrieb, Beschäftigungseintritte, Arbeitslosigkeit u.a. jeweils nachzuprüfen, da entweder Fähigkeiten, die Ver-

gangenheit chronologisch zu rekonstruieren, bei den Befragten nicht immer vorausgesetzt werden könnten bzw. eine Reihe von Jugendlichen zur „Legendenbildung“ über ihre Person neigte (vgl. Hiller 1990). Diese Praxis halte ich bei einer größeren Befragungsteilnehmergruppe für kaum durchführbar. Darüber hinaus erschwert m.E. diese misstrauische Vorannahme den Zugang zu den InterviewpartnerInnen.

Bylinski weist darauf hin, dass nach den persönlichen Gesprächen mit einzelnen BefragungsteilnehmerInnen ihrer Forschung mit AbsolventInnen einer überbetrieblichen Ausbildung (BaE), die vorher zurückgesandten Fragebögen nochmals korrigiert werden mussten, weil die Jugendlichen im persönlichen Gespräch andere Daten zu ihrem beruflichen Werdegang nannten (vgl. Bylinski 2002). Auch bei der vorliegenden Befragung trat dieses Problem wie in Kapitel 2 beschrieben auf: Dadurch, dass in der Prisma-Datenbank die Schulabschlüsse der Jugendlichen von den abH-LehrerInnen nicht immer korrekt verzeichnet worden waren, kamen TeilnehmerInnen mit höheren Schulabschlüssen in die Befragungsgruppe.

In den Untersuchungen von Hiller mit Absolventen des Berufsvorbereitungsjahres und Friedemann/Schroeder mit Schulabsolventen/-gängern aus Regel- und Sonderschulen (vgl. Hiller 1990, Friedemann/Schroeder 2000) zeigte sich, dass der Zugang zu den Jugendlichen erleichtert wird, wenn die Befragten die Interviewer persönlich kennen und ihnen einen Vertrauensbonus geben, z.B. LehrerInnen, BetreuerInnen in Jugendclubs, Vertrauenspersonen in sozialen Projekten.

Hiller weist jedoch darauf hin, dass nicht jeder/jede BerufsschullehrerIn als „Türöffner“ geeignet ist: Die LehrerInnen müssen sich als vertrauenswürdige Persönlichkeiten bei den SchülerInnen qualifiziert haben (vgl. Hiller in Schroeder/Storz 1994). Hiller hatte zudem bei seiner Untersuchung mit Abgängern eines Berufsvorbereitungsjahres den Vorteil, dass er in den ausgewählten Schulklassen zweimal im Jahr 14-tägige schulpraktische Ausbildungsveranstaltungen durchführte und alle Schüler ihn persönlich kannten.

Die Form der Interviewdurchführung mithilfe von Vertrauenspersonen wie ehemaligen LehrerInnen in Schule, BVJ oder BetreuerInnen in Berufsvorbereitungsmaßnahmen oder Jugendclubs hat sich in vielen Untersuchungen mit dem Personenkreis als praktikabel erwiesen. Heinz u.a. gelang es von 1978 bis 1982 208 Jugendliche in Jahresabständen mit problemzentrierten Interviews viermal zu ihrem Berufseinstieg zu befragen; das gelang nur über die Herstellung eines persönlichen Kontaktes durch die Schullei-

tungen und –lehrer ausgewählter Hauptschulen und Berufsvorbereitungsklassen und durch Betreuer eines Jugendclubs. (vgl. Heinz u.a. 1987)

Auch Lex greift in ihrer Untersuchung mit TeilnehmerInnen des Modellprojektes „Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit“ auf die Hilfe der ProjektpädagogInnen zurück (vgl. Lex 1997). Die JugendsozialarbeiterInnen in den 55 Modellprojekten organisierten die Fragebogenerhebung im Untersuchungszeitraum 1990 bis 1992 und motivierten Jugendliche, sich daran zu beteiligen. Sie unterstützten die Jugendlichen beim Ausfüllen der Fragebögen und ergänzten und überprüften gegebenenfalls die Stimmigkeit der Angaben durch eigene Kenntnisse oder Nachforschungen. Von 2232 jungen Frauen und Männern konnten so aussagekräftige Fragebögen gewonnen werden.

Bickmann/Enggruber (2001) gelang es in ihrer Untersuchung über Karriereverläufe von ehemaligen Teilnehmern eines BVJ der Jahrgänge 1992/93 und 1993/94 durch die Mithilfe der BVJ-Lehrenden 64 von 66 BVJ-Absolventen (es wurden nur männliche Jugendliche angesprochen) für ein Interview zu gewinnen. (Bickmann/Enggruber in Enggruber 2001).

Während Bickmann/Enggruber auf die Referenzen der BVJ-LehrerInnen zurückgriffen, versuchte Baur, die im Rahmen einer Arbeit zur ersten Staatsprüfung im Lehramt ehemalige BVJ-Teilnehmerinnen des Jahrgangs 1993/94 zu ihren Berufswegen befragte, den Kontakt zu den ausgewählten Befragungsteilnehmerinnen ausschließlich über die Adressdaten herzustellen, die ihr von Schulleitungen berufsbildender Schulen zur Verfügung gestellt wurden (vgl. Bickmann/Enggruber in Enggruber 2001). Zunächst konnten so in Hamburg nicht genügend Interviewpartnerinnen gefunden werden, die Untersuchung wurde auf Goslar und Osnabrück ausgedehnt. Insgesamt konnte nur mit einer kleinen Zahl (20) ein Interview durchgeführt werden. Es zeigte sich, dass auch fest vereinbarte Gesprächstermine von den jungen Frauen nicht wahrgenommen wurden, die Autorin hohe Fahrtkosten hatte und sich immer wieder neue Interviewpartnerinnen suchen musste.

Bylinski (2002) arbeitete für ihre Untersuchung über die Berufswege von TeilnehmerInnen an einer außerschulischen Berufsausbildung mit dem Kostenträger der Ausbildungen, dem Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland zusammen. Der Erhebungsfragebogen mit einem Begleitschreiben wurde direkt vom Arbeitsamt im August 1999 an 287 ermittelte Adressaten, die in 1997 im genannten Landesarbeitsamtsbezirk ihre außerbetriebliche Berufsausbildung erfolgreich beendet hatten, postalisch versandt. 30

Briefe kamen mit dem Vermerk „unbekannt verzogen“ zurück, so dass davon auszugehen war, dass 257 Personen erreicht wurden. 52 Fragebögen wurden ausgefüllt zurückgeschickt, was einer Rücklaufquote von 20,2 % entspricht. 17 dieser Adressaten gaben im Fragebogen ihre Bereitschaft zu einem persönlichen Interview an, tatsächlich konnte dann aber letztlich mit nur 14 Personen ein Gespräch geführt werden.

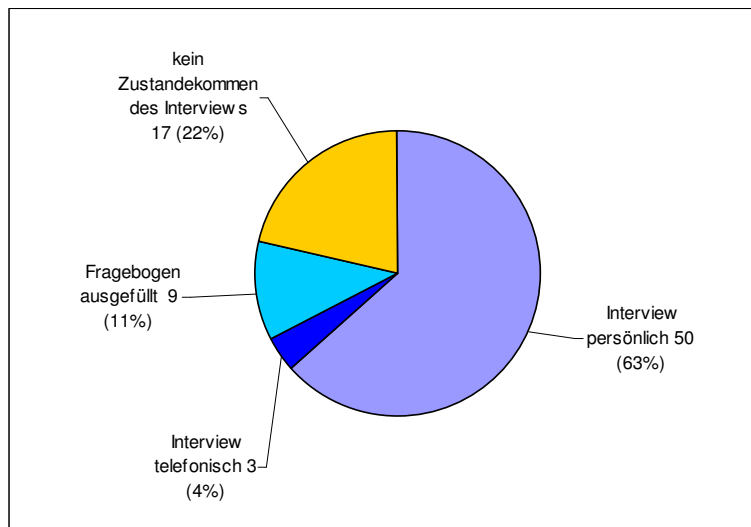
Wie bei der Befragung von Baur ergab sich auch bei der Befragung von Bylinski das Problem, dass die BefragungsteilnehmerInnen die Interviewperson nicht kannten und versucht wurde, einen Kontakt zu ihnen über eine offizielle Institution herzustellen, zu der die Jugendlichen eine eher misstrauische Haltung haben. Auch wenn den BefragungsteilnehmerInnen Vertraulichkeit zugesichert wird, werden die Jugendlichen kaum in einem Fragebogen, der ihnen vom Arbeitsamt zugesandt wird, ehrliche Angaben zu ihrer Erwerbsbiografie geben, wenn es um Zeiten von Erwerbslosigkeit, um Nebenjobs, Gelegenheitsjobs oder Schwarzarbeit geht. Auch bei meiner Befragung äußerten sich Befragte im Interview selbst z.B. nicht zum Thema Schwarzarbeit, weil das Interview auf Band aufgenommen wurde. Erst nach dem eigentlichen Interview erzählten sie von ihren unangemeldeten Nebenjobs.

Bei meiner eigenen Befragung ging ich davon aus, dass Jugendliche der Befragungsgruppe für ein Interview zu gewinnen sind, weil eine große Zahl der befragten jungen Erwachsenen mich kennt. Bei den TeilnehmerInnen, die mich nicht kannten, konnte ich für die Befragung als Referenz auf den abH-Betreuer hinweisen, bei dem sie im Unterricht waren.

Dadurch, dass sich viele der Jugendlichen mit schwachen Schulabschlüssen während ihrer ganzen Lehrzeit in den abH befanden, entwickelten sich im Arrangement des regelmäßigen Einzelunterrichts zu den abH-Betreuern enge Vertrauensbeziehungen. Sehr viele Auszubildende kamen gerne zu Prisma gGmbH und erlebten den Bildungsträger als eine positive Institution, die ihnen zum erfolgreichen Lehrabschluss verhilft.

Abbildung 47 zeigt in der Übersicht, wie viele junge Menschen der Befragungsgruppe sich wie an der Befragung beteiligten.

Abbildung 47: Teilnahme an den Interviews



3.2.1 Kontaktaufnahme

Die Interviews fanden im Zeitraum von Anfang Februar 2007 bis Ende Oktober 2007 statt.

Veranschlagt war als Zeitraum für die Interviews ein halbes Jahr. Der veranschlagte Zeitraum erwies sich aber als zu kurz, da bei einigen BefragungsteilnehmerInnen längere Recherchen notwendig waren, um sie ausfindig zu machen und Interviewtermine zu vereinbaren. Die Schwierigkeiten mit der Kontaktaufnahme sind unten näher dargestellt.

Über alle TeilnehmerInnen lagen Daten zu ihrer früheren Adresse (z.B. bei den Eltern), zu ihrem Ausbildungsbetrieb und zur eventuellen Übernahme im Ausbildungsbetrieb in der Prisma-Datenbank vor.

Zu 14 der 79 TeilnehmerInnen bestand noch Kontakt, sei es, dass sie Prisma nach Abschluss der Ausbildung noch öfters besuchten, dass ich oder andere Prisma-Betreuer sie getroffen hatten, sie auf die Befragung angesprochen ihre Telefonnummer hinterlassen hatten oder neue Arbeitsplätze bekannt waren und ich sie dort getroffen hatte, Beispiel: Kristin L. als Fachverkäuferin in einer Bäckerei in der Nähe der Prisma-Filiale.

Die Befragung wurde in Etappen durchgeführt: Aus der Untersuchungsgruppendatenbank wurden aus jedem Jahrgang zufällig vier TeilnehmerInnen ausgewählt, und es wurde versucht, diese zwanzig Personen zu kontaktieren. Mit jeder erreichten Teilnehmerin, jedem erreichten Teilnehmer wurde versucht, einen konkreten Interviewtermin auszumachen. Geling das nicht, wurde die Teilnehmerin, der Teilnehmer gefragt, ob sie oder er bereit seien, entweder ein telefonisches Interview zu geben oder den Fragebogen auszufüllen. War die Liste der ersten zwanzig TeilnehmerInnen weitgehend kontaktiert, wurden wieder zufällig neue TeilnehmerInnen der Untersuchungsgruppendatei ausgewählt. TeilnehmerInnen, die zunächst nicht zu erreichen waren, blieben weiterhin auf der Liste, und es wurde nach weiteren Wegen der Kontaktaufnahme gesucht.

Auf diese Art gelang es nach und nach, zu 66 jungen Erwachsenen persönlichen (Telefon-)kontakt herzustellen.

Von diesen 66 Personen konnten 50 für ein persönliches Interview gewonnen werden, acht Erreichte waren bereit, den Fragebogen auszufüllen, drei Erreichte gaben ein Interview per Telefon, und mit nur fünf der persönlich Erreichten kam kein Interview oder kein Fragebogenrücklauf zustande.

Eine Teilnehmerin, die Molkereifachfrau Agnes J., erreichte ich nicht persönlich telefonisch. Ihr Vater war aber so freundlich, ihr den Fragebogen zu übergeben, und sie schickte ihn mir umgehend ausgefüllt zurück.

3.2.2 Angehörige der Befragungsgruppe, die persönlich erreicht wurden, aber kein Interview gaben

Von den fünf telefonisch Erreichten, mit denen kein Interview zustande kam, sagte nur eine (Birgit B., Zahnarthelferin), dass sie nicht an der Untersuchung teilnehmen möchte.

Birgit war zufällig bei ihren Eltern unter der alten Telefonnummer leicht zu erreichen gewesen, obwohl sie wahrscheinlich mittlerweile nicht mehr dort wohnt (der neue Wohnort ist unbekannt).

Ich nahm an, dass Birgit noch im Elternhaus lebt, da ich sie dort telefonisch erreicht hatte. Ich schickte ihr den Fragebogen an die Elternadresse zu mit der Bitte – wenn sie mir kein Interview geben möchte – mir den Fragebogen kurz auszufüllen. Der Brief kam zwei Tage später mit dem Vermerk „Empfänger unter der angegebenen Adresse nicht bekannt“ zurück.

David B., Oliver M., Irina D. und Antje B. äußerten im Telefongespräch, dass sie ein Interview geben wollen, nahmen jedoch Interviewtermine nicht wahr, waren nicht mehr zu erreichen und schickten zugesandte Fragebögen nicht zurück.

Oliver M. war der einzige meiner ehemaligen Teilnehmer, mit dem ich persönlich gesprochen hatte und mit dem trotzdem kein Interviewtermin zustande kam. Zunächst schien Oliver interessiert an dem Interview zu sein, erwähnte allerdings schon am Telefon, dass er im Moment beruflich eine schwierige Phase hat. Er war zu der Zeit gerade arbeitslos. Den Termin mit mir machte er an einem Tag aus, an dem er einen Termin in der Agentur für Arbeit hatte.

Zum verabredeten Termin bei Prisma kam Oliver nicht. Auf meine spätere, telefonische Nachfrage war er aber bereit, meinen Fragebogen auszufüllen und mir zurückzuschicken. Er schickte mir den Fragebogen allerdings nicht.

Der KFZ-Mechaniker David B. war nicht mehr im Telefonbuch verzeichnet. Es war unbekannt, ob er noch unter seiner alten Adresse wohnt. Vom Ausbildungsbetrieb wurde er nicht übernommen. Zufällig hatte Davids Prisma-Betreuer ihn ein halbes Jahr zuvor auf der Straße getroffen und erfahren, dass David seit einiger Zeit in der Fleischwarenfabrik arbeitete.

Über einen Anruf bei der Fleischwarenfabrik am 16.7.2007 konnte David leicht telefonisch erreicht werden.

David schien zunächst aufgeschlossen und interessiert an der Befragung zu sein. Er schlug gleich einen Interviewtermin bei sich zu Hause vor.

Als ich zum verabredeten Termin bei David klingelte, war offensichtlich niemand zu Hause. Ich klingelte mehrmals, doch die Tür wurde nicht geöffnet.

Möglicherweise hatte David den Termin mittlerweile vergessen und war vielleicht in Urlaub gefahren. Ich schickte ihm am gleichen Tag einen Brief zusammen mit dem Fragebogen mit der Bitte um Rücksendung. Den Fragebogen schickte er jedoch nicht zurück.

Mit Irina D., Kauffrau im Einzelhandel, kam ebenfalls kein Interviewtermin zustande. Die Telefonnummer von Irinas Vater in einer Großgemeinde im Landkreis Fulda befand sich noch in der Prisma-Datenbank. Ein Anruf beim Vater am 5.5.2007 ergab: Irina wohnte seit einiger Zeit in Fulda; der Vater gab mir ihre neue Telefonnummer, unter der

ich Irina ebenfalls am 5.5. erreichte und einen Termin für den 9.5. vereinbarte. Wir wollten uns in einem Café in Fulda treffen.

Irina freute sich offensichtlich, wieder etwas von Prisma zu hören und erkundigte sich sofort nach ihrer ehemaligen Prisma-Lehrerin. Dem Interview stand sie positiv gegenüber und schlug gleich den Gesprächstermin und –ort vor.

Kurze Zeit, nachdem wir den Termin vereinbart hatten, rief mich Irina an der Arbeit an und sagte ab. Sie hatte gemerkt, dass sie sich mit dem Terminvorschlag geirrt hatte und wollte ihn verschieben. Die Vereinbarung eines neuen Termins gestaltete sich jedoch schwierig. Als sich abzeichnete, dass sich kein neuer Termin in nächster Zeit vereinbaren lassen würde, schlug ich Irina vor, mir den Fragebogen auszufüllen. Auch das sagte sie mir sofort bereitwillig zu.

Am 6.5. schickte ich ihr den Fragebogen zu. Irina schickte ihn mir jedoch nicht mehr zurück. Ich hatte zunächst den Eindruck, dass Irina eine positive Einstellung zu Prisma, ihrer Prisma-Lehrerin und ihrer Ausbildung hat. Sie kannte mich noch und erzählte mir gleich am Telefon bereitwillig, was sie heute macht und wie es ihr geht. Möglicherweise konnte sie mit dem Fragebogen nichts anfangen oder verlegte und vergaß ihn.

Mit Antje B., Kauffrau für Bürokommunikation, konnte ebenfalls kein Termin vereinbart werden, sie wollte aber den Fragebogen ausfüllen.

Antje erschien beim Telefonat sehr aufgeschlossen für das Interview. Sie äußerte gleich, als ich sie erreichte, dass sie gerne bei der Befragung mitmachen möchte, weil sie eine sehr positive Einstellung zu ihrer Lehre hat.

Es konnte kein Gesprächstermin vereinbart werden; den zugesendeten Fragebogen schickte sie nicht zurück.

3.2.3 Zugangswege: Die Elternadresse in der Prisma-Datenbank

3.2.3.1 Leichter Zugang über die Elternadresse und Interview

Mehr als die Hälfte der für die Befragung ausgewählten jungen Erwachsenen (42) konnten über die Adresse ihrer Eltern aus der Prisma-Datenbank leicht gefunden werden und zu einem persönlichen Interviewtermin (32), dem Ausfüllen des Fragebogens (8) oder dem telefonischen Interview (2) gewonnen werden.

Bis auf Agnes J. konnten alle diese TeilnehmerInnen persönlich telefonisch erreicht werden.

Von den TeilnehmerInnen, die über die Elternadresse leicht erreicht werden konnten und für ein Interview gewonnen werden konnten, reagierte nur Jessica R. zurückhaltend. Sie wollte kein persönliches Interview geben, füllte mir aber einen Fragebogen aus.

Sieben der leicht zu erreichenden TeilnehmerInnen hielten auch nach Abschluss ihrer Ausbildung entweder noch Kontakt zu Prisma, oder ich hatte sie noch öfters nach Abschluss ihrer Ausbildung getroffen und ihnen das Interview angekündigt. Alle reagierten sehr positiv auf meinen Anruf und freuten sich offensichtlich, dass ich sie besuchen wollte bzw. mich mit ihnen treffen wollte.

Im Fall von Oleg P. war seine gültige Adresse noch in der Prisma-Datenbank leicht zu finden, weil seine Ehefrau bis kurz vor Beginn der Befragung Teilnehmerin an den abH war.

13 junge Männer und vier junge Frauen der über die Elternadresse leicht zu erreichenden TeilnehmerInnen, die tatsächlich für ein Interview gewonnen werden konnten, wohnten noch bei ihren Eltern. Zwei junge Männer wohnten mit ihren Freundinnen entweder im Nachbarhaus der Eltern oder direkt im Elternhaus in eigener Wohnung. Ein junger Mann wohnte als Single im Nachbarhaus der Eltern.

Auffällig ist, dass durchgängig mehr junge Männer als junge Frauen noch bei ihren Eltern leben, auch wenn ihre Lehrzeit bereits einige Jahre zurücklag, sie oftmals eine feste Anstellung hatten und der Gründung eines eigenen Hausstandes nichts im Wege stünde.

3.2.3.2 Schwieriger bis kein Kontakt über die Elternadresse

Tabelle 22: Zugangswege: Schwieriger bis kein Kontakt über die Elternadresse

	Prisma-Daten Eltern	persönlicher Telefonkontakt	Interview persönlich	kein Fragebogenrücklauf	
1000 Annette L.		Schwester befragt			USA
401 Irina D. ru		wollte zunächst Interview geben			
202 Birgit B.		wollte kein Interview geben			
602 Iwan K. ru					
802 Ralf M.		Mutter behinderte Kontakt			
1402 Amelia W. kolumb					
303 Antje B.		wollte zunächst Interview geben			
503 Andreas D.		Mutter behinderte Kontakt			
603 Thomas G.					
1503 Thorsten S.		über ehem. Betrieb Mutter erreicht			
204 Pascal F.		Mutter wollte Kontakt herstellen			
1104 Oliver M.		wollte zunächst Interview geben			

Teilnehmer vorher persönlich getroffen, Interview angekündigt
 Kontakt über Telefonnummer in der Prisma-Datenbank (Eltern)
 persönlicher (Telefon)kontakt
 Interviewbegegnung
 Fragebogen hingeschickt, kein Rücklauf
 nicht mehr erreichbar



In Tabelle 22 stehen 12 TeilnehmerInnen, die zunächst nicht leicht über die Elternadresse in der Prisma-Datenbank erreicht werden konnten, bzw. mit denen kein Interview zustande kam. Die Besonderheiten der Kontaktaufnahme schildere ich im Folgenden.

Von fünf ausgewählten BefragungsteilnehmerInnen, mit denen letztlich kein Interview zustande kam, konnten Verwandte, meist die Mütter, telefonisch erreicht werden (Annette L., Pascal F., Thorsten S., Ralf M., Andreas D.)

Aus unterschiedlichen Gründen konnte allerdings über die Mütter kein Kontakt zu den jungen Erwachsenen hergestellt werden.

Die Eltern der Verkäuferin Annette L. wohnten noch unter der Adresse, die in der Prisma-Datei angegeben war. Am 10.4.2007 erreichte ich Annettes Mutter telefonisch. Sie erkundigte sich eingehend nach der Befragung und erzählte mir, dass Annette nach Abschluss ihrer Ausbildung in die USA ausgewandert ist. Sie gab mir Annettes Telefonnummer in den USA und riet mir, Annettes Schwester anzurufen, um von ihr die E-Mail-Adresse zu erhalten.

Auch nach zahlreichen Anrufen konnte ich Annette bis Ende September 07 nicht telefonisch erreichen. Ein späterer Anruf bei Annettes Schwester ergab: Annette ist auch deswegen so schwer zu erreichen, weil sie zwei Jobs jeweils morgens in einem Hotel und abends als Bedienung in einem Restaurant hat. Nach Aussage ihrer Schwester arbeitet Annette bis zu 15 Stunden pro Tag. Annettes Schwester war gerne bereit, mir einige Auskünfte über den Berufsweg Annettes zu erteilen, die zumindest in die Dokumentation der Berufswege der TeilnehmerInnen einfließen konnten.

Vom Teilnehmer Thorsten S., Fleischer, konnte ich nur die Mutter erreichen. Ihre Auskunft: Thorsten sei seit einigen Tagen bei ihnen ausgezogen und hätte nun eine Wohnung ganz in ihrer Nähe zusammen mit seiner Freundin. Er habe noch kein Telefon. Die Mutter gab mir Thorstens neue Adresse.

Ich warf Thorsten unter seiner Adresse einen Fragebogen zusammen mit einem kleinen Begleitbrief in den Briefkasten und bat ihn darin, mir den Fragebogen auszufüllen und im frankierten Rückumschlag zurückzusenden. Thorsten hatte offensichtlich kein Interesse an der Befragung oder konnte nichts damit anfangen; er schickte den Fragebogen nicht zurück.

Die Angaben über Thorstens beruflichen Weg seit Ende der Lehre gab seine Mutter bereits beim Telefonat bereitwillig. Thorsten hatte seinen Beruf immer abgelehnt und hatte sich sofort nach der Lehre eine andere Tätigkeit gesucht.

Ähnlich war es mit dem KFZ-Mechaniker Pascal F.. Am 31.7. erreichte ich Pascals Mutter. Sie erzählte mir, dass Pascal nur noch am Wochenende zu Hause ist, weil er sich kurz nach Abschluss der Ausbildung bei der Bundeswehr verpflichtet hatte. Sie sagte, ich könne am Wochenende versuchen, ihn unter der Telefonnummer zu erreichen, sie mache mir aber wenig Hoffnung. Wenn er zu Hause sei, träfe er sich viel mit Freunden und sei unterwegs. Als ich der Mutter erklärte, dass ein Fragebogen existiert, schlug sie vor, ihn zuzusenden, sie werde ihn an Pascal weitergeben. Den Fragebogen schickte ich am 31.7. zu, Pascal schickte mir den Fragebogen jedoch nicht zurück. Pascals Mutter hatte bereits am Telefon geäußert, dass Pascal ja mit seinem erlernten Beruf nichts mehr zu tun hat und mir daher kaum weiterhelfen könne. Möglicherweise hatte Pascal auch diesen Eindruck und konnte mit dem Fragebogen nichts anfangen.

Bei den Teilnehmern Thorsten S. und Pascal F. ist auffällig, dass sie mit ihren jeweiligen Ausbildungsberufen nichts mehr zu tun hatten und daher möglicherweise für eine Befragung zum Verlauf ihres Berufseinstieges nicht zu gewinnen waren.

Über den Berufsweg nach Thorstens Ausbildung ist bekannt: Während der abH-Teilnahme zur Vorbereitung auf die Nachprüfung betonte Thorsten immer wieder, dass er den Beruf „Fleischer“ verabscheut und sobald er die Prüfung bestanden hat, mit dem Beruf nichts mehr zu tun haben will. Direkt im Anschluss an die Gesellenprüfung suchte sich Thorsten einen Job bei einer Paketdienstfirma als Paketauslieferer. Diesen Job bekam er über Bekannte aus seinem Fußballverein. Thorstens Mutter erzählte am Telefon, dass Thorsten einige Zeit bei der Paketfirma gearbeitet hatte, später aber als Schichtarbeiter bei der G.-Fabrik tätig war, weil er dort mehr verdienen konnte als im Paketdienst.

3.2.3.3 Verhinderung des Interviews durch erreichte Mütter

Während sich bei Annette L., Thorsten S. und Pascal F. die erreichten Familienmitglieder kooperativ zeigten, Interesse an der Befragung aufbrachten oder meine Nachrichten weiterleiteten, unterbanden die Mütter von Ralf M. und Andreas D. wahrscheinlich bewusst den Kontakt. Ralf M. war nach Abschluss seiner Ausbildung Teilnehmer einer beruflichen Integrationsmaßnahme des Kreisjobcenters, durchgeführt von der Prisma gGmbH. Daher hatte ich ihn öfters getroffen und auch mit ihm darüber gesprochen, dass ich wegen eines Interviews über seinen Berufsweg auf ihn zukommen würde.

Ralf wohnte noch bei seinen Eltern. Dort konnte er aber telefonisch auch nach mehreren Anrufen nicht erreicht werden. Immer waren entweder seine Mutter oder sein Vater am Telefon. Nach einigen erfolglosen Anrufen Anfang April 07 (Hinterlassen meiner Telefonnummer und Bitte um Rückruf) reagierte die Mutter sehr gereizt: Ralf wolle mich offensichtlich nicht sprechen, das müsse ich daraus erkennen, dass er mich nicht zurückruft. In dem Telefonat erwähnte sie, dass Ralf gerade an einem Kurs bei einem anderen Bildungsträger teilnimmt und dort schon mit der Betreuerin über meine Anrufe gesprochen habe. Die Betreuerin hätte ihm auch abgeraten, mich anzurufen.

Ich ermittelte, in welcher Maßnahme sich Ralf befand (Integrationsmaßnahme des Kreisjobcenters für Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft mit abgeschlossener Ausbildung).

Ein Telefonat mit der mir bekannten Sozialpädagogin dieser Maßnahme ergab: Nach einer regelrechten Maßnahmen- und Jobberkarriere wurde ihr Ralf vom Kreisjobcenter im Februar 2007 geschickt. Nach einigen Gesprächen wurde schnell klar, dass Ralf wahrscheinlich unvermittelbar auf dem regulären Arbeitsmarkt ist, obwohl er den

Hauptschulabschluss und eine abgeschlossene Ausbildung als Textilmaschinenführer (vgl. auch Kapitel 2) vorweisen kann.

Von meinen Anrufen hatte Ralf nichts erzählt. Die Fachkollegin versprach, Ralf darauf anzusprechen und ihn zu ermutigen, mir das Interview zu geben.

Auch nach mehreren Versuchen, mit Ralf einen Gesprächstermin zu vereinbaren oder einen ausgefüllten Fragebogen zu erhalten, kam kein Kontakt zustande.

Ähnlich schwierig gestaltete sich der Zugang zu Andreas D.. Am 14.7.2007 erreichte ich telefonisch Andreas' Mutter. Sie ließ sich zunächst genau erklären, warum ich ihren Sohn sprechen möchte und verhielt sich sehr misstrauisch und ablehnend. Dann eröffnete sie mir, dass Andreas nicht zu Hause sei. Sie deutete an, dass ich ihn schlecht erreichen könne, weil „er so viel zu tun hat“. In einem späteren Telefonat stellte sich heraus, dass Andreas arbeitslos war und seine Tätigkeiten sich nur auf die Hilfe im elterlichen landwirtschaftlichen Betrieb bezogen. Die Mutter versprach, Andreas mein Anliegen vorzutragen, ich solle ein paar Tage später nochmals anrufen. Am 18.7. rief ich erneut an, wieder war die Mutter am Telefon und sagte, Andreas sei gerade mit dem Mofa weggefahren. Sie hätte noch nicht mit ihm gesprochen. Am 24.7. telefonierte ich wieder mit der Mutter. Ihre Aussage: Sie hätte mit Andreas gesprochen, er wolle mir kein Interview geben. Er habe sich jedoch bereit erklärt, mir den Fragebogen auszufüllen. Gerade am Abend vorher sei Andreas in Urlaub geflogen, ich könne aber den Fragebogen hinschicken, sie würde ihn weiterreichen.

Ich schickte den Fragebogen mit einem Begleitbrief am 24.7. hin. Nach Auskunft der Mutter hatte Andreas keine Lust, an der Befragung teilzunehmen. Den Fragebogen schickte er nicht zurück.

Die jungen Erwachsenen Ralf M. und Andreas D. weisen in ihrer Geschichte Gemeinsamkeiten auf: Beide erlebten bereits während ihrer Ausbildung, dass sie in ihren Lehrberufen fehl am Platz zu sein schienen. Bei beiden zeichnete sich schon während der Lehre ab, dass sie in dem Beruf keinen Fuß fassen würden. Beide sollten nach dem Scheitern in der ersten Abschlussprüfung von ihrem Betrieb dazu gedrängt werden, die Lehre aufzugeben. Nur durch das Intervenieren ihres jeweiligen abH-Betreuers erhielten sie die Chance zur Nachprüfung und bestanden diese sehr knapp. Beide konnten nach der Lehre keinen Einstieg in den Beruf schaffen.

In den Gesprächen mit den Müttern deutete sich an, dass sowohl Ralf M. als auch Andreas D. seit Abschluss der Ausbildung dauerhaft erwerbslos waren. Auf der anderen

Seite erklärten beide Mütter, dass ihre Söhne deshalb telefonisch nicht zu erreichen seien, weil sie „so viel zu tun hätten“. Eine Person, die möglicherweise durch ein Interview die Schwierigkeiten des Sohnes auf dem Arbeitsmarkt aufdeckt, muss von den Müttern offensichtlich abgelehnt werden. (vgl. auch Kapitel 2 „Verlaufswege“)

3.2.3.4 Zunächst schwieriger Zugang über die Elternadresse

Die Kontaktaufnahme zu vier TeilnehmerInnen (Irina D., Birgit B., Antje B., Oliver M.) über die Elternadresse in der Prisma-Datenbank ist unter Punkt 3.2.2 bereits beschrieben (Angehörige der Befragungsgruppe, die persönlich erreicht wurden, aber kein Interview gaben).

Bei drei TeilnehmerInnen wurde ebenfalls versucht, über die Elternadresse Kontakt herzustellen, die Suche nach diesen Personen gestaltete sich allerdings schwieriger als bei den Vorgenannten. Hier ist zu bemerken, dass diese Teilnehmer Iwan K. und Thomas G. sowie die Teilnehmerin Amelia W., die nach längerer Recherche über ihre Elternadresse noch persönlich erreicht werden konnten, auch für ein persönliches Interview gewonnen wurden.

Iwans Elternadresse in der Prisma-Datenbank stimmte nicht mehr, ich konnte ihn durch einen Anruf bei der einzigen im Telefonbuch unter dem Nachnamen verzeichneten Nummer erreichen. Es handelte sich um die Nummer seiner Eltern.

Von Thomas war in der Prisma-Datenbank nur eine Handynummer angegeben. Weder seine Eltern noch er selbst sind im Telefonbuch verzeichnet. Mehrere Anrufe im Mai/Juni auf der Handynummer erbrachten nichts. Auch Versuche, Thomas' Schwester und ihren Lebensgefährten zu erreichen (beide waren ebenfalls Teilnehmer der abH gewesen) ergaben nichts. Überraschend konnte Thomas plötzlich am 13.7. über seine Handynummer erreicht werden.

Der Kontaktweg zu Amelia W. gestaltete sich schwierig, da sie mittlerweile nach Frankfurt gezogen war. Von ihren Eltern lebte nur noch der Adoptivvater in Fulda, ihre Eltern (Mutter Kolumbianerin, Adoptivvater Deutscher) sind geschieden. Der Adoptivvater war berufsbedingt sehr viel im Ausland, so dass er schwer telefonisch zu erreichen war.

Es blieb nur die Möglichkeit, oft beim Adoptivvater anzurufen. Mitte März konnte ich ihn erreichen, und er gab mir Amelias Handynummer (Festnetz hat sie nicht mehr).

3.2.4 Zugangswege: Der ehemalige Ausbildungsbetrieb

Vier TeilnehmerInnen konnten über die Elternadresse in der Prisma-Datenbank nicht erreicht werden, weil die Eltern verzogen waren, die Telefonnummern sich geändert hatten, weil die TeilnehmerInnen auch schon während ihrer Lehre nicht mehr bei den Eltern gewohnt hatten oder nach der Lehre umgezogen waren.

Anja O. und Enno H. waren beides meine SchülerInnen, daher kannte ich auch die Ausbildungsbetriebe. Beide waren zum Zeitpunkt der Kontaktaufnahme auch wieder in ihren Ausbildungsbetrieben tätig. Zwischendurch waren beide wegen Arbeitsmangel gekündigt worden, waren aber nach einiger Zeit wieder eingestellt worden. Sie konnten leicht in ihren Betrieben telefonisch erreicht werden. Auch Anita W. und Rita M. arbeiteten noch in ihren Ausbildungsbetrieben. Sie waren beide gleich am Telefon, als ich die Nummer des Betriebes wählte.

3.2.5 Zugangswege: Der neue Arbeitsplatz

Evelyn F. und Fatih T. hatten sich beide mit einer Imbissbude selbstständig gemacht. Sie hatten weiterhin zu Prisma Kontakt gehalten, der Standort der Imbissbuden war bekannt, Evelyns Imbisswagen befand sich sogar in direkter Nähe der Prisma-Zentrale.

Kristin L. arbeitete ebenfalls in direkter Nähe zur Prisma-Nebenstelle in einer Bäckerei. Auch zu ihr bestand Kontakt. Diese drei TeilnehmerInnen konnten leicht an ihren neuen Arbeitsplätzen aufgesucht und ein Termin vereinbart werden. Die Interviews fanden an dem jeweiligen neuen Arbeitsplatz statt.

Dass Eugen P. und David B. an ihren neuen Arbeitsplätzen erreicht werden konnten, war mehr ein Zufall. Eugen schickte einen Auszubildenden aus dem Betrieb, in dem er arbeitete, in die ausbildungsbegleitenden Hilfen. Dieser Auszubildende grüßte mich von Eugen und gab mir dessen neue Handynummer.

Ebenfalls schwieriger gestaltete sich der Kontakt zu Waldemar K. In der Prisma-Datenbank stand nur eine Handynummer; Waldemars Nachname war im Telefonbuch nicht verzeichnet. Eine Nachfrage bei dem Kollegen, der Waldemar unterrichtet hatte, erbrachte auch nichts über dessen Verbleib. Am 25.7. erreichte ich Waldemars ehemaligen Chef. Er erzählte, dass Waldemar ihn noch öfters besucht und jetzt eine Stelle bei einer großen Metallteilefabrik in einem sehr kleinen Ortsteil einer Stadt im Landkreis Fulda hat. Waldemars ehemaliger Ausbilder nannte den Namen Firma S.-Metall. Unter diesem Namen fand sich in dem Dorf kein Metallwerk. Was ich nicht wusste: Die Firma

gehört zwei Eigentümern, und im Branchenbuch ist nur der Name R.-Metall verzeichnet. Ich ging davon aus, dass es in einem 100-Seelen-Dorf keine zwei Metallwerke geben wird und rief auf gut Glück die Firma R.-Metall an. Die Dame im Büro der Firma schaute in ihrem PC nach (die Firma hat 140 Mitarbeiter) und fand dort Waldemars Telefonnummer in Fulda. Sie gab sie mir mit dem Hinweis, dass Waldemar im Dreischicht-System arbeitet und ich es daher möglicherweise öfters versuchen müsse, um ihn ans Telefon zu bekommen. Am 9.8. erreichte ich ihn und konnte für den nächsten Tag einen Termin vereinbaren.

3.2.6 Zugangswege: Andere Versuche des Zugangs

Da mein Ziel darin bestand, möglichst viele AusbildungsabsolventInnen der Befragungsgruppe für ein persönliches Interview zu gewinnen, führte ich z.T. längere Recherchen zu ihrem Verbleib durch. Für 21 BefragungsteilnehmerInnen waren diese Recherchen notwendig, 11 der auf Umwegen kontaktierten Jugendlichen konnten darüber noch für ein Interview gewonnen werden.

Tabelle 23: Zugangswege: Andere Versuche des Zugangs

		persönlich erreicht	Interview persönlich	Interview telefonisch	Interview Fragebogen	EW	kein Fragebogenrücklauf	
100 Yvonne A.								
300 Irene B. ru	Nachname Mann							
1100 Ernst M.								
201 Alja B. iran								
301 Natalia B. ru	Nachname Mann							
1601 Ghina V. ital	alte Tel.Nr. Mutter							
102 Arthur B.								
1202 Anton W. ru								
903 Olga K. ru								
1303 Anatol N. ru								
104 Tanja B.	abH-Teilnehmerin							
304 Valeri F. ru								
704 Esmā K. türk	Privatkontakt							
1404 Ramona R.	Nachname							
1704 Christoph W.								

TeilnehmerIn vorher persönl. getroffen, Interview angekündigt
 längere Recherche war nötig
 persönlicher (Telefon)kontakt
 Interviewbegegnung
 Interview per Telefon
 Interview per Fragebogen
 EW Einwohnermeldeamt
 Fragebogen hingeschickt, kein Rücklauf
 nicht mehr auffindbar



Die oben aufgeführten 15 TeilnehmerInnen wurden nicht über die Wege Elternadressen, ehemalige Ausbildungsbetriebe oder neue Arbeitsplätze, die bekannt waren, gefunden.

Einfach war nur der Kontakt zu Yvonne A. und Olga K.. Beide waren meine abH-Teilnehmerinnen, ich hatte sie noch öfters getroffen, und sie gaben mir persönlich ihre neuen Handynummern. Zu Esma K. bestand ebenfalls noch Kontakt, weil ihre Schwester Teilnehmerin einer BvB-Maßnahme bei Prisma war. Sie hatte aber kurzfristig geheiratet, den Namen ihres Mannes angenommen und war bei ihren Eltern ausgezogen. Ihre Eltern hatten den Telekom-Telefonanschluss gekündigt und standen nicht mehr im Telefonbuch.

Letztlich konnte Esma über meine türkische Freundin gefunden werden. Viele türkische Familien in Fulda kennen sich untereinander. Meine Freundin fragte einfach in ihrem Bekanntenkreis nach, ob jemand die neue Adresse und Telefonnummer von Esma hat.

Von drei Teilnehmern Ernst M., Valeri F. und Christoph W. standen in der Prisma-Datenbank nur nicht aktive Handynummern oder ungültige Telefonnummern. Im Telefonbuch konnten sie nicht gefunden werden. Weder über den ehemaligen Prisma-Betreuer noch über den ehemaligen Ausbildungsbetrieb konnte etwas über ihren Verbleib in Erfahrung gebracht werden. Diese drei jungen Männer haben gemeinsam, dass die Beziehungen zu ihren ehemaligen Prisma-Betreuern, zu ehemaligen anderen Prisma-abH-Schülern oder zu ihren ehemaligen Ausbildungsbetrieben sehr schlecht waren. Die ehemaligen Prisma-Betreuer und die ehemaligen Ausbilder in den Betrieben äußerten, dass sie damals froh waren, die Jugendlichen nach dem Ausbildungsabschluss endlich los zu sein. Die eingeholten Melderegistereinträge ergaben, dass alle Drei noch unter ihrer ehemaligen Elternadresse (Ernst und Christoph) oder Wohnadresse (Valeri) gemeldet waren.

Insgesamt erwies sich die Suche über das Melderegister aber als unbrauchbar in der Herstellung eines Kontaktes zu den ehemaligen Auszubildenden.

Die oben stehende Übersicht verdeutlicht, dass die Jugendlichen der Untersuchungsgruppe, die nach längerer und intensiver Suche noch persönlich telefonisch erreicht werden konnten, auch für die Teilnahme an der Befragung gewonnen werden konnten.

Das Melderegister liefert ausschließlich die letzte bekannte Adresse. Das Versenden des Fragebogens an diese Adressen erbrachte keinen Erfolg. Auch im Fall von Alja B. konnte über das Melderegister kein Kontakt hergestellt werden. Das Melderegister gab

nur die Adresse bekannt, an die Alja direkt nach ihrer Zeit in Fulda gezogen war, eine Adresse in Wiesbaden. Da wohnte sie aber mittlerweile nicht mehr.

Die Erfahrungen mit der Suche über das Melderegister stützen die Annahme, dass das reine Versenden eines Fragebogens ohne vorherigen persönlichen Kontakt ungeeignet zur Gewinnung der Jugendlichen für die Teilnahme an einer Befragung ist.

Schwierig zu erreichen sind auch junge Frauen, die nach ihrer Lehre heiraten, den Namen ihres Mannes annehmen und umziehen, so wie es im Fall von Esma K. geschehen war. Auch bei Irene B. und Natalia B., zwei jungen Russlanddeutschen, machte das die Suche schwierig.

Über den ungewöhnlichen Nachnamen versuchte ich zu Ramona R. Kontakt aufzunehmen. Unter der in der Prisma-Datenbank angegebenen Telefonnummer der Eltern existierte kein Telefonanschluss mehr. Eine Recherche im Internettelefonbuch ergab: Es gibt nur zwei Telefonanschlüsse unter dem Nachnamen im ganzen Landkreis Fulda. Am 13.9.2007 erreichte ich eine Frau mit dem gleichen Nachnamen. Sie gab mir die Auskunft, dass eine Ramona R. ihr nicht bekannt ist. Die andere Telefonnummer mit dem Nachnamen ist ihre Verwandtschaft, so dass sie davon ausgeht, dass eine Ramona R. dort auch nicht bekannt ist.

Ein Anruf im ehemaligen Ausbildungsbetrieb ergab: Ramona wurde nicht übernommen und kam auch nie mehr nach Ende der Ausbildung dort vorbei. Ihre Prisma-Betreuerin hatte Ramona nach Abschluss der Ausbildung auch nur ein Mal getroffen (etwa ein halbes Jahr nach Ende der Ausbildung). Zu diesem Zeitpunkt nahm Ramona gerade an einem Computerkurs des Arbeitsamtes teil. Sie war arbeitsuchend. Die Prisma-Betreuerin gab mir den Tipp, bei ihrer alten Adresse vorbeizugehen und nachzuschauen, ob der Nachname noch an der Tür steht. Das war der Fall. Ramonas Eltern schienen noch dort zu wohnen.

Am 21.9. warf ich den Fragebogen zusammen mit einem erklärenden Begleitbrief in den Briefkasten der Eltern. Ramona schickte den Fragebogen aber nicht zurück.

Ghina V. war zwar nicht verheiratet und trug noch ihren Nachnamen, war aber seit ihrer Lehre mehrmals umgezogen. Die Telefonnummer ihrer Mutter in der Prisma-Datenbank war nicht mehr gültig, im neuen Telefonbuch standen weder Ghina noch ihre Mutter verzeichnet.

Nur durch den Zufall, dass ich noch ein älteres Telefonbuch hatte, fand ich eine Telefonnummer von Ghinas Mutter; dort war sie tatsächlich auch zu erreichen.

Ebenfalls verzogen, und zwar in ihre alte Heimat Berlin war Tanja B.. Auch sie konnte nur über glückliche Zufälle erreicht werden. Im Berliner Telefonbuch stand sie nicht. Die Schulfreundin, mit der sie zusammen in die abH kam, hatte geheiratet und ihren Namen geändert. Nur in einer einzigen alten Aufzeichnung der Prisma-Daten fand sich der neue Name der Schulfreundin. Unter diesem Namen konnte die Schulfreundin am alten Ausbildungsort der beiden telefonisch erreicht werden. Sie gab Tanjas Handynummer heraus. Es dauerte allerdings fast drei Wochen und unzählige Anrufversuche, um Tanja ans Telefon zu bekommen.

Umzug der Familie war ebenfalls das Problem bei der Suche nach Anton W.. Durch den Zufall, dass sein Prisma-Betreuer ihn getroffen hatte und erfahren hatte, wohin er umgezogen war, bzw. dass Anton noch im ehemaligen Ausbildungsbetrieb arbeitet, konnte er gefunden werden.

Keinen Erfolg hatte schließlich die Suche nach Arthur B. und Anatol N..

Arthurs in der Prisma-Datenbank angegebene Adresse existierte nicht mehr. Auch sein Ausbildungsbetrieb hatte mittlerweile geschlossen und konnte nicht mehr erreicht werden.

Ein Gespräch mit Arthurs Prisma-Betreuer ergab: Arthur wohnte zur Zeit seiner Ausbildung in einer betreuten Jugendwohngruppe, diese war aber mittlerweile aufgelöst. Da Arthur nicht aus Fulda stammte, nahm mein Kollege an, dass er wieder in seine Heimat gezogen war, nachdem die Ausbildung abgeschlossen war.

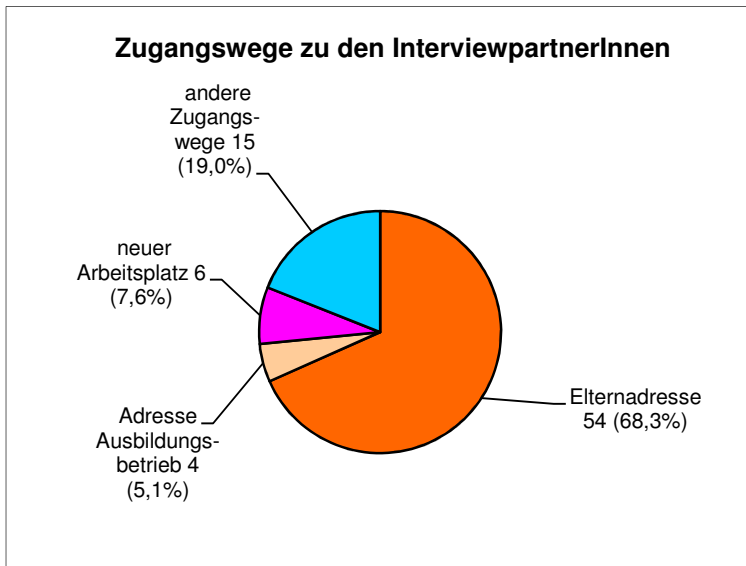
Auch unter Anatols Ausbildungsbetrieb war kein Anschluss mehr zu erreichen. Die Schreinerei, in der Anatol gelernt hatte, lag in der Nähe der Prisma-Zentrale. Ein Besuch in der Firma ergab: Der Betrieb hatte einige Monat zuvor Konkurs angemeldet, und die Werkstätten wurden an eine andere Schreinerei verkauft.

Eine Anfrage bei Anatols früherem Prisma-Lehrer erbrachte: Anatol war sowieso nicht übernommen worden. Der Prisma-Lehrer hatte Anatol einige Monate vorher zufällig auf der Straße getroffen und erfahren, dass Anatol sich nach der Lehre sofort bei der Bundeswehr verpflichtet hatte.

3.2.7 Erkenntnisse aus der Kontaktaufnahme

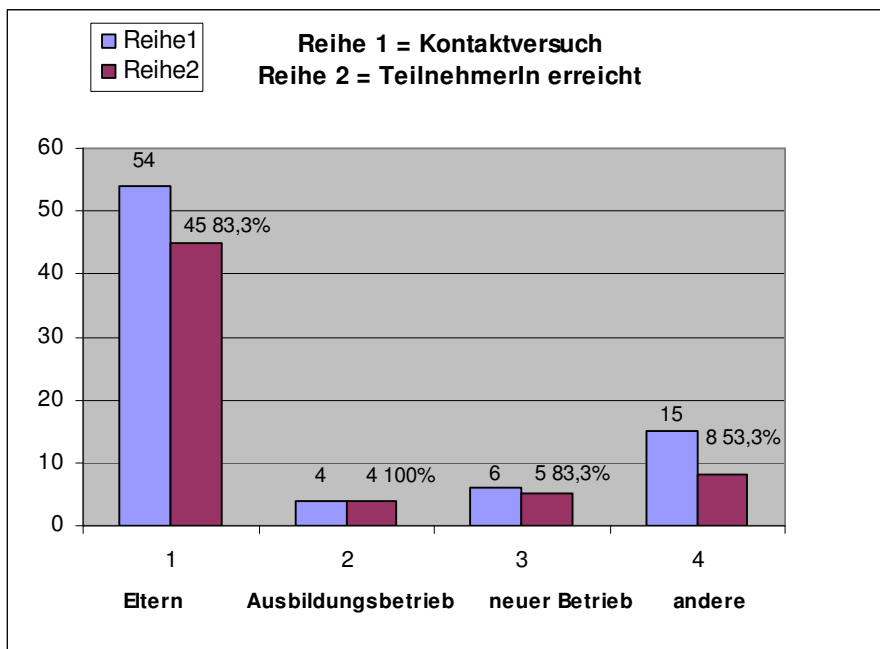
Die Abbildungen 48 und 49 zeigen die Zugangswege und die Erfolgszahlen bei den jeweiligen Zugangsversuchen in der Übersicht.

Abbildung 48: Zugangswege in der Übersicht



Wie erfolgreich die jeweiligen Kontaktversuche über die unterschiedlichen Zugangswege waren, zeigt die folgende Abbildung.

Abbildung 49: Erfolg der Kontaktversuche



Bevor ich die Befragung durchführte, hatte ich bestimmte Vorannahmen, von denen sich einige bewahrheiteten, andere wiederum nicht.

Vorannahme 1

Potenzielle BefragungsteilnehmerInnen der frühen Abschlussjahrgänge 2000 bis 2002 sind schwieriger zu erreichen und aufzufinden als Jugendliche der Abschlussjahrgänge 2003 und 2004 und sind weniger bereit, an der Befragung teilzunehmen, weil ihre Lehre schon so lange zurückliegt.

Wie die folgende Übersicht zeigt, ist das Verhältnis genau umgekehrt: Gerade bei den TeilnehmerInnen der Abschlussjahrgänge 2003 und 2004 gab es größere Probleme mit der Erreichbarkeit und dem Zustandekommen der Interviews.

Tabelle 24: Teilnahme an der Befragung in Abhängigkeit vom Abschlussjahrgang

2000	Interview persönlich	telefonisch	Fragebogen	kein Interview	Erfolg
	Yvonne A.		Irene B. ru	Annette L.	
	Olaf B.		Agnes J.	Ernst M.	
	Dennis D.		Eva M.		
9 Frauen	Otmar F.				
5 Männer	Ulf H.				
	Elke J.				
	Nadja K.				
	Anja O.				
	Alena S. ru				
14 TN	64,3%		21,4%	14,3%	85,7%

2001	Interview persönlich	telefonisch	Fragebogen	kein Interview	Erfolg
	Melek A. türk		Norbert H.	Alja B. iran	
	Natalia B. ru			Irina D. ru	
	Evelyn F.				
13 Frauen	Alexandra G.				
4 Männer	Frank H.				
	Enno H.				
	Marlis K.				
	Barbara M.				
	Helena P. ru				
	Doris R.				
	Marc S.				
	Stefanie S.				
	Ghina V. ital				
	Anita W.				
17 TN	82,4%		5,9%	11,7%	88,3%

2002	Interview persönlich	telefonisch	Fragebogen	kein Interview	Erfolg
	Bernd E.	Belinda H.	Lutz E.	Arthur B.	
	Iwan K. ru			Birgit B.	
	Christina M.			Ralf M.	
5 Frauen	Lothar M.				
9 Männer	Eugen P. ru				
	Oleg P. ru				
	Anton W. ru				
	Tatjana W. ru				
	Amelia W. kolumb				
14 TN	64,3%	7,15%	7,15%	21,4%	78,6%

2003	Interview persönlich	telefonisch	Fragebogen	kein Interview	Erfolg
	Martin B.	Mirco J.		David B.	
	Holger B.			Antje B.	
	Thomas G.			Andreas D.	
5 Frauen	Stefan K.			Anatol N. ru	
12 Männer	Olga K. ru			Thorsten S.	
	Oxana K. ru				
	Rita M.				
	Mareike M.				
	Manuel R. franz				
	Fatih T. kurd				
	Kevin T.				
17 TN	64,7%	5,9%		29,4%	70,6%

2004	Interview persönlich	telefonisch	Fragebogen	kein Interview	Erfolg
	Denise H.	Tanja B.	Willi H. ru	Pascal F.	
	Daniel K.		Tobias K.	Valeri F. ru	
	Esmā K. türk		Rafael M.	Oliver M.	
7 Frauen	Waldemar K. ru		Jessica R.	Ramona R.	
10 Männer	Kristin L.			Christoph W.	
	Patrick S.				
	Nadine S.				
17 TN	41,2%	5,9%	23,5%	29,4%	70,6%

Während ich bei den Abschlussjahrgängen 2000 und 2001 bei 85,7 % bzw. 88,3 % der gesuchten BefragungsteilnehmerInnen Erfolg mit einem Interview persönlich oder per Fragebogen hatte, waren es bei den Abschlussjahrgängen 2002 78,6 % und 2003/2004 nur je 70,6 %, die ich für ein Interview persönlich, per Fragebogen oder telefonisch gewinnen konnte.

Vorannahme 2

Es gibt Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Befragungsteilnehmern in der Erreichbarkeit und der Bereitschaft, an der Befragung teilzunehmen.

Aus der Übersicht wird ebenfalls deutlich: Insgesamt kam mit fast doppelt so vielen Männern (11) wie Frauen (6) kein Interview zustande. Persönliche Gespräche hatte ich mit 23 Männern und 27 Frauen, Fragebögen füllten fünf Männer und vier Frauen aus und telefonisch kam ich mit einem Mann und zwei Frauen in ein Interviewgespräch.

Von den sechs Frauen, die nicht gewonnen werden konnten, waren drei (Alja B., Annette L. und Ramona R.) nicht mehr auffindbar, Birgit B. sagte das Interview ab und Irina D. und Antje B. zeigten sich zunächst sehr aufgeschlossen für ein Gespräch, es konnte aber aus oben beschriebenen Gründen kein Termin mehr vereinbart werden.

Bei den elf Männern der Befragungsgruppe, mit denen kein Interview zustande kam, stellte sich die Situation, warum sie letztlich nicht an der Befragung teilnahmen, etwas anders dar.

Auf alle Männern, die nicht für die Befragung gewonnen werden konnten, trifft zu, dass ihr Berufseinstieg mit größeren Problemen belastet war und sie heute (in den bekannten Fällen) nicht mehr in ihrem Lehrberuf tätig sind. Über Ernst M., Oliver M., Thorsten S., Valeri F., David B., Ralf M. und Andreas D. ist bekannt, dass sie bereits während ihrer Ausbildung Schwierigkeiten hatten, dass schon früh klar war, dass sie einen für sie ungeeigneten Lehrberuf ergriffen hatten und dass sie nach Ende der Ausbildung arbeitslos wurden, sofort in andere Berufsrichtungen gingen oder dauerhaft dem Arbeitsmarkt fernblieben (Ralf M., Andreas D. und nach Ergreifen eines anderen Berufs auch Oliver M.). Auch Pascal F. und Anatol N. waren nicht mehr im Lehrberuf tätig, sie verpflichteten sich bei der Bundeswehr. Und Artur B. und Christoph W. konnten nicht mehr gefunden werden.

Nur zwei junge Männer, auf die die o.g. Umstände ebenfalls zutreffen („falscher“ Beruf, Schwierigkeiten bei der Übernahme, Arbeitsmarktferne, prekäre Beschäftigung), konnten für die Befragung gewonnen werden. Es handelt sich um Bernd E. und Lothar M.. Es kann vermutet werden, dass Bernd mir das Interview gab, weil er mich kennt, weil er mein Prisma-Schüler war und ich ihm damals geholfen hatte, seinen Abschluss als Hochbaufacharbeiter doch noch zu erlangen, obwohl sein Ausbildungsbetrieb ihn nach einer sehr schwachen Zwischenprüfung aus dem Lehrverhältnis drängen wollte. In die-

sem Zusammenhang hatte ich auch mit Bernds Familie zu tun, Bernds Eltern kennen mich und bewegten Bernd möglicherweise dazu, mir das Interview zu geben.

Auch Lothar M. kennt mich, weil ich hin und wieder Vertretungsunterricht mit ihm gemacht hatte. Dass er mir das Interview gab, könnte dem Umstand geschuldet sein, dass er durch seine Reha-Umschulung vom Maurer zum Bürokaufmann Abstand zu seiner belasteten Ausbildungssituation gewonnen hatte und freier über seinen Berufsweg sprechen konnte.

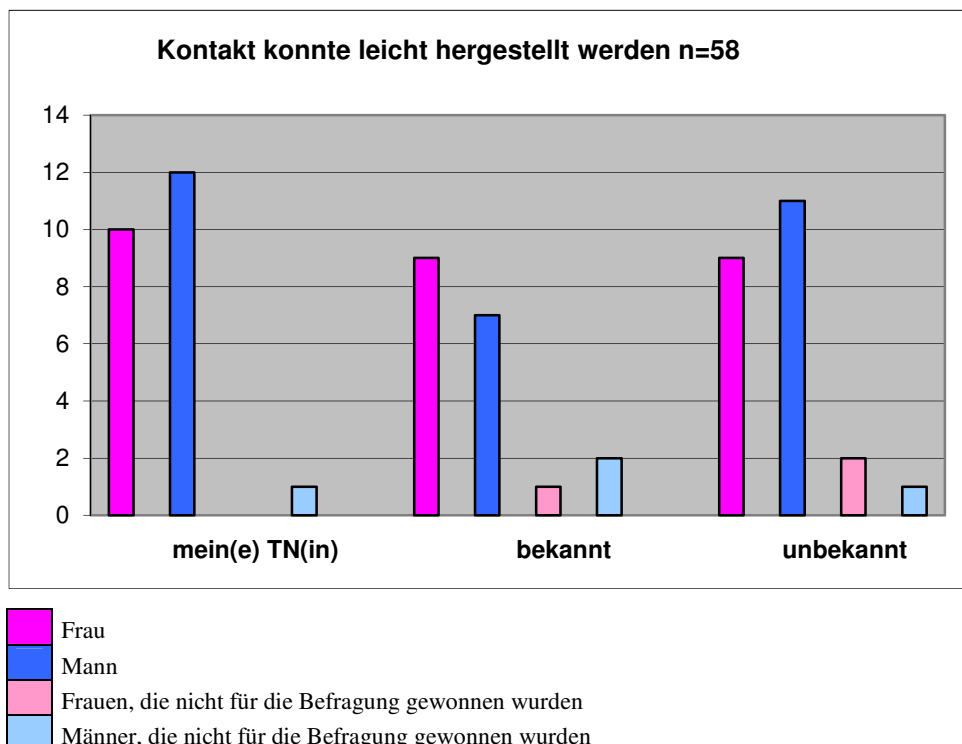
In der Untersuchungsgruppe gibt es nur zwei Frauen, von denen bekannt ist, dass die genannten schwierigen Einstiegsbedingungen („falscher“ Beruf, Schwierigkeiten bei der Übernahme, Arbeitsmarktferte) vorliegen. Es handelt sich zum einen um Jessica R., die im telefonischen Kontakt auch sofort äußerte, dass sie kein Interview geben möchte. Allerdings füllte sie den Fragebogen aus. Die andere Teilnehmerin ist Denise H.. Auch bei ihr spielte wahrscheinlich eine Rolle, dass sie meine Schülerin gewesen war.

Vorannahme 3

TeilnehmerInnen, die meine abH-SchülerInnen waren oder die mich persönlich kennen, sind eher für die Befragung zu gewinnen als TeilnehmerInnen, die mich nicht kennen.

Wie die folgenden Schaubilder zeigen, trifft dies auf die TeilnehmerInnen, die relativ leicht zu erreichen waren, nicht zu.

Abbildung 50: Mir bekannte und unbekannte TeilnehmerInnen in der Befragung 1



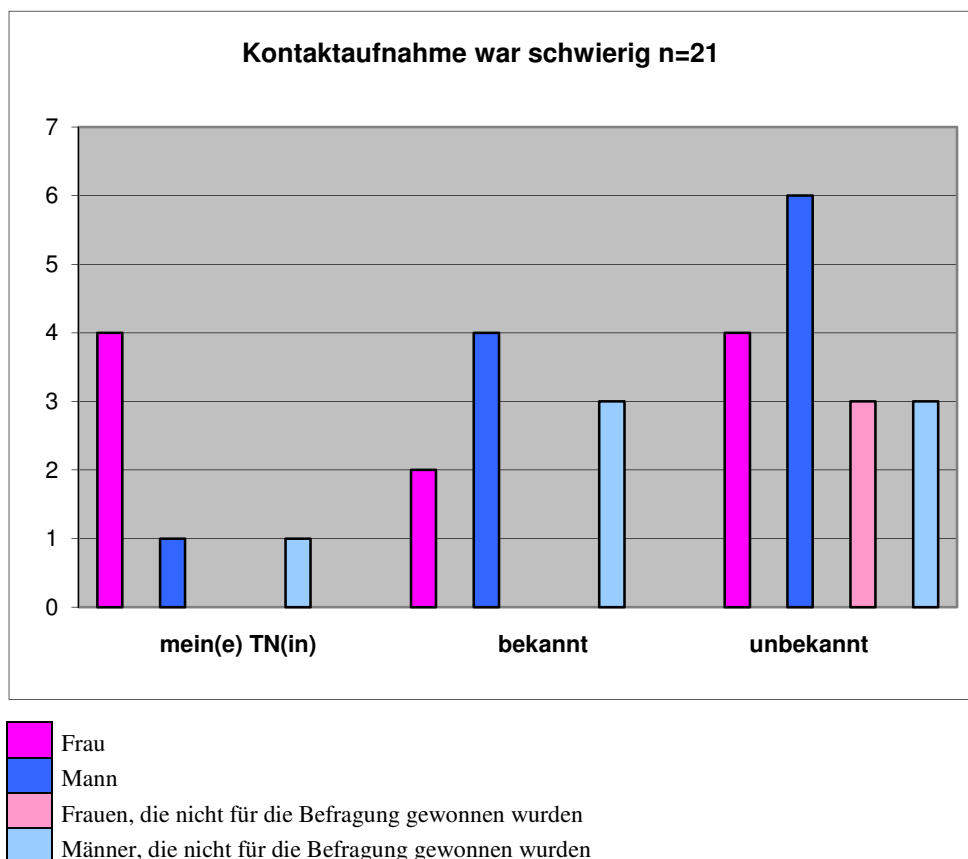
Von dieser Gruppe waren 22 Personen meine abH-SchülerInnen, 10 Frauen und 12 Männer. Nur ein Mann der Gruppe, nämlich Oliver M., nahm nicht an dem Interview teil, bzw. schickte mir den Fragebogen nicht zurück. 21 meiner ehemaligen abH-SchülerInnen (95,5%) konnten für ein Interview gewonnen werden.

16 Personen waren abH-TeilnehmerInnen weiterer KollegInnen, waren mir aber bekannt und wussten, wer ich bin. Von dieser Gruppe nahmen eine Frau und zwei Männer nicht an der Befragung teil, d.h. 13 (81,3%) waren für die Befragung zu gewinnen.

20 leicht zu Erreichende waren mir nicht bekannt, ich konnte als Referenz nur auf ihre ehemalige abH-Lehrerin/ihren ehemaligen abH-Lehrer Bezug nehmen. Sieben Frauen und 10 Männer (85%) wurden trotzdem für ein Interview gewonnen.

Bei den jungen Erwachsenen, die schwieriger zu erreichen waren, sieht – wie das Schaubild zeigt – das Verhältnis so aus, wie ich es erwartet hatte.

Abbildung 51: Mir bekannte und unbekannte TeilnehmerInnen in der Befragung 2



Von meinen ehemaligen TeilnehmerInnen, vier Frauen und ein Mann, konnte der Mann nicht für das Interview gewonnen werden (Thorsten S.). 80%, die vier Frauen nahmen an der Befragung teil.

Von den sechs bekannten Personen konnten die zwei Frauen und ein Mann für die Befragung gewonnen werden, drei Männer nahmen nicht teil, Erfolgsquote 50%. Und von den zehn mir nicht bekannten jungen Erwachsenen – vier Frauen und sechs Männer – nahmen nur eine Frau und drei Männer an der Befragung teil (40%).

Betrachtet man die Zahlen insgesamt, so liegt der Befragungsteilnahmeerfolg bei meinen ehemaligen abH-SchülerInnen bei 92,6% - nur Oliver M. und Thorsten S. waren nicht für ein Interview zu gewinnen. Bei den Bekannten lag der Erfolg bei 72,7%, und bei den Unbekannten bei immerhin noch 70% TeilnehmerInnen.

Ebenfalls fällt auf, dass bei den weiblichen Mitgliedern der Befragungsgruppe, die entweder meine Schülerinnen waren oder mir bekannt waren, nur eine Frau nicht an der Befragung teilnahm (Irina D.).

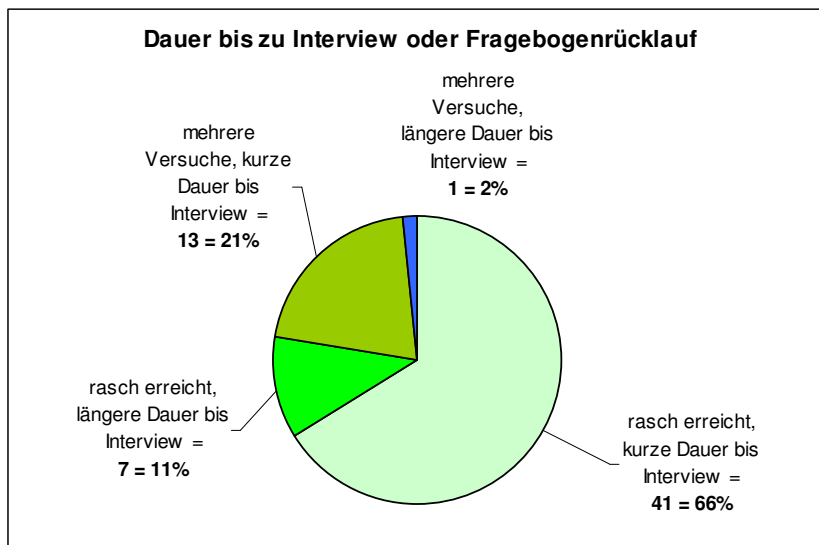
3.2.8 Die Dauer von der geglückten Kontaktaufnahme bis zum Interview bzw. zum Fragebogenrücklauf

Erst während der Auswertung der Interviewprotokolle wurde deutlich, dass die Zeitspannen von der geglückten Kontaktaufnahme mit den BefragungsteilnehmerInnen bis zum tatsächlichen Interview oder Fragebogenrücklauf in den meisten Fällen überraschend kurz waren.

Der einzige Teilnehmer, bei dem mehrere Anrufversuche nötig waren und mit dem nach dem Erreichen eine längere Zeit bis zum Interviewtermin verstrich (25 Tage), war Thomas G.. Er war, nachdem er endlich telefonisch erreicht werden konnte, sofort zu dem Interview bereit, schlug aber vor, einen Termin in seinem Urlaub zu machen, da er als Trockenbaumonteur sonst oft auf Montage arbeitete und die Woche über nicht zu Hause war.

Die folgende Abbildung 60 zeigt die Dauer von der geglückten Kontaktaufnahme bis zu Interview oder Fragebogenrücklauf der jungen Erwachsenen, die tatsächlich an der Befragung teilnahmen.

Abbildung 52: Die Dauer von der Kontaktaufnahme bis zum Interview



TeilnehmerInnen an der Befragung n=62

1-2 Mal angerufen innerhalb 0-10 Tagen fand das Interview statt, bzw. kam der versendete Fragebogen zurück = 41

1-2 Mal angerufen innerhalb 11-27 Tagen fand das Interview statt, bzw. kam der versendete Fragebogen zurück = 7

mehrere Anrufversuche, wenn erreicht fand innerhalb von 0-10 Tagen das Interview statt, bzw. kam der Fragebogen zurück = 13

mehrere Anrufversuche, wenn erreicht fand nach mehr als 10 Tagen das Interview statt = 1



3.2.9 Weitere Überlegungen zur Kontaktaufnahme

Im vorherigen Kapitel ist aufgezeigt, dass versucht wurde, den ersten Kontakt mit den für die Untersuchung ausgewählten TeilnehmerInnen über einen Telefonanruf herzustellen.

Für die telefonische Kontaktaufnahme gab es von meiner Seite bereits konkrete Vorüberlegungen, wie den TeilnehmerInnen bzw. in vielen Fällen den Eltern oder Verwandten die Befragung vorzustellen ist, um die jungen Erwachsenen zur Teilnahme zu bewegen.

Meine Erfahrung in Gesprächen mit Jugendlichen ist: Junge Leute nehmen prinzipiell gerne an Interviews teil. Es erscheint ihnen offensichtlich als interessant, wenn jemand sie nach ihren Lebenserfahrungen befragt und ihnen signalisiert, dass ihre Sichtweisen ernst genommen werden und vielleicht anderen Jugendlichen helfen könnten.

Auch die telefonisch erreichten Eltern oder andere Verwandte sowie ehemalige und neue Chefs reagierten zum größten Teil positiv und gaben die Telefonnummern oder Kontaktdaten bereitwillig weiter.

Wichtig dabei scheint aber – wie oben beschrieben – zu sein, dass die anrufende Person oder die Institution Prisma den Telefongesprächspartnern bekannt ist.

Die meisten jungen Erwachsenen freuten sich über den Anruf und die Frage nach einem Interview. Sie verbanden mit ihrem Stützunterricht bei Prisma etwas Positives, erkundigten sich – vor allem wenn sie mich kannten – gleich nach Prisma, nach MitschülerInnen, nach anderen AbH-BetreuerInnen. Wenige angerufene TeilnehmerInnen bzw. deren Angehörige reagierten negativ, lehnten das Interview ab, versuchten mich abzublocken (siehe Zugang zur Untersuchungsgruppe).

Bei einigen Angerufenen konnten Bedenken gegen ein Interview meist schnell zerstreut werden. So wollte Mareike M. zunächst nicht an der Befragung teilnehmen. Sie kennt mich nicht und äußerte, dass sie wenig Zeit hat. Außerdem fragte sie ganz genau nach, worum es in der Befragung geht, was mit den Daten passiert, was das Ziel ist. Als ich erwähnte, dass es für eine Doktorarbeit ist, sagte sie: „Na, einer Doktorarbeit will ich ja nicht im Weg stehen“, und schlug den Termin und den Ort vor. Da viele der BefragungsteilnehmerInnen meine Schüler waren, entschied ich mich, alle Jugendlichen zu duzen, weil ich mit meinen Ex-SchülerInnen per Du bin. Auch das irritierte einige Angerufene zunächst, z.B. auch Mareike M.. In allen Fällen gingen die BefragungsteilnehmerInnen nach kurzer Gesprächszeit aber dann auch zum „Du“ über.

Viele der InterviewteilnehmerInnen wollten an der Befragung teilnehmen, weil sie eine gute Einstellung zu Prisma und ihren BetreuerInnen hatten und den Eindruck hatten, auf diese Weise können sie etwas von der Hilfe, die sie durch Prisma erlebt hatten, zurückgeben.

Auch wenn ich ihnen erklärte, dass die Befragung nicht direkt etwas mit Prisma und ihren BetreuerInnen zu tun hat, blieben sie bei ihrer positiven Einstellung.

Die Auswahl der TeilnehmerInnen wurde von mir nach der in Kapitel 2 formulierten Kriterien vorgenommen, wurde in der Form aber den Jugendlichen nicht vorgestellt.

Im Telefonat erklärte ich den Angerufenen, wer ich bin (wenn sie mich nicht kannten, z.B. „ich bin die Kollegin deines früheren Lehrers bei Prisma“), dass ich ehemalige Auszubildende, die bei Prisma waren, über ihre Lehre und über ihren Berufsweg nach

der Ausbildung befrage und ob sie bereit seien, mir ein Interview zu geben. Das Forschungsinteresse wurde zwar nicht zu detailliert eingeführt, es wurde jedoch bereits im Telefonat deutlich gemacht, dass es vor allem um den beruflichen Einstieg nach der Lehre gehen sollte („wir haben die ehemaligen Prisma-Schüler nach Abschluss der Lehre aus den Augen verloren und möchten nun wissen, was sie heute machen ...“).

In der überwiegenden Zahl der Fälle freuten sich die jungen Erwachsenen und fühlten sich „geehrt“, dass ihre Erfahrungen interviewwürdig sind. Einige TeilnehmerInnen fingen bereits am Telefon an, mir verschiedene Dinge über ihren Berufseinstieg, ihren Werdegang und ihren derzeitigen Stand zu erzählen und wurden dann von mir auf den ausgemachten Interviewtermin verwiesen.

In den zwei Fällen, in denen ich den Kontakt über andere ehemalige abH-Schülerinnen herstellte, zu Tanja B. über ihre Schulkollegin, zu Oleg P. über seine Ehefrau, die auch Teilnehmerin der abH gewesen war, waren die beiden Frauen enttäuscht, dass sie nicht zur Untersuchungsgruppe gehörten. Sie hätten sehr gerne mit mir gesprochen, und Olegs Frau war so interessiert an der Befragung, dass sie unbedingt beim Interview mit ihrem Mann dabei sein wollte.

Im ersten Telefonat mit den TeilnehmerInnen wurde von meiner Seite aus – wenn nicht bereits von ihnen selbst die Frage kam – kurz der Ablauf des Interviews angesprochen. Bereits im Telefonat wurde angekündigt, dass es nicht um ein standardisiertes Interview mit vorformulierten Multiple-Choice-Antworten gehen würde, sondern mehr um ein Gespräch, eine „Unterhaltung“ über den Berufseinstieg nach Abschluss der Ausbildung. Die BefragungsteilnehmerInnen konnten einen Treffpunkt vorschlagen; wenn ihnen kein geeigneter Treffpunkt einfiel, schlug ich eine Auswahl vor, die TeilnehmerInnen konnten dann auswählen. In ca. drei Vierteln der Telefonate (76%) kamen die Vorschläge für den Treffpunkt von den jungen Leuten selbst.

Außerdem gab ich als Orientierung den BefragungsteilnehmerInnen eine ungefähre Dauer der Interviews an, teilte ihnen mit, um was es inhaltlich gehen würde und sicherte ihnen Anonymität zu.

Froschauer/Lueger (2003) merken in ihren praktischen Hinweisen zur Interviewdurchführung an, dass der Interviewer den Interviewten einen Anreiz zur Teilnahme anbieten könnte, da die befragten Personen schließlich ihre Zeit, ihr Wissen zur Verfügung stellen, ohne dafür eine konkrete Gegenleistung erwarten zu können. Bylinski (2002, 101) versuchte z.B. die Motivation der angeschriebenen ehemaligen Auszubildenden einer

überbetrieblichen Berufsausbildung, ihrer Untersuchungsgruppe, zu erhöhen, an der Befragung teilzunehmen, indem sie im Begleitbrief zu ihren Fragebögen in Aussicht stellte, dass die ersten 20 Rücksender eine Musik-CD als ‚Bonbon‘ erhalten sollten. In ihrem Pretest wurde dieser ‚kleine Anreiz‘ von den Auszubildenden als motivierender Faktor hervorgehoben, auf den im Begleitschreiben möglichst weit vorne hingewiesen werden sollte.

Durch solche materiellen Anreize wird m.E. aber der Wert, den ein qualitatives Interview an sich für die befragte Person haben kann, herabgewürdigt. Viele der von mir angesprochenen TeilnehmerInnen waren regelrecht begeistert, interviewt zu werden. Teilweise äußerten sie in den Gesprächen, dass sie sich schon den ganzen Tag auf das Interview gefreut hatten und sehr gespannt waren, um was es gehen würde. Einige hatten sich auf das Interview vorbereitet, z.B. hatte Frank H., weil er von sich wusste, dass er ein schlechtes Gedächtnis hat, seinen Lebenslauf vorher erstellt und ausgedruckt. Einige, hier vor allem meine ehemaligen Schülerinnen, die mit Kind(ern) zu Hause waren, hatten für mich gekocht und gebacken, Kaffee gekocht und dafür gesorgt, dass wir uns in Ruhe unterhalten konnten, indem sie z.B. ihre Partner mit den Kindern weggeschickt hatten.

Einige TeilnehmerInnen nahmen das Interview als Chance an, über ihre berufliche Situation zu reflektieren. So sagte z.B. Yvonne A., als ich mich beim Gehen bei ihr für das Interview bedanke: „Ich habe zu danken, weil ich konnte mir bei dem Gespräch über vieles klar werden.“

Bemerkenswert ist auch, dass 30 von 50 interviewten TeilnehmerInnen mich in ihr privates Umfeld einluden: eigene Wohnung, Wohnzimmer, Wohnküche der Eltern, eigener Kleinbetrieb (Imbiss), Wohnung der Freundin. 20 Interviews fanden in öffentlichen Räumen wie Cafés, Eisdielen oder in einem Unterrichtsraum bei Prisma statt.

3.3 Die Durchführung der Interviews

In den Vorabtelefonaten waren die TeilnehmerInnen bereits auf das Interview vorbereitet worden. In den konkreten Gesprächen wurde zu Anfang nochmals kurz auf einige Punkte eingegangen.

Ziel war es, das Interview mit Hilfe eines Diktiergerätes auf Kassette aufzunehmen. Den Teilnehmern wurde erklärt, dass die aufgenommenen Gespräche nur von mir abgehört werden und dass im Weiteren ihre Daten, die sie mir geben nur unter einem Code-

Namen verarbeitet werden. Bei der Kontaktierung wollte z.B. Fatih T. zunächst nicht am Interview teilnehmen; er hatte Bedenken, dass er nichts zu sagen weiß, sich blamiert, weil er „dummes Zeug“ erzählt. Ebenfalls hatte er Bedenken bezüglich des Datenschutzes. Es sollte niemand wissen, dass er die Dinge gesagt hat. Er stimmte dann dem Interview zu, nachdem ich ihm Vertraulichkeit zugesichert hatte.

Da im Laufe der Untersuchung entschieden wurde, den Gesamtverlauf des Berufseinstieges vom Ende der Schule bis zum Stichtag 31.7.2007 zu betrachten, bot es sich an, das Gespräch mit dem gemeinsamen Ausfüllen eines Kurzfragebogens zu beginnen, in dem der Weg zur Lehrstelle und das Durchlaufen der Lehre bis zur bestandenen Abschlussprüfung betrachtet wurde (Kurzfragebogen Anhang A2).

Diese Praxis erwies sich als äußerst hilfreich, um gleich mit den InterviewteilnehmerInnen in ein lockeres Gespräch einzusteigen, weil die Reflexion des Berufsweges im Kurzfragebogen weniger im Vordergrund stand als in der anschließenden Besprechung des Berufseinstieges nach Abschluss der Lehre. Viele Daten über die TeilnehmerInnen wie Schulabschluss, Lehrberuf, Betriebswechsel, Prüfungsgeschehen waren durch die Prisma-Datenbank bekannt und wurden im Durchsprechen des Kurzfragebogens nochmals überprüft. Daten über das Nichterreichen von Schulabschlüssen, den ursprünglichen Wunschberuf, das Finden der Lehrstelle, die Teilnahme an Berufsvorbereitungsmaßnahmen oder die derzeitige Lebenssituation wurden neu erhoben.

Im Überprüfen der bekannten Daten zeigte sich bei einer ganzen Reihe von Jugendlichen, dass die in der Prisma-Datenbank verzeichneten Informationen nicht immer richtig waren.

Die Praxis, das Durchgehen des Kurzfragebogens an den Anfang des Gesprächs zu stellen, war besonders bei mir unbekanntem TeilnehmerInnen und unsicheren GesprächspartnerInnen von Vorteil.

Nachdem der Kurzfragebogen behandelt war, legte ich mir den Leitfaden als Gedächtnisstütze bereit, schaltete das Diktiergerät ein und begann mit der offenen Frage: „Wie ging dein beruflicher Weg direkt im Anschluss an die Ausbildung weiter?“

TeilnehmerInnen, die aus unterschiedlichen Gründen nicht an der persönlichen Befragung teilnehmen konnten oder wollten, bekamen das Angebot des Fragebogens.

Der Fragebogen orientierte sich inhaltlich zunächst an den Fragen des Kurzfragebogens (Was für ein Schulabschluss wurde erworben? Gab es eine Teilnahme an Berufsvorbe-

reitungsmaßnahmen? Was war der Wunschberuf? Wie wurde die Lehrstelle gefunden? Wie verliefen die Lehre und die Prüfung), zum anderen an den Leitfragen des Interviewleitfadens (Wie ging es im Anschluss an die Lehre weiter? Wie war der ungefähre berufliche Verlauf? Gab es Zeiten der Arbeitslosigkeit? Was unternahmen die TeilnehmerInnen, um wieder aus der Arbeitslosigkeit herauszukommen?). Jeweils zum Thema „Finden der Lehrstelle“ und „Berufseinstieg an der zweiten Schwelle“ wurden Auswahlantworten zum Ankreuzen bereitgestellt, z.B. auf die Frage: „Was hast du nach der Schule oder Berufsvorbereitungsmaßnahme getan, um deine Ausbildungsstelle zu finden? (du kannst auch mehrere Sachen ankreuzen)“ gab es Auswahlantworten wie „im Arbeitsamt gefragt“, „bei Freunden, Bekannten, Verwandten umgehört“, „Zeitungsannoncen durchsucht“, „bei Betrieben nachgefragt“ oder „über das Praktikum in der Berufsvorbereitungsmaßnahme“ und zum Schluss noch „was anderes und zwar ...“. Zur zweiten Schwelle gab es Auswahlantworten wie „übernommen worden?“, „wenn ja: befristet? unbefristet? Im gelernten Bereich?“, „gleich eine andere Stelle gehabt/gefunden?“, „wenn ja: im gelernten Beruf?“, „in einem anderen Beruf?“ und weitere wie kurzfristiger Job, Bundeswehr, Zivildienst, Mutterschutz, Arbeitslosigkeit oder „was ganz anderes, was? ...“.

Für die Auswertung wurden die Antworten zu schulischer Vorbildung, eventueller Maßnahmenteilnahme, Wunschberuf, Lehrstellensuche in die jeweiligen Kurzfragebögen der TeilnehmerInnen aufgenommen. Die Antworten zum Einstieg nach Abschluss der Ausbildung wurden analog der persönlich durchgeführten Interviews anhand der vorformulierten Leitfragen zusammengestellt. In die Auswertung konnten die Fragebögen nur zum Teil mit einfließen, weil nicht jede Teilnehmerin, jeder Teilnehmer auf jede Frage eine Antwort in den Fragebogen geschrieben hatte. So hatte z.B. Norbert H. nicht auf die reflexiven Fragen geantwortet. In anderen Fragebögen waren die Antworten auf die reflexiven Fragen eher kurz. So antwortete z.B. Lutz E. auf die Frage: „Was würdest du aus deiner Erfahrung heraus anderen Jugendlichen empfehlen, die gerade eine Ausbildung abschließen und den Einstieg in den Beruf anstreben?“ „Viel lernen“, Jessica R. schrieb: „Gebt alles“, Irene B. empfahl: „Der Beruf soll einem Spaß machen“ und Willi H. antwortete: „Ich wünsche ihnen Glück“. Eva M. beantwortete zwar einige reflexive Fragen, auf die Frage nach den Empfehlungen an andere schrieb sie aber nichts in den Fragebogen.

Eine Besonderheit stellt das Interview mit Marlis K. dar. Da Marlis gehörlos ist und sich nur sehr eingeschränkt sprachlich ausdrücken kann, konnte das Interview nicht auf Ton-

band aufgenommen werden. Für ihre Teilnahme an den abH und an ihren Prüfungen stand ein Sprachgebärdendolmetscher zur Verfügung. Dadurch, dass Marlis längere Zeit meine Schülerin gewesen war (ca. ein Jahr), kann ich sie weitgehend verstehen, es war aber hilfreich, dass bei dem Interview Marlis' Mutter anwesend war und half, wenn es Unklarheiten in der Verständigung gab. Während die anderen Interviews so für die Auswertung transkribiert wurden, wie sie auf Band aufgenommen worden waren (nur geringe Veränderungen im Sinne der Lesbarkeit), wurden Marlis' Aussagen sinngemäß in der dritten Person niedergeschrieben.

Es soll nicht verschwiegen werden, dass in fünf Fällen ein fest vereinbarter Gesprächstermin nicht zustande kam. In zwei Fällen, bei dem Maurer Oliver M. und dem KFZ-Mechaniker David B. konnte auch später kein Termin mehr vereinbart werden, zugesendete Fragebögen kamen nicht zurück.

Zwei Teilnehmer, der Bäcker Enno H. und der Stahlbetonbauer Frank H. hatten die ausgemachten Termine schlicht vergessen. Es mussten neue Termine ausgemacht werden.

Mit Denise H. schließlich konnte im ersten vereinbarten Termin nur der Kurzfragebogen ausgefüllt werden, weil Denise plötzlich ein anderer Termin dazwischen gekommen war und sie an dem Tag nicht mehr genug Zeit für das Interview hatte. Das Interview mussten wir einen Tag später führen.

3.3.1 Die Örtlichkeiten der Interviews

In den Kontakttelefonaten, den Erstgesprächen wurde den jungen Erwachsenen der Untersuchungsgruppe freigestellt, wo das Interview stattfinden kann. Die meisten der Erreichten schlugen von sich aus eine Örtlichkeit für das Interview vor.

Bemerkenswert ist es, dass 60 % der Interviews im privaten Umfeld der TeilnehmerInnen stattfanden, wie folgende Übersichten zeigen.

Das private Umfeld stellten die eigene Wohnung (Wohnzimmer, Wohnküche), die Wohnung der Eltern (bei Enno H. die Wohnung der Freundin) oder der eigene Betrieb (Imbiss, bei Evelyn F. und Fatih T.) dar.

Öffentliche Räume waren Cafés, Eisdielen, ein Schnellrestaurant oder ein Unterrichtsraum bei Prisma.

Interessant war, dass die zwei Bäckereifachverkäuferinnen Kristin L. und Ghina V. und der Bäcker Eugen P. als Interviewort die Bäckereien/Cafés, für die sie zu der Zeit tätig

waren (Kristin, Eugen) oder das Café des früheren Ausbildungsbetriebes (Ghina), vorschlugen.

Die folgenden Übersichten zeigen die Orte im Einzelnen:

Abbildung 53: Intervieworte im Einzelnen: Frauen

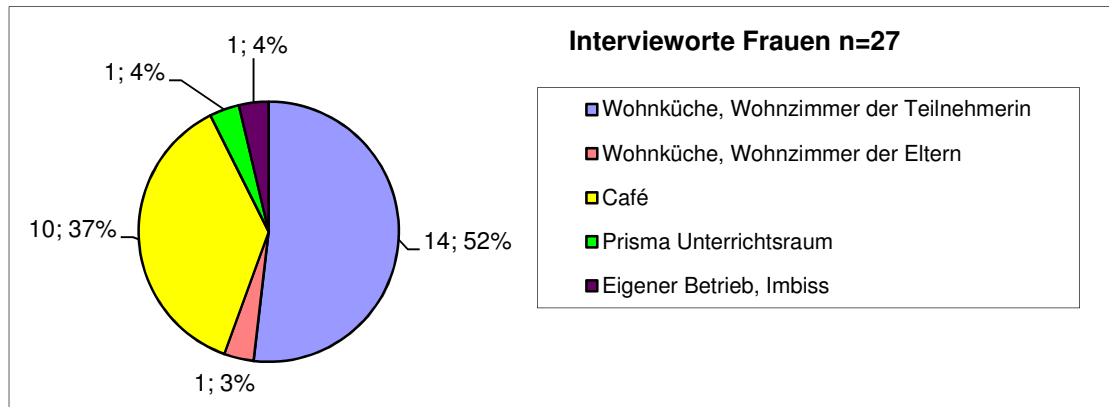
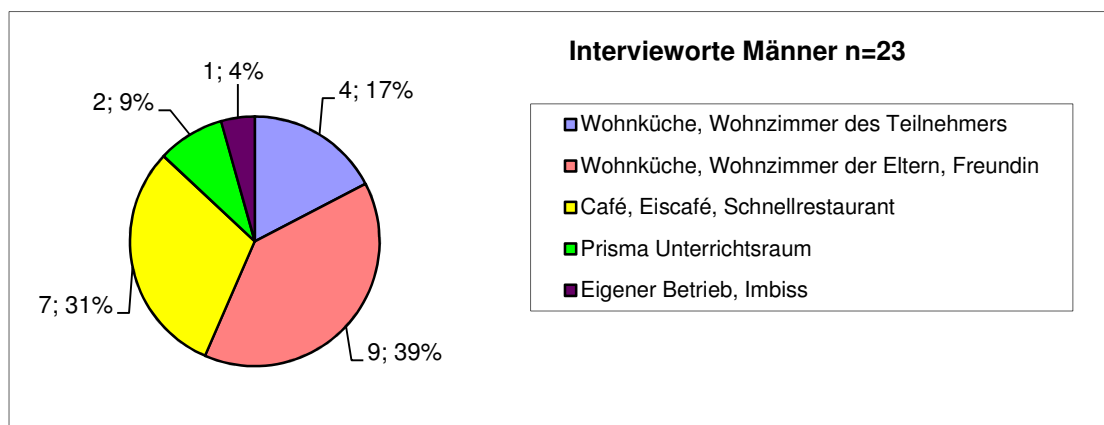


Abbildung 54: Intervieworte im Einzelnen: Männer



Insbesondere die Frauen mit Kind(ern) luden mich aus praktischen Erwägungen zu sich nach Hause in ihre eigene Wohnung ein. Einige äußerten bereits im Kontakttelefonat, dass sie nur an dem Interview teilnehmen können, wenn ich sie zu Hause besuche. Bei der Durchsicht der Kurzfragebögen fiel auf, dass von 38 Frauen, von denen die Wohnsituation bekannt war, nur vier Frauen keinen eigenen Haushalt hatten und bei ihren Eltern wohnten (10,5%); alle anderen lebten als Singles (vier), als Alleinerziehende (drei), mit Partnern mit und ohne Kind(er) in eigenen Haushalten. Von den 27 Frauen, die ein persönliches Interview gaben, luden mich 14 Frauen zu sich nach Hause in ihre eigene Wohnung ein. Evelyn F, die verheiratet war und zwei Kinder hatte, wollte, dass ich zu ihr in die Imbissbude komme. Eine der vier Frauen, die noch bei den Eltern lebten – Stefanie S. -, lud mich für das Interview zu den Eltern ins Wohnzimmer ein. Mit zwei weiteren Frauen, die bei ihren Eltern wohnten, - Anja O. und Oxana K.-

war der Treffpunkt ein Café, Jessica R. füllte mir den Fragebogen aus. Alle vier Frauen, die noch bei ihren Eltern wohnten, hatten keine Kinder. Ebenso hatten die vier Frauen, die als Singles lebten, alle keine Kinder. Auch von diesen Frauen bat mich nur Barbara M. zu sich nach Hause. Amelia W. und Ghina V. traf ich im Café, Christina M. besuchte mich bei Prisma.

Entsprechend waren dann auch bei 10 Frauen während der Interviews die Kinder anwesend, die Babys saßen in Babystühlchen oder Babyschaukeln, die älteren Kinder saßen auch mit im Zimmer und machten Hausaufgaben, malten oder beschäftigten sich mit etwas.

Bei den Männern stellte sich die Situation anders dar. Hier lebten von den 36 Männern, deren Wohnsituation bekannt war, noch 21 bei ihren Eltern (58,3%). Otmar F. hatte zwar noch eine eigene kleine Wohnung im Nachbarort seiner Eltern und eine Unterkunft an seinem Arbeitsort, in der er sich die Woche über aufhielt, tatsächlich war er aber überwiegend am Wochenende bei seinen Eltern und lud mich auch dorthin zum Interview ein. Ebenso war Pascal F. am Wochenende bei seinen Eltern, die Woche über bei der Bundeswehr; und Mirco J. war viel mit seinem LKW unterwegs, war aber auch noch bei seinen Eltern gemeldet und hatte keinen eigenen Hausstand.

Mit 12 der 15 Männer, die einen eigenen Hausstand hatten, kam ein Interview zustande. Aber nur vier der Teilnehmer luden mich in ihre Privatwohnung ein: Manuel R., Oleg P., Iwan K. und Daniel K..

Frank H., der zusammen mit seiner Freundin im Haus seiner Eltern in einer eigenen Wohnung wohnte, lud mich zu den Eltern ins Wohnzimmer ein, Enno H., der alleine in einer Single Wohnung lebte, bat mich, zu seiner Freundin in die Wohnung zu kommen, weil er sich meistens bei ihr aufhielt.

Von den 11 Männern, die noch bei ihren Eltern gemeldet waren oder faktisch dort lebten (eingeschlossen Otmar F.) und die ein persönliches Interview gaben, luden mich sieben auch in das Haus der Eltern zum Interview ein.

In der Interviewgruppe gab es nur zwei Männer (von den erreichten jungen Erwachsenen), die jeweils eine Familie gegründet hatten: Ulf H. und Oleg P.. Bei beiden waren die Partnerinnen mit dem Kind zu Hause, während die Männer beide in Vollzeit berufstätig waren: Ulf H. als Maler und Lackierer und Oleg P. in seinem Ausbildungsbetrieb als Schreiner.

3.3.2 Atmosphärisches

Bei der Auswertung der Interviewprotokolle wurde deutlich, dass fast alle persönlichen Interviews (eingeschlossen die telefonischen) in freundschaftlicher Gesprächsatmosphäre stattgefunden hatten. Einzig das Gespräch mit Bernd E. empfand ich als mühsam. Es war schwierig, eine direkte Gesprächsbeziehung zu ihm aufzunehmen, da seine Mutter, die bei dem Interview unbedingt anwesend sein wollte, die Gesprächssituation dominierte. Bernd kann sich sehr schwer artikulieren. Ihm fällt oft nichts ein, daher verlief das Gespräch stockend und mit Pausen und musste immer wieder von mir angestoßen werden. Wenn Bernd nichts zu sagen wusste, wollte sich seine Mutter gerne einmischen und musste von mir gebremst werden. Während des Interviews empfand ich die Kommunikation unergiebig. Beim Abhören des Bandes merkte ich jedoch, dass Bernd zu fast allen Themen einen Beitrag und einen eigenen Standpunkt mitgeteilt hatte.

Alle anderen Gespräche (52) verliefen überaus positiv: Die Atmosphäre war freundschaftlich, die TeilnehmerInnen hatten sich oft schon bei der Kontaktaufnahme gefreut, von mir und von Prisma zu hören (32), die GesprächspartnerInnen erzählten offensichtlich gerne über ihren (geglückten) Berufseinstieg (23) oder beteiligten sich aus einem Gefühl der Hilfsbereitschaft gegenüber Prisma an der Befragung (28) – (bei einigen TeilnehmerInnen lagen demnach mehrere Einstellungen vor). Mit 23 TeilnehmerInnen kam nach dem Interview noch ein längeres anschließendes Gespräch zustande, in dem z.B. die private Situation, Hobbys, Erinnerungen an Prisma, private und berufliche Zukunftspläne oder anderes wie der Bezug zum Beruf oder Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit erörtert wurden.

Froschauer/Lueger (2003, 63) kommen in ihren Ausführungen zu Standards von qualitativen Interviews zu der Feststellung, „... daß die Herstellung und Erhaltung eines positiven *Gesprächsklimas* ungleich wichtiger ist, als sich stur an technische Aspekte der Gesprächsführung zu halten“.

Da ich den TeilnehmerInnen das Umfeld des Gesprächs weitgehend freigestellt hatte, gab es in einigen Fällen auch Komplikationen, auch wenn die Gesprächsatmosphäre angenehm war. Anwesende Kinder z.B. reagierten eifersüchtig und versuchten die Aufmerksamkeit ihrer Mütter auf sich zu lenken, oder Mütter und andere anwesende Verwandte mischten sich in die Interviews ein wie im Fall von Bernd E..

Besonders skurril waren die Interviewsituationen mit Olaf B. und Otmar F..

Olaf lud mich in das Haus seiner Eltern ein, da er dort noch wohnte. Als ich zum verabredeten Termin kam, stand Olaf gerade unter der Dusche und Olafs Schwester öffnete mir die Tür und bat mich ins Wohnzimmer der Eltern. Die Familie war zu Hause: Mutter, Vater, Großmutter und Schwester saßen um den Fernseher und schauten die Tagesnachrichten. Ich sollte mich dazusetzen und warten. Nach 10 Minuten kam Olaf zu uns und schlug vor, das Interview gleich dort im Wohnzimmer zu machen in Anwesenheit seiner Familie und bei laufendem Fernseher. Ich bemerkte dazu, dass dies die Familie vielleicht beim Fernsehen stören könnte. Diese Bedenken wischte Olaf aber vom Tisch. Die Konstellation führte dazu, dass zu Anfang des Interviews beide Eltern öfters dazwischenredeten und Olafs Äußerungen korrigieren wollten. Olaf hatte Probleme mit der Erinnerung. Er konnte seinen Lebenslauf nicht mehr chronologisch darstellen, die Kommentare seiner Familie verwirrten ihn aber anscheinend noch mehr.

Gegen Ende des Interviews hatte sich die ganze Familie zurückgezogen, und Olaf und ich saßen alleine im Wohnzimmer. Als ich das ansprach, meinte Olaf, das würde nichts ausmachen, wir hätten die anderen nicht mit unserem Interview vertrieben. Die Nachrichten seien ja zu Ende gewesen.

Während ich Bedenken hatte, das Interview im Wohnzimmer von Olafs Eltern durchzuführen und es als unpassend empfand, dass Olafs ganze Familie anwesend war und um den Fernseher saß, war dies für Olaf anscheinend ganz selbstverständlich und natürlich. Olaf fühlte sich offensichtlich wohl und war gesprächig. Nachdem der Fernseher ausgeschaltet war und sich die Familie nach und nach zurückgezogen hatte – die Gesprächsstörungen somit beseitigt waren – verlief das Gespräch offen und freundschaftlich.

Der Fleischer Otmar F. hatte eine Stelle in München und pendelte wochenweise. Am Wochenende war er meist zu Hause bei den Eltern in einem sehr kleinen Rhöndorf. Allerdings war er dann viel unterwegs (Hobby Imkerei, Freunde, Partys, Hausschlachtungen), und ich musste an drei Wochenenden fünf Mal anrufen, um ihn persönlich zu sprechen (sonst hatte ich seine Mutter am Telefon).

Ich hatte Otmar bereits öfters auf Dorffesten getroffen und ihm das Interview angekündigt. Als ich zum verabredeten Termin kam, war er gerade zusammen mit seinem Vater (ebenfalls Fleischer von Beruf) in der Wurstküche des elterlichen Bauernhofes und zerlegte ein Schwein. Vater und Sohn hatten beide lange Messer in den Händen und trugen blutige Stechschutzhürzen. Otmar rief mir aus der Wurstküche zu, ich könne ja schon mal ins Haus zu seiner Mutter gehen. Im Flur begrüßte mich die Mutter und führte mich

in die Küche, in der das Interview stattfinden sollte. Die ganze Familie war über meinen Besuch informiert und nahm Anteil an der Befragung. Die Mutter und die jüngere Schwester waren während des Interviews anwesend. Die Schwester ging dann nach 10 Minuten. Die Mutter saß die ganze Zeit über mit am Küchentisch und bereitete einen Gurkensalat zu. Sie hörte zu, und wenn Otmar sich an einige Dinge aus seiner Schul- und Lehrzeit nicht mehr erinnern konnte, mischte sie sich unaufdringlich ein, ergänzte oder korrigierte seine Aussagen.

Nach dem Interview saß ich noch eine Zeit lang mit Otmar und seiner Mutter zusammen in der Küche, und wir sprachen über unterschiedliche Themen (Ausbildungssituation von Otmars Geschwistern, beruflicher und persönlicher Werdegang anderer mir bekannter abH Teilnehmer aus dem Dorf).

Die Mutter erzählte, dass Otmar in einem bundesweiten Ausbein-Wettbewerb mit 300 Teilnehmern unter den besten 20 lag. Die Familie fuhr extra zum Austragungsort, um Otmar beim Wettbewerb zu sehen. Es ging bei dem Wettbewerb um Schnelligkeit und sauberes Arbeiten.

Otmar freute sich, mich wieder zu treffen und sich mit mir zu unterhalten. Auch seine Familie nahm mich herzlich auf und interessierte sich für die Befragung.

Von einigen BefragungsteilnehmerInnen, die z.B. lange meine Schüler gewesen waren, kannte ich Eltern und Geschwister, so auch von Esma K. und von Stefanie S..

Esma K. hat eine sehr positive Einstellung zu Prisma. Sie besuchte mich noch einige Zeit nach Abschluss der Ausbildung. Außerdem kam sie öfters zu Besuch in eine Berufsvorbereitungsmaßnahme, an der ihre Schwester teilnahm (bei Prisma).

Ich wurde aufgenommen wie eine alte Freundin der Familie und wurde mit selbst gebackenen türkischen Spezialitäten bewirtet. Nach dem Interview saß ich noch länger mit Esma zusammen, und wir unterhielten uns über ihre Hochzeit und schauten uns Fotos davon an.

Stefanie S. wohnte noch im Haus ihrer Eltern, und auch bei ihr interessierten sich ihre Mutter und ihre Schwester sehr für das Interview und bestanden darauf, dass ich noch zum Kaffee bleibe. Wir sprachen später noch länger allgemein über Lehrstellensuche und über Stefanies zweite Ausbildung zur Altenpflegerin sowie die Ausbildung der Schwester; sie lernte Verfahrensmechanikerin Kunststoff- und Kautschuktechnik und

berichtete, dass ihre Firma keine Auszubildenden findet und dass dadurch Fachkräfte in Zukunft rar werden, obwohl diese Branche expandiert.

Insgesamt ist bemerkenswert, dass nur wenige TeilnehmerInnen in der Interviewsituation unsicher waren und stärker zum Sprechen animiert werden mussten (vier; eine Frau, drei Männer). In allen Fällen half das gemeinsame Ausfüllen des Kurzfragebogens.

Etwas mehr TeilnehmerInnen (sechs; fünf Frauen, ein Mann) mussten eher gebremst werden und der Gesprächsverlauf musste vorsichtig wieder auf das Befragungsthema gelenkt werden (weil z.B. TeilnehmerInnen abschweiften oder zu anderen Themen sprangen).

3.4 Die Auswertung der Daten

3.4.1 Die Problematik der Erhebung und Auswertung der Daten von Adressaten der Sozialen Arbeit

Wie viele qualitativ Forschende, die aus der sozialen Arbeit kommen und Befragungen mit ihren eigenen KlientInnen durchführen, bin auch ich nicht frei von der Begeisterung für problemzentrierte qualitative Interviews, weil damit bestimmte Vorannahmen verbunden sind.

Es entsteht der Eindruck, dass man authentische Forschung betreibt, weil man den ForschungspartnerInnen in ihrer „natürlichen“ Umgebung (z.B. in ihrem heimischen Umfeld oder in einer von ihnen vorgeschlagenen Örtlichkeit) mit alltagsnahen Methoden (hier ein möglichst ungezwungenes und wenig vorstrukturiertes Gespräch) begegnet.

Wolff (2005) greift in seinem Beitrag „Standards für die sozialpädagogische Forschung“ im Sammelband von Schweppe/Thole „Sozialpädagogik als forschende Disziplin“ in erster Linie die Problematik der mitunter engen Koppelung von Forschung und Feld und der geforderten Forschungsdistanz auf.

Forschende SozialarbeiterInnen, so Wolff (122 ff), neigen zur Gleichsetzung von Forschungs- und Praxisperspektive und damit oft zur unreflektierten Übernahme der Problemsichten und Erklärungsmodelle, was zu einer „Romantisierung“ der befragten Personen führen kann. Demgegenüber steht die Forderung von Witzel in seinen Erläuterungen zum problemzentrierten Interview, dass gerade die Problemsicht der Interview-

ten höchste Relevanz besitzt und die Möglichkeit gegeben sein muss, dass die Befragten ihre Erklärungen gegenüber den Interviewern durchsetzen können.

Schon vor Beginn der konkreten Befragung (Auswahl der BefragungsteilnehmerInnen, Erstellung der Fragebögen, Planung der Kontaktaufnahme mit den InterviewpartnerInnen) flossen die von Wolff geforderten Forschungsstandards in die Überlegungen für die vorliegende Arbeit mit ein.

Vor Beginn der Auswertung der erhobenen Daten gab es eine erneute Auseinandersetzung mit den Vorschlägen Wolffs zum Umgang mit dem Distanzproblem, der Forschungskultur in der sozialpädagogischen Forschung und Formen der Selbstbindung, d.h. der bewussten Einschränkung von Handlungs- und Interpretationsmöglichkeiten der Forschenden.

Im Folgenden sind meine Gedanken und Erfahrungen dargestellt.

Wolff (126 ff) nennt einige (Selbst-)Gefährdungen, denen der Forscher ausgesetzt sein kann, z.B. die Unterscheidung im Prozess von wichtigen und irrelevanten erhobenen Daten, die Vorinterpretation über die Kompetenzen der Befragten (z.B. dieser Berufseinstieg ist geglückt, jener Berufseinstieg ist missglückt), auf der anderen Seite unkritische Übernahme der Erklärungsmodelle der Befragten und fehlende Distanz, Missachtung der tatsächlichen Reaktionen der Befragten, Interpretation der erhobenen Daten von ihrem „Ergebnis“ her und daraus folgende Vermutungen über die Absichten sozialer Handlungen sowie Datenverwendungen nur noch zu illustrativen Zwecken.

Eine weitere Gefährdung stellt die unbewusste Annahme des Forschenden dar, man könne insbesondere mit der Technik des problemzentrierten Interviews das Erzählen im Alltag kopieren und könne Vergangenes so abbilden, wie es tatsächlich gewesen ist. Damit werden fiktionale Anteile, die jede rückblickende Erzählung enthält, geleugnet. Daten, die zu Forschungszwecken erhoben werden, sind immer auch konstruierte Daten. Die Ergebnisse sind u.a. abhängig von der Einstellung der Interviewer zu den Befragten, vom Vorwissen über die Gruppe – das bei der Befragung von ehemaligen Adressaten der Sozialarbeit breit vorhanden ist – und von der Akzeptanz durch die befragten jungen Erwachsenen. (Billmann-Mahecha 1996, 113ff.).

Reinders (2005, 28ff) schlägt vor, in qualitative Interviews mit Jugendlichen/jungen Erwachsenen mit der größtmöglichen Offenheit einzutreten. Gemeint ist damit die Haltung, die Aussagen der Befragten als „wahr“ anzunehmen und nicht in vorgefertigte Kategorien wie „wahr-falsch“, „erwartet-unerwartet“ „relevant-irrelevant“ einzuordnen.

Dennoch soll sich der Interviewer möglichst an den Leitfragen orientieren, um die Interviews nicht ausufern zu lassen. Mithilfe vertrauter Alltagssprache soll der Interviewer den Mittelweg zwischen geforderter Offenheit und Pragmatik gehen, was leicht zum Versuch der Quadratur des Kreises werden kann.

Besonders mein Vorwissen über viele BefragungsteilnehmerInnen, bzw. meine Vorerfahrungen über die Beziehung erforderten eine ständige Reflexion.

Ein Beispiel aus der Befragung: Meine Ex-Teilnehmerin Denise H. hatte sich Ende November sechs Wochen vor ihrer theoretischen Nachprüfung in den abH angemeldet. Mitte Januar sollte sie ihre Nachprüfung absolvieren. Über Weihnachten und Neujahr war Prisma geschlossen. Ich gab ihr daher ein Paket Prüfungsaufgaben zum Lernen für zu Hause mit. Anfang Januar stellte sich in ihrem ersten Termin heraus, dass sie über die Feiertage nichts für die Prüfung gelernt hatte. Sie erklärte damals, dass sie zusammen mit ihrem Freund eine Last-Minute-Flugreise auf die Kanarischen Inseln gemacht hatte und deswegen nicht lernen konnte. Sie schaffte dann die Prüfung gerade so mit Note 4. Als ich sie beim gemeinsamen Ausfüllen des Kurzfragebogens darauf ansprach, behauptete sie, dass sie nicht im Urlaub war, sondern „zwischen den Jahren“ eine Woche ins Krankenhaus musste.

Obwohl wir ein sehr gutes Gespräch über Denises Weg nach der Lehre hatten, blieben Zweifel an ihrer Glaubwürdigkeit bestehen.

Problematisch waren auch Interviews mit TeilnehmerInnen, die ich früher sehr gut kannte, weil sie z.B. drei Jahre meine abH-SchülerInnen gewesen waren. In den Interviews kann es passieren, dass diese TeilnehmerInnen für die Befragung wertvolle Informationen gar nicht mehr erwähnen, weil sie wissen oder davon ausgehen, dass ich ihre Geschichte und ihren Berufsverlauf kenne.

Ebenso stellten Interviews mit TeilnehmerInnen, mit denen meine Beziehung früher eher belastet war, eine Herausforderung dar. So hatte ich z.B. Frank H. als schwierigen Gesprächspartner in Erinnerung, als eine Person, die immer wieder abschweift und es mit der Wahrheit nicht so genau nimmt. Daher war ich positiv überrascht, dass Frank das Gespräch sehr gut vorbereitet hatte, indem er seine Zeugnisse und seinen Lebenslauf bereit gelegt hatte. Anhand dieser Unterlagen konnte Frank seinen verwickelten Berufsweg gut darstellen und reflektieren. Frank hatte Kaffee gekocht, und wir tranken während des Interviews Kaffee. Daher hatte das Interview eher den Charakter eines Gesprächs, eines Gedankenaustausches über Franks Erfahrungen mit dem Berufsein-

stieg. Zum Abschied bedankte Frank sich für das Gespräch, es hätte ihm „viel gebracht“.

3.4.2 Die Aufbereitung der Daten

Hanes (2003, 19) beschreibt im Handbuch „Qualitative Forschung in der Sozialpädagogik“ von Schweppe: „Zentrales Anliegen ... ist es, für die professionelle Praxis die biographische und soziale Wirklichkeit der AdressatInnen, die Kontextualität und Komplexität des ‚Falles‘ ‚methodisch kontrolliert‘ verstehbar zu machen“.

Das erfordert bereits bei der Datenerhebung und Aufbereitung eine Auseinandersetzung mit Protokollierungstechniken und Darstellungsmitteln.

Zu den erhobenen und ausgewerteten Daten gehören bei dieser Untersuchung im Wesentlichen drei Dokumente pro TeilnehmerIn. Zunächst ein Interviewprotokoll (Anhang A4), in dem zu jeder für die Befragung ausgewählten Person folgende Daten festgehalten wurde: Daten zur Kontaktaufnahme, zum Kontaktweg, der Dauer von der Erreichung der TeilnehmerInnen bis zum durchgeführten Interview, der Intervieworte, der Dauer des Interviews, der (teilweise vermuteten) Teilnahmemotivation, Infos über weitere besondere Vorkommnisse bei Kontaktierung oder Interview, die Gesprächsatmosphäre, die von mir empfundene personale Beziehung und die Interaktion im Interview, z.B. wie war der Gesprächsfluss? Gab es besonders schwierige oder besonders gute Passagen? Gab es noch persönliche Gespräche vor und nach dem eigentlichen Interview und welche Inhalte hatten sie? Fanden die Gespräche allein statt oder waren weitere Personen anwesend, z.B. PartnerInnen, Kinder oder Eltern der Interviewten?

Der erste Teil des Protokolls wurde während der Phase der Kontaktaufnahme ausgefüllt. Bei TeilnehmerInnen, mit denen kein Kontakt und kein Interview zustande kamen, sind nur die Angaben zur Kontaktaufnahme niedergelegt.

Bei TeilnehmerInnen, die ein Interview gaben, wurden die Angaben zum Verlauf als Postskriptum direkt im Anschluss an das Gespräch eingefügt.

Zu jedem/jeder ausgewählten Untersuchungsteilnehmer/in wurde ein Kurzfragebogen erstellt. Er enthält Daten über den Lehrberuf, die Schulbildung, das Finden der Lehrstelle, den ursprünglichen Wunschberuf, die mögliche Teilnahme an berufsvorbereitenden Maßnahmen, den Verlauf der Ausbildung (z.B. mögliche Wechsel während der Lehre und die Gründe), die Dauer der abH, das Bestehen der Prüfung. Außerdem wurde nach den derzeitigen Wohn- und Lebensumständen gefragt, seit wann diese Lebensumstände

bestehen und wie die Lebenssituation davor aussah. Die Daten des Kurzfragebogens zur Schulbildung, zum Lehreinstieg (direkt oder nach einer Maßnahme), zum Lehrverlauf und dem Prüfungsgeschehen konnten über die Aufzeichnungen in der Prisma-Datenbank für alle TeilnehmerInnen der Untersuchungsgruppe aufgenommen werden. Da sich aber in einigen Interviews herausstellte, dass Daten der Prisma-Datenbank falsch vermerkt waren, flossen die nicht direkt im Vortelefonat, im Interviewgespräch oder im Fragebogen angegebenen Daten nur zu geringen Teilen in die Auswertung mit ein.

Bei TeilnehmerInnen, deren Lebensgeschichte ich gut kannte (weil sie z.B. meine Schüler gewesen waren wie Thorsten S. oder Oliver M.) oder bei denen mir Verwandte am Telefon Auskunft gaben (wie bei Annette L., die in den USA lebte und nicht persönlich zu erreichen war und über die ich mit ihrer Schwester länger sprach), entschied ich situativ, ob ich Daten von ihnen in die Auswertung übernehmen kann. An den jeweiligen Stellen ist vermerkt, welche Daten in die Auswertung einfließen, z.B. wusste ich von Oliver M., dass sein Wunschberuf „Koch“ war, und ich hatte ihn im Vortelefonat daraufhin angesprochen. Er sandte mir den Fragebogen nicht zurück, erzählte aber im Telefonat, dass er nach seiner Maurerlehre nochmals eine Kochausbildung absolviert hatte.

Ebenso lieferten nicht alle Fragebögen alle abgefragten Daten, weil z.B. die AusfüllerInnen nicht auf jede Frage geantwortet hatten. Auch die Antworten in den Fragebögen flossen nur zum Teil mit in die Auswertung ein.

Von nur einem jungen Mann der Untersuchungsgruppe, Christoph W., gibt es über den Zeitraum vor Antritt der Lehre keine Erkenntnisse. Er war nur sehr kurz Teilnehmer der abH und sein abH-Lehrer hatte den Aufnahme-Erhebungsbogen nicht vollständig ausgefüllt sowie auch keine Angaben gemacht, wo Christoph sich nach der Lehre aufhielt. Und von nur fünf jungen Erwachsenen konnten keine Daten über ihren Berufsweg nach Abschluss der Lehre mehr festgestellt werden (Arthur B., Ernst M., Antje B., Valeri F., Ramona R.).

Von 73 Personen der Untersuchungsgruppe liegen demnach so viele Daten vor, dass ihr Berufsweg vom Ende der allgemeinbildenden Schule bis zum Berufseinstieg rekonstruiert werden konnte, auch wenn einige nicht an der Befragung teilnahmen.

Von Anatol N., Birgit B. und Alja B. wussten z.B. die jeweiligen Prisma-Lehrer etwas über deren weiteren Berufsweg, bei Anatol N. und Birgit B. bis zum Stichtag der Befragung (Anatol verpflichtete sich bei der Bundeswehr, Birgit fand nach einer Zeit der Ar-

beitslosigkeit eine Stelle in ihrem Beruf Zahnarthelferin und wechselte später nochmals die Praxis), bei Alja B. bis ein Jahr nach Abschluss der Berufsausbildung, danach verzog Alja unbekannt.

Ralf M., der mir kein Interview gab, ließ mir immerhin einen tabellarischen Lebenslauf zukommen, anhand dessen sich sein Berufsweg beschreiben ließ, über die Wege von Andreas D., Thorsten S. und Pascal F. äußerten sich ihre Eltern und über den Berufsweg Annette L.'s erhielt ich Auskünfte von ihrer Schwester.

Die persönlich durchgeführten Interviews wurden alle auf Tonband aufgezeichnet und zeitnah noch am Tag des Interviews vollständig transkribiert.

Da bei der Untersuchung die inhaltlich-thematische Ebene im Vordergrund steht, wurde in einzelnen Fällen die Sprache schonend angepasst, Dialektausdrücke und Satzbaufehler wurden bereinigt, der Stil wurde geglättet, um eine mühelosere Lesbarkeit der Texte zu erreichen.

Auch bei den telefonischen Interviews versuchte ich, den Redefluss durch Mitschreiben zu erfassen. Dass alle drei telefonischen Interviews sehr gelungen und brauchbar für die Auswertung sind, lag sicher auch an den gut sortierten GesprächspartnerInnen und an deren Geduld, wenn ich das Interview kurz unterbrechen musste, um die geäußerten Gedanken möglichst authentisch in wörtlicher Rede festzuhalten.

3.4.3 Überlegungen zum Datenschutz

Insbesondere TeilnehmerInnen an qualitativen Studien bedürfen des besonderen Schutzes ihrer Daten. Mit jedem Teilnehmer, jeder Teilnehmerin wurde zunächst vor dem Interview ein Infozettel besprochen (Anhang A5), in dem die Befragung detaillierter vorgestellt wurde. Danach wurde den TeilnehmerInnen eine Einwilligungserklärung zur Unterschrift (Anhang A6) vorgelegt.

In vielen Untersuchungen werden – insbesondere auch für die computergestützte Datenanalyse – den TeilnehmerInnen zur Verschlüsselung Nummern zugeordnet.

Thole (in Schweppe 2003, 61) bemerkt dazu in seinen Ausführungen zu qualitativen Standards, dass man die in den Blick genommenen Subjekte nur in einer angemessenen Form präsentieren und „sprechen“ lassen kann, wenn sie nicht zu Objekten der wissenschaftlichen Selbstdarstellung verfremdet werden.

Daher entschied ich, bei der Verschlüsselung nicht auf Nummern zurückzugreifen, sondern die TeilnehmerInnen mit Code-Namen zu benennen. Zur Erleichterung der Auswertungsarbeit, um z.B. Abschlussjahrgänge miteinander vergleichen zu können, bekamen die TeilnehmerInnen noch zusätzlich eine Nummer, beginnend mit 100 Yvonne A. (steht für erste Teilnehmerin des Abschlussjahrgangs 2000) bis 1704 Christoph W. (steht für den siebzehnten und damit letzten Teilnehmer des Abschlussjahrgangs 2004).

Herkunftsorte der TeilnehmerInnen oder neue Wohnorte wurden mit Anfangsbuchstaben des jeweiligen Ortes abgekürzt. Ehemalige Ausbildungsfirmen oder spätere Arbeitsplätze/Firmen wurden ebenfalls mit Anfangsbuchstaben abgekürzt. In einer ländlichen Gegend und einer überschaubaren Stadt wie Fulda hat das allerdings Grenzen: So gibt es z.B. in Fulda nur eine Fleischfabrik, eine Stadtgärtnerei und nur noch einen mittelgroßen Nähereibetrieb, der ausbildet.

Wer es also gezielt darauf anlegt, könnte herausfinden, welche ehemaligen AbH-SchülerInnen dort vor einigen Jahren ihre Ausbildungen absolviert haben bzw. dort später arbeiteten. Fast alle Berufswege sind aber durch diese Methode der Verschlüsselung den BefragungsteilnehmerInnen nicht mehr zuzuordnen.

3.4.4 Die Auswertung der Daten

Im Prinzip begann die Entwicklung der Auswertungsstrategie schon mit der Planung der Datenerhebung und der Erstellung des Frageleitfadens. Die Auswertung, der Vergleich der vollständig transkribierten Interviews, die Bildung von Auswertungskategorien orientierte sich bei der vorliegenden Untersuchung stark an den Antworten der TeilnehmerInnen zu den einzelnen Fragen im Frageleitfaden, der ja bereits die aufeinander folgenden thematischen Bereiche enthielt.

Müller (1996, 184) bezeichnet dazu einleuchtend in seinem Aufsatz über qualitative Interviews im Band „Wahre Geschichten?“ von Strobl/Böttger die Konstruktion, die Durchführung und die Auswertung qualitativer Interviews als „siamesische Drillinge“ und stellt dar:

„Die *Konstruktion* des Erhebungs-Instrumentariums ist im Hinblick auf die Phase der *Auswertung* schon deshalb von erheblichen Belang, weil natürlich nur das überhaupt ausgewertet werden kann, was auch erhoben wurde, was also zum Gegenstand eines Interviews gemacht wurde.“ (Müller, 1996, 185)

Es war zwar bei der Befragung mein Anspruch gewesen, möglichst viele der ausgewählten BefragungsteilnehmerInnen für ein persönliches Gespräch zu gewinnen, letztlich war ich aber doch überrascht von der Menge der erhobenen Daten.

Für die Auswertung ergab sich daher das Problem, eine Strukturierung der Materialfülle in Hinblick auf verallgemeinerungsfähige Aussagen über den Berufseinstieg vorzunehmen, ohne dabei die vielen wertvollen Originalbeiträge der BefragungsteilnehmerInnen zu missachten und nur noch illustrativ zu verwenden.

Für den Umgang mit großen Datenmengen aus qualitativen Interviews wurden in den letzten Jahren Auswertungsmethoden entwickelt, die sich auf die Definition von Kategorien oder Kategoriensystemen beziehen.

In die Auswertung der vorliegenden Befragung flossen in erster Linie die Gedanken von Strauss/Corbin zur Grounded Theory und die Überlegungen von Mayring zur qualitativen Inhaltsanalyse ein.

Im Auswertungsverfahren gemäß der Grounded Theory stehen Datensammlung, Analyse und Theorie in einer wechselseitigen Beziehung zueinander. Am Anfang steht nicht die Theorie, die anschließend bewiesen oder widerlegt werden soll, z.B. wie Übergänge von erfolgreichen AusbildungsabsolventInnen verlaufen, am Anfang steht nur der Untersuchungsbereich – was in diesem Bereich relevant ist, soll sich erst im Forschungsprozess herausstellen (Strauss/Corbin, 1996, 7).

Das Mittel zur Erfassung der relevanten Themen ist nach Mayring die Kategorienbildung, die Ordnung des Datenmaterials. Anders als bei der Grounded Theory gibt es bei der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring kein Ineinandergreifen von Datenerhebung und Datenanalyse (vgl. Kuckartz, 2007, 71ff), auf der anderen Seite werden die Auswertungsgesichtspunkte aus dem Material abgeleitet, d.h. eine induktive Kategorienbildung vorgenommen, so wie ich es bei der vorliegenden Arbeit ebenfalls getan habe.

Wie bereits oben erwähnt standen dabei einige Kategorien, zentrale Themen bereits vor der Datenerhebung fest und bestimmten die Entwicklung des Frageleitfadens (z.B. die Frage nach dem direkten Erleben des Übergangs an der zweiten Schwelle, die Frage nach dem Umgang mit Arbeitslosigkeit im Berufsverlauf oder Fragen nach der Bedeutung des Lehrberufs, der Berufszufriedenheit oder hilfreichen und hinderlichen Faktoren beim Berufseinstieg).

Eine sehr praktikable „Anleitung“ zur Auswertung von problemzentrierten Interviews gibt Christiane Schmidt im Handbuch *Qualitative Forschung* (Flick, von Kardorff, Steinke (Hrsg.), 2000) in ihrem Aufsatz „Analyse von Leitfadeninterviews (447ff)“. Bezugsrahmen von Schmidts Ausführungen stellen ebenfalls die Arbeiten zur Datenanalyse von Strauss/Corbin und Mayring dar.

Schmidt schlägt eine Auswertung in fünf Schritten vor.

Im ersten Schritt geht es um das Bilden von Auswertungskategorien in ständiger Auseinandersetzung mit dem Material. Es beginnt mit dem intensiven und wiederholten Lesen der vollständig transkribierten Interviews mit dem Ziel, die vorkommenden Themen und eventuell deren einzelne Aspekte zu notieren. Dabei werden nicht einfach die Formulierungen der Leitfragen übernommen; es geht auch darum, herauszufinden, ob die Befragten überhaupt die Leitfrage aufgreifen, ob sie etwas ergänzen, etwas weglassen oder neue, nicht im Leitfaden auftauchende Themen ansprechen. Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Interviews können notiert werden. Zwar gab mein Leitfaden eine Struktur der Interviews vor, es wurden aber auch wichtige Aussagen von den Befragten zu Themen nicht immer im Kontext der gestellten Frage eingebracht, sondern tauchten manchmal unter einer anderen Frage auf.

Auf der Grundlage der gefundenen Themen und Aspekte sollen schließlich die Auswertungskategorien formuliert werden.

In einem zweiten Schritt werden entsprechende Textpassagen eines Interviews einer gefundenen Kategorie zugeordnet. Diese Tätigkeit bezeichnet Schmidt (und auch andere) mit dem Begriff „Codierung“.

Im dritten Schritt werden die Auswertungskategorien, die am Material gebildet wurden, wieder auf das Material zurück angewendet: Jedes Interview wird somit eingeschätzt, klassifiziert und sozusagen unter der Auswertungskategorie „verschlüsselt“. Schmidt weist darauf hin, dass in diesem Schritt bereits die Informationsfülle der Interviews reduziert werden kann und dass man möglichen Informationsverlust in Kauf nehmen muss. Insgesamt habe ich jedoch versucht, möglichst viele Befragte im Originalton zu Wort kommen zu lassen und möglichst viele von den Befragten neu eingebrachte Themenbereiche mit auszuwerten.

Dazu war es an einzelnen Stellen notwendig, wenn sich eine Textpassage keiner bestehenden Kategorie eindeutig zuordnen ließ, eine neue Kategorie einzuführen oder eine schon bestehende Kategorie durch eine neue Unterkategorie weiter zu differenzieren.

Im Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft (Friebertshäuser/Prenzel (Hrsg.), 2003) formuliert Schmidt treffend in ihrem Aufsatz zur Auswertung von Leitfadeninterviews:

„Es handelt sich um einen Austauschprozeß insofern, als weder die Formulierungen der Befragten noch die aus theoretischen Vorüberlegungen abgeleiteten Begriffe schon fertige Auswertungskategorien sind, die nur übernommen werden müssen. Die aus theoretischen Vorüberlegungen abgeleiteten Begriffe müssen dem Material angepasst, ergänzt, vielleicht auch ersetzt werden. Es handelt sich um einen kreativen Prozeß, in dessen Verlauf auch theoretische Vorannahmen infrage gestellt werden können. In diesen Prozeß bringen die Forscher und Forscherinnen vor allem Neugier, Intuition, Erfahrung und Sensibilität ein.“ (Schmidt, 2003, 549)

Als vierten Schritt schlägt Schmidt vor, quantifizierende Materialübersichten, Tabellen mit Häufigkeitsangaben bzw. Verteilungen von Einstellungen, Aussagen im Material zu erstellen. In meiner Arbeit habe ich immer wieder stark mit Bildern und Tabellen gearbeitet. Auch bei der Auswertung der Interviews lieferten gerade die Diagramme Anhaltspunkte für weiterführende Analysen.

Im fünften und letzten Schritt sieht Schmidt vertiefende Einzelfallinterpretationen vor. Da für die vorliegende Arbeit 62 Interviews verwendet werden konnten, wurde von den Einzelfallinterpretationen in der von Schmidt vorgeschlagenen Form abgesehen. Vielmehr wurde versucht, die Einzelinterviews vergleichend zu analysieren, d.h. mit anderen in einen Zusammenhang zu setzen, Typisierungen zu finden und daraus gegenstandsgeleitete theoretische Überlegungen und Konzepte zu entwickeln und zu formulieren.

3.5 Die Sicht der BefragungsteilnehmerInnen auf ihren Einstieg in die Arbeitswelt

3.5.1 Der Übergang an der zweiten Schwelle

Bei der Auswertung der 62 Interviews (50 persönliche Interviews, drei telefonische Interviews, neun zurückgesendete Fragebögen) wurde deutlich, dass es im Wesentlichen vier Möglichkeiten des Übergangserlebens an der zweiten Schwelle gibt: TeilnehmerInnen, die vom Ausbildungsbetrieb in ein Angestelltenverhältnis übernommen wurden und die dies ahnten oder sicher wussten, TeilnehmerInnen, die wussten, dass sie nicht

vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden, TeilnehmerInnen, die nicht wussten, dass der Ausbildungsbetrieb sie nicht übernehmen wird und TeilnehmerInnen, die von sich aus nicht im Ausbildungsbetrieb bleiben wollten.

Die Verteilung dieser ermittelten Gruppen sieht bei Frauen und Männern wie folgt aus:

Abbildung 55: Das Erleben der zweiten Schwelle: Frauen

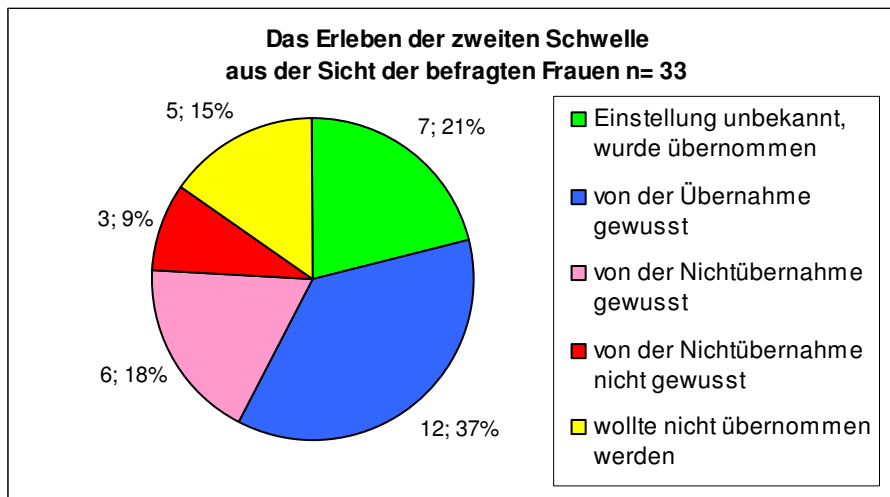
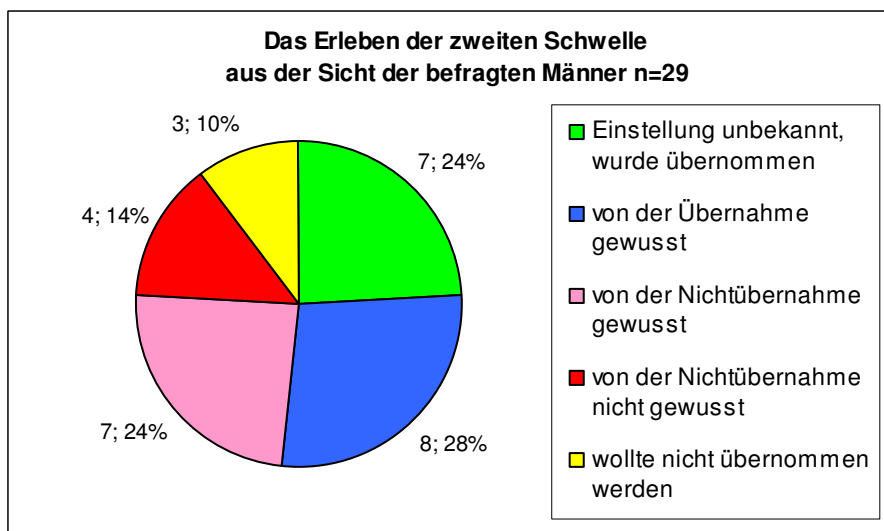


Abbildung 56: Das Erleben der zweiten Schwelle: Männer



3.5.1.1 BefragungsteilnehmerInnen, die von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen wurden

Die Interviews knüpften, wie dargestellt, an den Zeitpunkt an, an dem die Berufsausbildung mit der erfolgreichen Abschlussprüfung beendet worden war. Die Leitfrage war: „Wie ging dein beruflicher Weg direkt im Anschluss an die Ausbildung weiter?“

19 Frauen und 15 Männer gaben in den Interviews an, dass sie vom Ausbildungsbetrieb in ein Angestelltenverhältnis übernommen wurden. 12 Frauen und acht Männer äußerten auf weitere Nachfrage im Interview („wusstest du, dass du übernommen wirst?“), dass es ihnen vor Ausbildungsabschluss bekannt war, dass sie übernommen werden sollten.

Von den 15 im Ausbildungsbetrieb übernommenen Männern, waren zum Befragungstichtag immer noch 11 in ihren Lehrbetrieben beschäftigt. Und nur zwei der vier nicht im Ausbildungsbetrieb verbliebenen Teilnehmer hatten nach dem Verlassen des Ausbildungsbetriebes (Marc S. nach drei Monaten, Norbert H. nach sechs Monaten) Schwierigkeiten, Anschlussbeschäftigungen zu finden.

Fatih T. hörte nach ca. einem Jahr selbst als Maler und Lackierer auf, weil er sich mit einem Döner-Imbiss selbstständig machte, Kevin T. war noch rund drei Jahre im Ausbildungsbetrieb beschäftigt und kündigte selbst, nachdem er sich gezielt eine neue Stelle im Kali-Bergbau gesucht hatte, in der er nicht von saisonaler Arbeitslosigkeit betroffen war, wie dies regelmäßig in seiner Stelle als Schreiner der Fall gewesen war.

Von den 19 Frauen, die übernommen wurden, befanden sich zum Befragungstichtag nur noch fünf in ihren Ausbildungsbetrieben.

Drei Frauen hatten nur befristete Arbeitsverträge erhalten, Barbara M. (sechs Monate), Eva M. (17 Monate) und Mareike M. (sechs Monate).

Für sieben Frauen stellte ihre Mutterschaft einen Wendepunkt dar. Vier dieser sieben Frauen waren zum Befragungstichtag ausschließlich mit Kinder(n) zu Hause. Nur Irene B. hatte sich nach drei Jahren Unterbrechung eine neue (Teilzeit-) Stelle in ihrem Lehrberuf „Frisörin“ gesucht. Evelyn F. hatte sich mit einem Imbiss selbstständig gemacht, Natalia B. führte zusammen mit ihrem Mann im Nebenerwerb einen Partyservice für Feste ihrer russlanddeutschen Landsleute, wollte aber nicht zurück in den Beruf gehen.

Drei Frauen, die übernommen wurden, gaben ihre jeweiligen Arbeitsplätze selbst nach einiger Zeit auf. Die Fleischereifachverkäuferin Helena P. und die Bäckereifachverkäuferin Ghina V. blieben jeweils noch eineinviertel bis eineinhalb Jahre in ihren Ausbildungsbetrieben und kündigten selbst, weil das Betriebsklima schlecht war und sie mit ihren Kolleginnen oder Chefinnen nicht mehr auskamen. Ghina kündigte, weil ihre Lieblingskollegin aufgrund des schlechten Betriebsklimas ebenfalls gekündigt hatte und Ghina damit „ihre einzige Stütze“ im Café verlor. Helena äußerte auch als einen Grund für ihr Aufgeben der Stelle, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb als ausgelernte Voll-

zeitkraft nur etwa 800 Euro brutto im Monat verdiente. Sie erkundigte sich in einer anderen Fleischerei in ihrem Wohnort nach einem Job, arbeitete heimlich einen Tag zur Probe, und erst, als es feststand, dass sie die neue Stelle bekommen würde, kündigte sie. Alexandra schließlich ließ sich durch ihren damaligen Freund verleiten, ihre Stelle als Fleischereifachverkäuferin hinzuschmeißen und sich rund zwei Jahre mit Jobs, Arbeitslosenzeiten und, ebenfalls animiert durch ihren Freund, Kleinkriminalität durchzuschlagen, bevor sie dann über die Ableistung ihrer Sozialstunden ihre neue Berufsrichtung in einer Einrichtung für Behinderte entdeckte.

Nur zwei Frauen, die zunächst von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen wurden, verließen demnach ihren Arbeitsplatz, ohne eine konkrete berufliche oder private (z.B. Mutterschaft) Perspektive zu haben. Ghina fand durch Kontakte rasch wieder eine andere Stelle, Alexandra ließ sich allerdings rund zwei Jahre treiben und hatte anscheinend keine weiteren Lebensziele.

Nur eine der Frauen, Esma K., wurde von ihrem Betrieb zunächst in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen und dann aber nach sieben Monaten wegen Auftragsmangel entlassen. Sie erhielt die Kündigung sehr kurzfristig und überraschend eine Woche vorher und hatte daher Schwierigkeiten, wieder in Beschäftigung zu gelangen.

Betrachtet man den beruflichen Status der 34 vom Ausbildungsbetrieb übernommenen jungen Leute zum Befragungstichtag, fällt auf, dass alle 15 Männer in festen Stellen beschäftigt waren, 11 wie oben erwähnt immer noch in ihren jeweiligen Ausbildungsbetrieben. In der Gruppe der 19 Frauen gab es nur zwei, beide ohne Kinder, deren berufliche Lage zum Befragungstichtag schwierig war: Die Industriekauffrau Barbara M. war seit zwei Jahren arbeitslos, ohne konkrete Aussicht auf eine Stelle, obwohl sie zwischenzeitlich eine zweite Ausbildung zur Malerin und Lackiererin absolviert hatte, die Fleischereifachverkäuferin Alexandra G. war ebenfalls arbeitslos gemeldet, besuchte aber gerade die Abendrealschule und strebte danach eine neue Berufsausbildung zur Heilerziehungspflegerin an.

Von den Frauen, die ihre Arbeit wegen der Mutterschaft aufgeben hatten, könnten drei Frauen möglicherweise Schwierigkeiten haben, in den Beruf zurückzukehren: die Floristin Tatjana W., die Restaurantfachfrau Tanja B. und die Fleischereifachverkäuferin Natalia B.. Alle drei äußerten in den Interviews, dass sie keine Möglichkeit mehr sehen, in ihre Berufe zurückzugehen, dass sie glauben, der Beruf sei mit Kindern nicht auszuüben und sie denken, sie fänden keinen Einstieg mehr, weil sie zu lange aus dem

Fachlichen draußen sind. Alle drei strebten eine unqualifizierte Beschäftigung in Teilzeit oder auf 400 Euro Basis an: Regale einräumen oder als Kassiererin im Einzelhandel. Für die anderen Mütter stellte sich die Situation besser dar. Olga K. hatte das konkrete Angebot von ihrem Ausbildungsbetrieb (Schuhverkauf), nach Ablauf der Erziehungszeit wieder an ihren alten Arbeitsplatz zurückzukehren, die Zahnarthelferin Aleina S. war gerade wieder dabei, sich um Teilzeitstellen in ihrem Beruf zu bewerben, Irene B. war bereits wieder als Teilzeitkraft in ihrem Beruf Frisörin tätig, und Evelyn F. war mit einem Imbiss selbstständig.

Weitere fünf Frauen waren in Teilzeit (Verkäuferin Nadja K.) oder Vollzeit (Floristin Anja O., Arzthelferin Anita W., Fotografin Rita M., Textilmaschinenführerin Christina M.) in ihren Ausbildungsbetrieben beschäftigt. Und fünf Frauen waren in Teilzeit in ihren Ausbildungsberufen (Fleischereifachverkäuferin Helena P., Einzelhandelskauffrau Eva M.) oder in Vollzeit in neuen (Lehr-)berufen tätig (Mareike M. Umschulung von KFZ-Mechanikerin zur Automobilkauffrau, Ghina V. Umschulung von der Bäckerfachverkäuferin zur Restaurantfachfrau und Esma K. gelernt Modenäherin, zum Befragungsstichtag Zimmermädchen im Hotel).

Abbildung 57: Berufliche Lage der übernommenen Frauen zum Stichtag

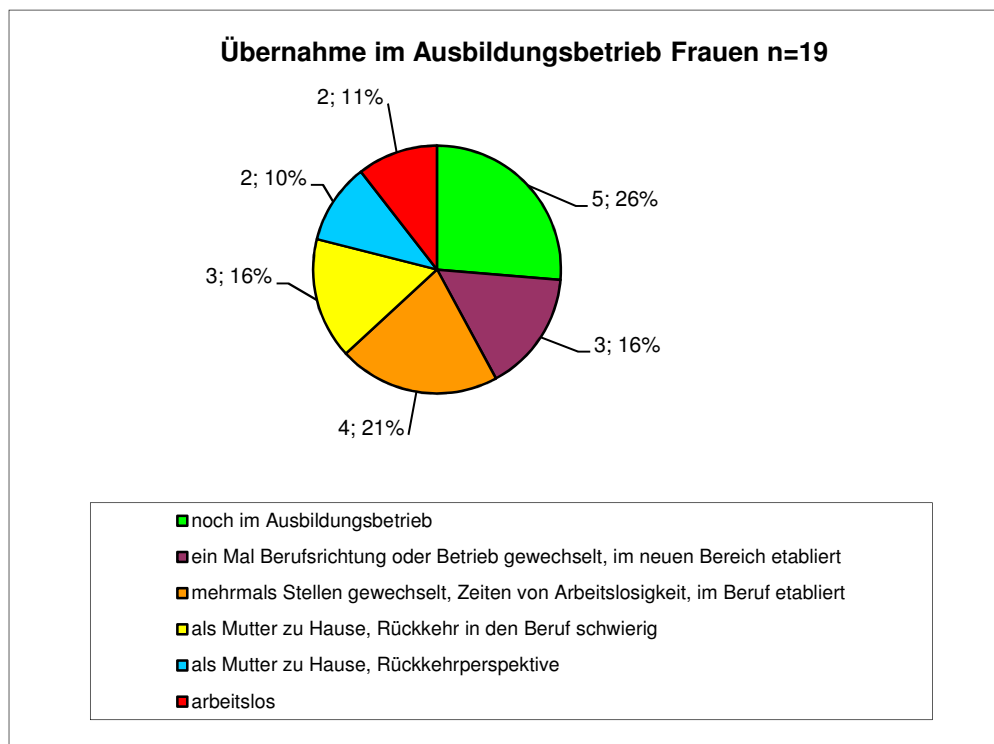
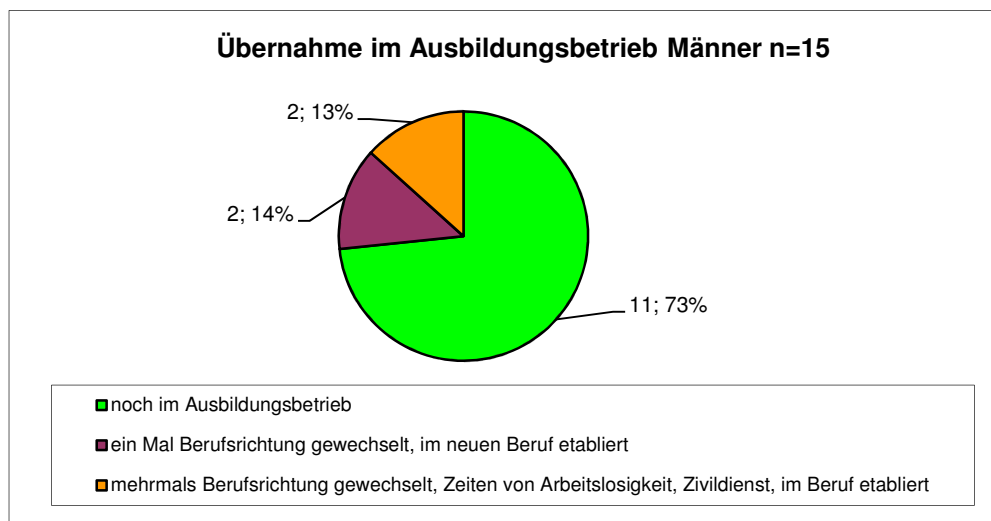


Abbildung 58: Berufliche Lage der übernommenen Männer zum Stichtag



3.5.1.2 BefragungsteilnehmerInnen, die wussten, dass sie von ihren Ausbildungsbetrieben nicht übernommen werden

Es ist nachzuvollziehen, dass Auszubildende, die wissen oder vermuten, dass sie vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden, sich weniger Gedanken über ihre berufliche Zukunft machen. Auffällig war jedoch bei der Auswertung der Interviews, dass es sechs Frauen und sieben Männer in der Untersuchungsgruppe gab, die sicher wussten, dass sie nicht übernommen werden, von denen aber alle vor Abschluss der Ausbildung kaum Initiativen zeigten, sich um eine Anschlussbeschäftigung zu kümmern. Insbesondere die drei Teilnehmerinnen Jessica R., Elke J. und Marlis K., die eine überbetriebliche Ausbildung absolvierten (Jessica von Anfang an bis zur zweiten externen Nachprüfung, Elke ab dem dritten Lehrjahr), bzw. eine Ausbildung bei einem kommunalen Träger, der nie Lehrlinge übernimmt (Marlis K.), fingen mit der Arbeitssuche erst nach Abschluss der Lehre an. Während es Elke und Marlis gelang, nach zwei bis drei Monaten Arbeitslosigkeit wieder eine Stelle zu finden (Schreinerin Elke in einer Großwäscherei, Gärtnerin Marlis in einem Garten- und Landschaftsbaubetrieb), konnte Jessica nach der Lehre keinen Einstieg mehr in eine Erwerbstätigkeit schaffen.

Yvonne A. suchte zunächst nach Abschluss der Ausbildung keine Stelle, weil sie wusste, dass sie sich einer Herzoperation unterziehen muss. Nach der Operation fand sie rasch mit Hilfe des Arbeitsamtes eine Stelle in ihrem Beruf „Fleischereifachverkäuferin“. Denise H. wollte nicht mehr im Beruf Malerin und Lackiererin arbeiten. Sie gab an, dass sie Rückenprobleme hat und den Beruf nicht mehr voll ausüben kann. Sie lernte drei Monate nach Abschluss der Ausbildung ihren Mann kennen (April 2004) und heira-

tete weitere drei Monate später (Juni 2004). Danach suchte sie nicht besonders intensiv nach einem Job, vielmehr plante sie mit ihrem Mann zusammen ein Kind zu bekommen.

Die Floristin Stefanie S. wurde wegen Arbeitsmangel im Sommer nicht übernommen, ihr wurde aber eine Wiedereinstellung im Herbst in Aussicht gestellt. Da sie nicht so lange warten wollte, suchte sie sich rasch eine neue Stelle als Floristin.

Auch die beiden Maurer Ulf H. und Lothar M. wurden nach ihrer Nachprüfung im Winter wegen schwacher Auftragslage in ihren Betrieben nicht übernommen und wurden auf eine Wiedereinstellung einige Monate später vertröstet.

Ulf wollte nicht so lange warten und organisierte sich über Bekannte aus seinem Dorf eine feste Stelle als Maler und Lackierer in einer Firma, in der er hin und wieder bereits als Aushilfe gearbeitet hatte. Zum Befragungstichtag war Ulf bereits über sechs Jahre bei der Malerfirma tätig und wurde in der Lohnbuchhaltung als Maler- und Lackierergeselle geführt, obwohl er eine Maurerlehre absolviert hatte.

Auf Lothar M. kam der Ausbildungsbetrieb zwei Monate später wieder zu und stellte ihn ein. Nach kurzer Zeit im Betrieb wurde aber deutlich, dass Lothar den Beruf Maurer aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben kann (Rücken- und Knieprobleme). Es folgte für Lothar eine etwa zweijährige Phase von Krankenhausaufenthalten, Reha-Maßnahmen und Berufsfindungstests und danach eine Umschulung zum Bürokaufmann in einem Reha-Zentrum.

Rafael M. hatte nach seiner zweiten nicht bestandenen Prüfung keinen Ausbildungsbetrieb mehr. Er organisierte sich seine dritte Prüfung selbst und suchte sich danach rasch eine Stelle in seinem Beruf Parkettleger. Der Metallbauer Willi H. verpflichtete sich kurz nach Abschluss der Ausbildung bei der Bundeswehr und griff dort seinen ursprünglichen Berufswunsch Kraftfahrer wieder auf. Er erwarb den LKW-Führerschein und arbeitete nach der Bundeswehr in dem Beruf.

Der Maler und Lackierer Olaf B., der Ausbaufacharbeiter Bernd E. und der Schreiner Martin B. hatten nach Abschluss der Lehre weniger Glück, schnell eine Anschlussbeschäftigung zu finden. Olaf suchte ca. ein halbes Jahr, bis er eine neue Stelle hatte und jobbte dann rund sechs Jahre immer wieder, unterbrochen von Arbeitslosigkeit und von 10 Monaten Zivildienst als Maler und Lackierer. Danach bewarb er sich gezielt um eine Stelle in der Produktion (Kühlfahrzeugbau), weil er dort nicht mehr von saisonaler Arbeitslosigkeit betroffen war. Bernd E. hatte nach Abschluss seiner Lehre eine zweiein-

halb Jahre andauernde Phase von Arbeitslosigkeit und kurzfristigen Jobs. Dann ging er zur Bundeswehr, danach zu einer Leiharbeitsfirma.

Martin B. bestand seine Theorieprüfung erst im dritten Anlauf, seine praktische Abschlussprüfung bestand er auch beim dritten Mal nicht. Nach der Prüfung bewarb er sich zunächst gar nicht und schlug sich mit kleinen Nebenjobs und Schwarzarbeit durch. Nach einem halben Jahr Arbeitslosigkeit und Jobs hatte er zu Hause mit der Kreissäge einen Unfall und war ein weiteres halbes Jahr krankgeschrieben. Danach hatte Martin das Glück, von seinem Bruder eingestellt zu werden, der eine eigene kleine Schreinerei betreibt; dort arbeitete Martin zum Befragungstichtag noch. Auf die Frage, welche Empfehlungen er anderen Jugendlichen geben würde, die gerade eine Lehre abschließen und den Einstieg in den Beruf anstreben, antwortete Martin allerdings unter anderem: *„Bewerbungen schreiben, schon während der Lehre. Das, was ich damals nicht gemacht habe. Damit sie nicht daheim sitzen“.*

Auffällig bei allen TeilnehmerInnen, die schon vorher wussten, dass sie nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden, ist zum einen die Untätigkeit bezüglich der Suche nach einer Anschlussbeschäftigung. Alle warteten zunächst den Ausgang der Abschlussprüfung ab. Sechs der 13 Jugendlichen waren auch nach der Lehre wenig aktiv bei der Suche nach Arbeit. Indem ich mir Gedanken über die Gründe machte, warum Jugendliche angesichts des Endes der Berufsausbildung keine frühzeitigen Anstrengungen unternehmen, um eine neue Stelle zu finden, fiel mir ein, dass ich bei meinem eigenen Berufseinstieg genauso gehandelt hatte. Es war sicher, dass ich nach meinem Berufsanerkennungsjahr als Sozialpädagogin nicht vom Träger übernommen werden würde. Statt aber schon zeitig eine neue Stelle zu suchen, fuhr ich nach dem Anerkennungsjahr zunächst in Urlaub und kümmerte mich erst später um die Arbeitssuche. Diese Untätigkeit bescherte mir am Anfang meines Berufslebens eine Arbeitslosigkeitsphase von fast zwei Jahren.

Ich hatte keine Schwierigkeiten gehabt, im Anschluss an mein Studium die Anerkennungsjahrstelle zu finden. Daher ging ich mit der Einstellung an die spätere Arbeitssuche heran, dass es wieder nicht schwer sein würde, etwas Passendes zu finden.

Diese Haltung begegnet einem möglicherweise auch bei dieser Gruppe der TeilnehmerInnen: Von den sechs Frauen hatte nur Jessica R. ihre Lehrstelle nach der Teilnahme an einem Grundkurs bekommen. Die anderen Fünf erlangten ihre Lehrstelle jeweils sehr

leicht über Schulpraktika oder Empfehlungen, drei Teilnehmerinnen schrieben sogar keine Bewerbung, um die Lehrstelle zu bekommen (Yvonne A.; Elke J.; Denise H.).

Auch bei den Männern fiel der Schritt an der ersten Schwelle vier von sieben sehr leicht. Olaf B., Bernd E., Martin B. und Rafael M. mussten keine oder ganz wenige Bewerbungen schreiben, um ihre Lehrstellen zu bekommen. Alle Vier bekamen die Lehrstellen über die Empfehlung von Verwandten oder Bekannten.

Willi H. bekam die Lehrstelle auch leicht über sein Langzeitpraktikum im Grundkurs; und nur die beiden Maurer Lothar M. und Ulf H. mussten einige Initiative an den Tag legen, um ihre Lehrstellen zu erlangen: Lothar schrieb 20 bis 25 Bewerbungen, Ulf ca. 50 Bewerbungen. Beiden Maurern wurde am Ende der Berufsausbildung (Nachprüfung im Winter) von den Betrieben in Aussicht gestellt, dass sie ab Frühjahr wieder beschäftigt werden. Das kann zumindest Lothars Untätigkeit nach der Lehre erklären.

Bei der Gruppe fällt weiterhin auf, dass bis auf Martin B. kein weiterer dieser Ausbildungsabsolventen im ursprünglichen Ausbildungsberuf tätig war. Yvonne, Stefanie und Lothar machten völlig neue Berufsausbildungen (Yvonne von der Fleischereifachverkäuferin zur Köchin, Stefanie von der Floristin zur Altenpflegerin, Lothar vom Maurer zum Bürokaufmann). Marlis, Elke, Ulf, Olaf, Willi und Rafael arbeiteten sich in ganz neue Berufsfelder ein (Marlis von der Gärtnerin in Bürogehilfin (ursprünglicher Wunschberuf), Elke von der Schreinerin in Maschinenführerin in der Metallteileproduktion, Ulf vom Maurer in Maler und Lackierer, Olaf vom Maler und Lackierer in die Kühlfahrzeuge-Produktion, Willi vom Metallbauer in Berufskraftfahrer (ursprünglicher Wunschberuf) und Rafael vom Parkettleger in Zimmerer/Dachdecker).

Jessica R. und Denise H. hatten sich zum Befragungstichtag ganz vom Arbeitsmarkt entfernt, beide waren nach Abschluss ihrer Ausbildungen nicht mehr berufstätig gewesen. Und Bernd E. befand sich zum Befragungstichtag in einer prekären, beruflichen Lage bei einer Leiharbeitsfirma.

3.5.1.3 BefragungsteilnehmerInnen, die nicht wussten, dass sie von ihren Ausbildungsbetrieben nicht übernommen werden

Die Auszubildenden, die sicher wussten, dass sie nicht im Ausbildungsbetrieb bleiben können, hätten die Möglichkeit gehabt, sich frühzeitig um eine Anschlussbeschäftigung zu kümmern.

Es gab aber auch eine Gruppe von sieben Auszubildenden (drei Frauen, vier Männer), die von ihren jeweiligen Ausbildungsbetrieben im Unklaren darüber gelassen wurden, ob sie übernommen werden oder nicht. In einigen Fällen wurde sogar von den Betrieben eine Übernahme angekündigt, letztlich erfolgte aber die Entlassung.

Stefan K. wurde tatsächlich kurz übernommen, dann aber plötzlich wieder entlassen, sodass er auch nicht die Chance hatte, sich frühzeitig eine andere Stelle zu suchen. Stefan hatte allerdings Glück und fand rasch über private Kontakte eine feste Stelle als Trockenbauer; dort arbeitete er seit der Lehre.

Bei den anderen sechs TeilnehmerInnen zeigt sich aber, dass sie längere Zeit brauchten, um wieder einen beruflichen Einstieg zu finden. So hatten zum Beispiel Frank H., Iwan K. und Oxana K. jeweils rund drei Jahre Zeiten von Arbeitslosigkeit, Arbeitsamtsmaßnahmen, kurzfristigen Jobs, Leiharbeit, bevor sie ein Stück weit beruflich Fuß fassen konnten. Frank, der Stahlbetonbauer gelernt hatte, kam über die Tätigkeit in einer Leiharbeitsfirma in ein großes Textilwerk und wurde nach eineinhalb Jahren als Leiharbeiter in ein reguläres Arbeitsverhältnis als Textilmaschinenführer übernommen. Oxana K. arbeitete zum Befragungstichtag seit etwas weniger als einem Jahr ebenfalls für eine Leiharbeitsfirma in einer Lackfabrik und äußerte, dass ihr Ziel eine Übernahme durch den ausleihenden Betrieb ist. Der KFZ-Mechaniker Iwan K. arbeitete immer zwischenzeitlich wieder in einem Saisonjob von März bis November in einer Firma, die als Dienstleister Fahrzeugaufbereitung für den Gebrauchtwagenhandel anbietet. Als diese Firma unter Auftragsmangel litt, war auch er zeitweise als Leiharbeiter tätig; zum Befragungstichtag arbeitete Iwan gerade wieder in der Fahrzeugaufbereitung, allerdings mit der Aussicht, im Winter wieder arbeitslos zu werden.

Auch für die Arzthelferin Melek A. stellte sich die Lage nach der Nichtübernahme durch den Ausbildungsbetrieb schwierig dar. Sie fand zunächst nach ca. fünf Monaten Arbeitslosigkeit wieder eine Stelle als Arzthelferin bei einer Krankenkasse in einem lehrberufsfremden Bereich. Dort blieb sie aber nur ein halbes Jahr, weil sie mit den Arbeitskolleginnen nicht zurechtkam und – aus ihrer Sicht – gemobbt wurde. Danach jobbte sie bis zu ihrer Schwangerschaft, immer unterbrochen von ein paar Monaten Arbeitslosigkeit, zunächst in einem Handyladen und dann rund vier Jahre in der Gastronomie.

Kristin L. schließlich wurde zunächst nach erfolgreicher Abschlussprüfung im Juli 2004 arbeitslos. Ihr Chef stellte ihr aber in Aussicht, dass sie später wieder zurückkommen

kann, stellte sie aber nicht mehr ein. Sie war rund ein halbes Jahr arbeitslos, bis sie eine neue Stelle in ihrem Beruf fand. Auch in dieser Gruppe war nur noch Kristin L. direkt in ihrem Lehrberuf Bäckereifachverkäuferin tätig. Der Metallbauer Waldemar K. hatte nach neun Monaten Arbeitslosigkeit eine Stelle in einem verwandten Berufsbereich erlangt (Maschinenführer in einem Metallteilewerk).

Die anderen fünf hatten sich z. T. beruflich sehr weit von ihren Ausbildungsbereichen entfernt.

Sehr eindrucksvoll schilderten einige dieser Gruppe ihre Situation am Ende der Ausbildung.

Aus dem Interview mit Frank H.:

I⁹: Wie ging dein beruflicher Weg direkt im Anschluss an die Ausbildung weiter? Frank

H.: Ich bin nicht übernommen worden.

I: Wusstest du das schon länger vorher, dass du nicht übernommen wirst? Frank H.:

Nein, das war so: In der Firma wusste es, glaube ich, jeder außer mir. Als ich dann die Lehre bestanden hab', bin ich in die Firma zurück. Und da war das erste, was ich gesehen hab', dass meine Stempelkarte nicht da war. Wir hatten so eine Art Pinnwand, in der die Kärtchen alle drin sind, da war mein Kärtchen nicht mehr da. Da hab' ich mir erst nichts bei gedacht, hab' gedacht, da krieg' ich vielleicht ein neues. Ja, und dann hab' ich noch eine Stunde gearbeitet, und dann kamen sie und haben gesagt: „...und tschüss, wir haben genug Leute.“ Da hatte ich noch eine Stunde umsonst geschafft für die.

I: Und hattest du vorher schon mal nachgefragt, ob du übernommen wirst? Frank H.:

Ich hab' gefragt, und da hieß es, es werden alle drei Lehrlinge eingestellt.

Oder aus dem Interview mit Melek A.:

I: Wie ging dein beruflicher Weg direkt im Anschluss an die Ausbildung weiter? Melek

A.: Als ich mit der Ausbildung fertig war, stand ich erst mal dumm da, ich hatte keinen Job. Der Arzt hatte mir zwar versprochen, dass er mich übernimmt, hat das aber nicht gemacht.

⁹ Interviewerin

I: Warum, meinst du, hat er dich nicht übernommen? Melek A.: Weil mit mir zusammen noch zwei andere ausgelernt hatten. Die eine, die dort war, die hat die Lehre mit 2 abgeschlossen, die andere hat mit 'ner 1 abgeschlossen, ja und ich mit 'ner 3-. Aus dem Grund hat er mich nicht genommen. Er hat gemeint: „Du kannst dir woanders was suchen!“ Das hat er mir an dem Tag, an dem ich meine Prüfung fertig hatte, erst gesagt. Das war richtig heftig. Ich hab' zwei Tage lang fast nur geweint. Er hat vorher gesagt: „Du bist eine Türkin, du kannst dolmetschen bei den älteren Patienten, die Probleme haben, die die deutsche Sprache nicht so beherrschen.“ Ja, da hab' ich ihm immer geholfen, und das fand er toll. Und dann meinte er: „Ja, die Irene, die hat mit 1 bestanden, die nehme ich, und dich brauch' ich nicht mehr.“ Ich bin raus und hab' mich noch nicht mal bei ihm verabschiedet.

Bin ich gegangen, und ungefähr nach drei Wochen hat er mich angerufen. Ja, und das war mein größter Fehler: Wenn das heute wäre ... Also, drei Wochen später hat er mich angerufen und hat mich gebeten, zurückzukommen. Er meinte, dass Irene, die mit 'ner 1 bestanden hat, als Krankenschwester weiter lernen wollte und Maria, die mit 'ner 2 bestanden hat, sich eine andere Stelle gesucht hat. Ja, und dass er jetzt doch eine braucht. Ich war aber dickköpfig und hab' gesagt: „Nein, ich komme nicht!“

Wenn mir das heute passiert wäre, wär' ich hingegangen, sofort, wär' ich jetzt nicht sauer und hätt' gedacht „er hat dir's erst versprochen, hat dich dann doch nicht genommen ...“. Ich wär' auf jeden Fall wieder hingegangen. Na, gut, dann hab' ich irgendwann mitgekriegt, dass er jemand anderen gefunden hat. Er hatte eine Annonce in die Zeitung gesetzt. Es dauert aber lang, bis man wieder jemanden eingearbeitet hat. Ich bereue es total.

3.5.1.4 BefragungsteilnehmerInnen, die nicht in ihren Ausbildungsbetrieben bleiben wollten

In Kapitel 2 wurde bereits die Gruppe der TeilnehmerInnen beschrieben, die keine Übernahme vom Ausbildungsbetrieb anstrebten.

Drei Männer und fünf Frauen der Personen, die sich an der Befragung beteiligten, gaben ihre Stellen nach der erfolgreichen Prüfung von sich aus auf.

Bemerkenswert an dieser Gruppe ist, dass sich fast alle schon frühzeitig vor Abschluss der Berufsausbildung um ihren weiteren beruflichen Weg gekümmert hatten (zwei

Männer, vier Frauen). Eugen P. gab an, dass er zunächst Urlaub machen wollte, Amelia W., dass sie wegen des geringen Verdiensts einfach nicht bleiben wollte und lieber in einem 400 Euro Job arbeiten und sich dann neu orientieren wollte.

Vier der acht erfolgreichen Prüflinge erhielten von ihren Ausbildungsbetrieben Übernahmeangebote, wollten sie aber nicht annehmen. Der Fleischer Otmar F. suchte sich gezielt über die guten Kontakte seines Ausbildungsbetriebes eine lukrative neue Stelle; dort war er zum Befragungstichtag noch beschäftigt. Ebenso hatte die Groß- und Außenhandelskauffrau Belinda H. Ambitionen, in ihrem Beruf weiterzukommen und bemühte sich um eine Stelle mit Aufstiegschancen. Der Bäcker Eugen P. erzählte, dass er während der dreijährigen Ausbildung in einer kleinen Familienbäckerei kaum Urlaub gehabt hatte und fast durchgängig sechs Tage pro Woche arbeiten musste. Er wollte zunächst Urlaub machen und verpflichtete sich danach für 16 Monate bei der Bundeswehr, wo er eine weitere Berufsausbildung zum Koch absolvierte. Nach der Bundeswehr suchte er sich gleich wieder eine Bäckerstelle; dort arbeitete er zum Befragungstichtag bereits wieder seit dreieinhalb Jahren. Die Modenäherin Amelia W. hatte ebenfalls das Gefühl, in ihrem Ausbildungsbetrieb nichts werden zu können. Sie jobbte auf 400 Euro Basis in einem Fitnessstudio und fing nach etwas weniger als einem Jahr eine Stelle im Service in einer Latino-Bar an. Sie war zum Befragungstichtag nach Frankfurt gezogen, hatte eine Kosmetikschule besucht und war mit einem Kosmetikstudio selbstständig, bzw. arbeitete als Freiberuflerin im SPA-Bereich eines Frankfurter Nobel-Hotels.

Die vier anderen Jugendlichen verließen ihre Ausbildungsbetriebe aufgrund unterschiedlicher Probleme. Der Molkereifachfrau Agnes J. und der Bürokauffrau Doris R. waren ihre Ausbildungsberufe verleidet. Agnes J. bewarb sich aus der Lehre heraus, um gleich im Anschluss eine Stelle als Maschinistin zu haben. Doris R. kümmerte sich bereits im zweiten Lehrjahr ihrer Ausbildung um einen Platz in einer kaufmännischen Berufsaufbauschule mit dem Ziel, später studieren zu können.

Auch die Köchin Nadine S. suchte sich vor ihrem Berufsabschluss eine neue Stelle. Sie fand rasch eine Stelle als Köchin in einem anderen Betrieb in der Nähe ihres Freundes.

Und der KFZ-Mechaniker für Nutzfahrzeuge Mirco J. schließlich bekam mit, dass es seinem Ausbildungsbetrieb wirtschaftlich nicht gut ging und der Chef ihn nicht übernehmen wollte. Auch er selbst wollte nicht mehr in dem Betrieb bleiben und fand direkt

im Anschluss eine Stelle in seinem Beruf. Zum Befragungstichtag hatte er sich gerade mit einem kleinen Schwertransportunternehmen selbstständig gemacht.

3.5.1.5 Die berufliche Lage der TeilnehmerInnen zum Befragungstichtag im Vergleich

Von den BefragungsteilnehmerInnen, die von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen wurden (34), hatten von den Männern nur zwei (Norbert H. und Marc S.) einige Probleme, eine feste Stelle zu finden. Sie waren beide nur kurz übernommen worden. Zum Befragungstichtag waren alle im Betrieb übernommenen Männer in festen Arbeitsstellen beschäftigt. Bei den Frauen befanden sich fünf zum Befragungstichtag in einer beruflich schwierigen Situation: zum einen die drei Mütter Tatjana W., Tanja B. und Natalia B., die sich durch längere Erziehungszeiten vom Arbeitsmarkt abgehängt sahen, zum anderen die zwei arbeitslosen Frauen Barbara M. und Alexandra G., wobei Alexandra die Perspektive auf eine neue Berufsausbildung zur Heilerziehungspflegerin hatte. Die weiteren 14 Frauen waren entweder in ihren Ausbildungsbetrieben beschäftigt, hatten sich woanders eine berufliche Perspektive aufgebaut oder hatten zumindest gute Chancen, nach der Kindererziehungszeit wieder im Arbeitsleben Fuß zu fassen.

Hingegen findet sich bei der Gruppe der nicht im Ausbildungsbetrieb verbliebenen BefragungsteilnehmerInnen (28) eine weitaus größere Zahl von jungen Leuten, deren Einstieg in die Berufswelt mit Schwierigkeiten verbunden war. Dabei war es weniger von Bedeutung, ob die Nichtübernahme bekannt, nicht bekannt war oder selbst gewünscht wurde.

Abbildung 59: Perspektive der nicht im Ausbildungsbetrieb verbliebenen Frauen

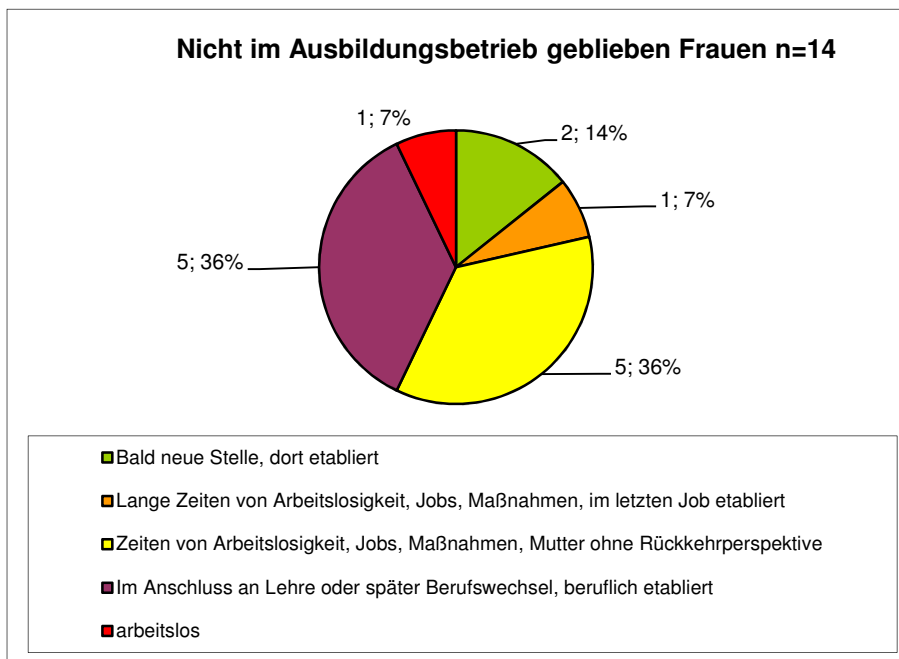
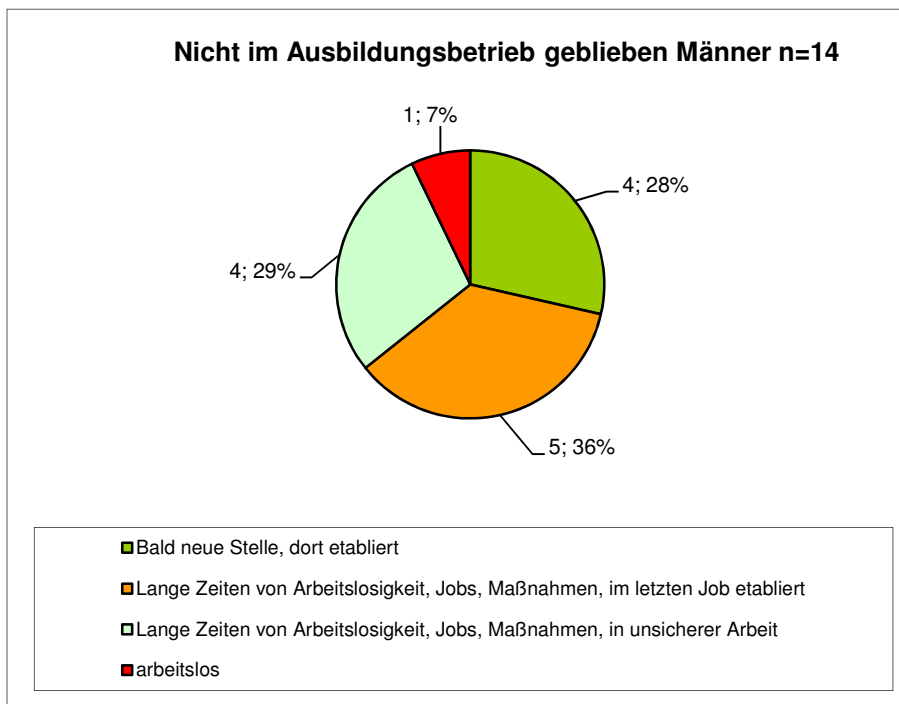


Abbildung 60: Perspektive der nicht im Ausbildungsbetrieb verbliebenen Männer



Bei beiden Gruppen – den Übernommenen, sowie den nicht im Ausbildungsbetrieb Verbliebenen – fallen die Unterschiede von Verläufen der Männer und der Frauen auf.

Bei den Frauen sind vor allem Mütter beruflich benachteiligt. Acht der 18 Mütter werden es aller Voraussicht nach schwer haben, wieder im Arbeitsleben Fuß zu fassen. Drei dieser Frauen wurden vom Ausbildungsbetrieb übernommen und arbeiteten noch im

Betrieb, bis sie in Mutterschutz gingen. Fünf der Frauen waren nicht übernommen worden (Elke J.; Melek A.; Denise H.) oder wollten nicht bleiben (Agnes J.; Nadine S.). Vier Mütter waren zum Befragungstichtag in Teilzeitstellen tätig (Nadja K.; Eva M.; Helena P.; Irene B. – alle wurden ursprünglich vom Ausbildungsbetrieb übernommen), nur eine Mutter arbeitete noch in ihrem Ausbildungsbetrieb in Vollzeit (Rita M.), Evelyn F. (bis zum Mutterschutz im Ausbildungsbetrieb geblieben) hatte sich selbstständig gemacht und Doris R. (verließ den Ausbildungsbetrieb aus eigenem Antrieb) studierte. Für die letzten drei Mütter, die zum Befragungstichtag mit Kind zu Hause waren, standen die Chancen, wieder in den Beruf zurückzukehren, verhältnismäßig besser. Yvonne A. hatte ihre zweite Berufsausbildung zur Köchin gerade unterbrochen und plante, nach der Erziehungszeit wieder einzusteigen und die Lehre zu beenden, Olga K. hatte das Angebot ihres Ausbildungsbetriebs wieder auf ihre alte Stelle zurückzukehren, und Alena S. war gerade dabei, sich wieder in ihrem Beruf Zahnarzthelferin um Teilzeitstellen zu bewerben und hatte bereits eine Einladung zum Vorstellungsgespräch und das Angebot einer Vertretungsstelle erhalten. Sie war zuversichtlich, dass es mit einer Stelle klappt. Die anderen acht Frauen, die mit Kind(ern) zu Hause waren, hatten weitgehend resigniert und trauten sich beruflich kaum mehr etwas zu.

Zwei Auszüge aus den Interviews belegen diese Haltung.

Aus dem Interview mit Natalia B. (Fleischereifachverkäuferin):

I: Wie soll es beruflich für dich weitergehen? Natalia B.: Ich würde schon gerne Arbeit finden, aber nicht in meinem Beruf „Fleischereiverkäuferin“, das will ich nicht mehr. Eine Vollzeitstelle finde ich sowieso nicht mehr, und das will ich auch nicht, weil ich will mehr Zeit für meine Kinder haben, die gut erziehen. Eine halbe Stelle oder 400-Euro-Basis, das hätte ich schon gerne.

I: Und welchen Berufsbereich könntest du dir vorstellen? Natalia B.: Wie bei meiner Lehrstellensuche würde ich dahin gehen, wo mich jemand nimmt.

I: Warum kannst du dir keine Stelle im erlernten Beruf vorstellen? Natalia B.: Da muss ich wieder von vorne anfangen. Ich habe fast alles vergessen, wie man zum Beispiel mit der Kasse umgehen muss. Und ich weiß nicht, ob das stimmt: Nach sechs Jahren, wenn man aus dem Beruf draußen ist, verliert man seine ganzen Arbeitskenntnisse, da müsste ich meinen Beruf wieder von Anfang an neu lernen. Das habe ich gehört. Zurückgehen würde mir schwer fallen, ich würde gerne etwas Leichteres anfangen, vielleicht als

Putzfrau. Oder als Küchenhilfe. Oder im Lebensmittelmarkt Sachen auspacken. Irgendein Job. Stellen, die angeboten werden, sind meistens ganztags. Und mit den zwei Kindern kann ich das nicht. Mein früherer Chef hat mir das Angebot gemacht, wieder dort zu arbeiten. Wenn ich „Ja“ gesagt hätte, wäre es ab Januar dieses Jahr losgegangen. Aber ich habe „Nein“ gesagt. Er wollte mich wieder zurückhaben, aber mein Sohn ist ja noch nicht im Kindergarten. Das würde ich schon gerne machen, aber das wären auch ganze Tage, und ich müsste, wie früher, viel alleine im Laden stehen.

Aus dem Interview mit Tatjana W. (Floristin):

I: Wie soll es beruflich für dich weitergehen? Tatjana W.: Ich hab' mich hier schon überall beworben.

I: Als Floristin? Tatjana W.: Nein, nicht nur als Floristin, sondern auch an der Kasse als Verkäuferin oder etwas auspacken und so etwas. Oder auch als Reinigungskraft für eine Firma hatte ich mal probiert, aber nur einen Tag, das war mir zu schwer und die Bezahlung war auch schlecht. Dann gehe ich lieber so putzen, da kriegt man mehr pro Stunde. Ja, und dann Teilzeit, weil mehr schaffe ich ja nicht. Ich kann auch die Kinder nicht zu meiner Mutter bringen, weil erstens ist sie krank und zweitens will sie auch mal ihre Ruhe haben. Teilzeit, einen halben Tag oder so.

I: Und ab wann kannst du dir vorstellen, wieder zu arbeiten? Tatjana W.: Vorstellen kann ich es mir ab sofort. Ich suche ja schon. Ich hab' mich hier im REWE beworben, die haben jemanden auf 400 Euro-Basis gesucht, dann im Getränkemarkt ... Da hab' ich aber keine Chance, weil wenn da ein Mann hinkommt mit Körperkraft, der hat da die bessere Chance. Die haben einen Mann genommen ...

Es gibt aber noch weitere Unterschiede in den Verläufen nach Abschluss der Berufsausbildung von Männern und Frauen.

Bei den Männern hatten alle 15 vom Ausbildungsbetrieb Übernommenen zum Befragungstichtag eine feste Vollzeitstelle. Von den 14 nicht im Ausbildungsbetrieb verbliebenen Männern hatten nur vier rasch wieder eine Stelle und hatten sich dort eingearbeitet (Ulf H., Stefan K., Otmar F.; Willi H.).

Die anderen zehn Männer dieser Gruppe hatten längere Zeiten von Arbeitslosigkeit, Leiharbeit, unqualifizierten Jobs, Ableistung von Bundeswehr oder Zivildienst. Fünf der Männer hatten es geschafft, nach der Zeit von wechselnden Beschäftigungen und Ar-

beitslosigkeit, eine feste Stelle zu bekommen (Waldemar K.; Martin B.; Olaf B.; Eugen P.; Frank H.); vier der Männer hatten zwar zum Befragungstichtag auch eine Arbeit, die Verhältnisse waren aber eher unsicher. Z.B. war Rafael M. erst sehr kurz in seiner Stelle als Zimmerer/Dachdecker, Mirco J. hatte sich gerade erst mit einem Ein-Mann-Transportunternehmen selbstständig gemacht, und Bernd E. und Iwan K. waren in Leiharbeit bzw. in befristeter Saisonarbeit tätig. Lothar M. schließlich war nach seiner Zeit der beruflichen Reha von rund viereinhalb Jahren zum Befragungstichtag ein halbes Jahr arbeitslos. Das heißt, dass zum Befragungstichtag sich nur fünf der 29 befragten Männer in unsicheren beruflichen Lagen befanden (17,2%).

Bei den Frauen gab es zum Befragungstichtag drei Arbeitslose, alle Drei ohne Kinder (Jessica R., Barbara M.; Alexandra G.) und acht Mütter, deren Berufsrückkehr wie oben beschrieben mit Risiken belastet war (Tatjana W.; Denise H.; Tanja B.; Melek A.; Elke J.; Nadine S. Natalia B.; Agnes J.). Das heißt, dass sich rund doppelt so viele Frauen wie Männer zum Befragungstichtag in unsicheren beruflichen Lagen befanden, bzw. sich vom Arbeitsmarkt entfernt hatten (11 von 33 = 33,3%).

Auf der anderen Seite hatten 11 Männer (sowohl der im Ausbildungsbetrieb Übernommenen (zwei) als auch der nicht im Ausbildungsbetrieb Verbliebenen (neun)) längere Zeiten von Arbeitslosigkeit, Jobwechseln, Leiharbeit, Arbeitsamtsmaßnahmen (37,9%), bevor sie eine Arbeit finden konnten, während es bei den Frauen nur fünf (vier im Ausbildungsbetrieb übernommen (Ghina V.; Eva M.; Evelyn F.; Esma K.), eine nicht übernommen (Oxana K.)) waren (15,1%).

22 Frauen hatten sich demnach nach der Berufsausbildung eine berufliche Perspektive aufgebaut. Fünf Frauen waren in ihren Ausbildungsbetrieben beschäftigt (Verkäuferin Nadja K., Textilmaschinenführerin Christina M.; Floristin Anja O.; Arzthelferin Anita W.; Fotografin Rita M.), zwei Frauen hatten rasch feste Stellen in ihren Ausbildungsberufen (Kristin L.; Belinda H.), drei Mütter hatten eine Rückkehrperspektive in den Ausbildungsberuf (Zahnarzthelferin Alena S.; Einzelhandelskauffrau Olga K.) oder einen neuen Beruf (Fleischereifachverkäuferin Yvonne A, die ein Ausbildung zur Köchin begonnen hatte), und sieben Frauen hatten sich durch gezielte Stellen- oder Berufswechsel eine Berufsperspektive geschaffen. Von diesen sieben Frauen waren nur noch die zwei Mütter Helena P. (Fleischereifachverkäuferin) und Irene B. (Frisörin) in ihren Ausbildungsberufen in Teilzeitstellen tätig. Die fünf anderen Frauen hatten alle ganz neue Berufsausbildungen oder Kurse, Schulungen, Weiterbildungen absolviert und hat-

ten Stellen in ihren neuen Berufen oder waren in den neuen Bereichen aktiv (Mareike M. vorher KFZ-Mechanikerin, später Automobilkauffrau, Marlis K. vorher Gärtnerin, später Büroangestellte, Stefanie S. vorher Floristin, später Altenpflegerin, Amelia W. vorher Modenäherin, später selbstständig als Kosmetikerin, Doris R. vorher Bürokauffrau, später Hochschulstudium).

3.5.2 Die zweite Schwelle: Empfehlungen der TeilnehmerInnen an andere Jugendliche zum erfolgreichen Berufseinstieg

3.5.2.1 Anpassung und Übernahme anstreben!

Eine Frage im Frageleitfaden war: „Was würdest du aus deiner Erfahrung heraus anderen Jugendlichen empfehlen, die gerade eine Ausbildung abschließen und den Einstieg in den Beruf anstreben?“

Bei der Auswertung fiel auf, dass besonders die Jugendlichen, die vom Ausbildungsbetrieb übernommen wurden, anderen AusbildungsabsolventInnen dazu rieten, sich anzupassen und sich aktiv darum zu bemühen, übernommen zu werden.

Von den übernommenen Frauen gaben diese Empfehlung zunächst alle fünf Frauen, die zum Befragungstichtag noch in ihren Ausbildungsbetrieben arbeiteten (Anja O.; Anita W.; Nadja K.; Christina M.; Rita M.) und drei weitere Frauen, die nach einiger Zeit selbst im Ausbildungsbetrieb aufhörten oder gekündigt wurden (Mareike M.; Ghina V.; Esma K).

Auch bei den Männern waren es acht, die Ratschläge in diese Richtung erteilten. Sechs dieser Männer arbeiteten immer noch in ihren Ausbildungsbetrieben (Dennis D.; Lutz E.; Enno H.; Anton W.; Daniel K.; Patrick S.). Fatih T. und Kevin T. hatten nach einiger Zeit selbst aufgehört, Fatih, weil er sich selbstständig gemacht hatte, Kevin, weil er eine bessere Stelle gefunden hatte. Damit schlug fast die Hälfte der Übernommenen anderen Jugendlichen, die gerade eine Ausbildung abschließen, diese Strategie vor (16 von 34 = 47,1 %).

Die Ratschläge lassen sich unter Überschriften zusammenfassen wie: nicht nur fordern, sondern etwas leisten, fleißig sein, sich bemühen, keine Widerworte geben und auch mal etwas „schlucken“, Interesse am Beruf zeigen, an der positiven Grundeinstellung zum Beruf arbeiten und akzeptieren, dass es in jedem Beruf auch langweilige und un-schöne Arbeiten gibt.

Einige Ausschnitte aus den Interviews:

Bäckereifachverkäuferin Ghina V. (später Restaurantfachfrau): Wenn ich so jüngere Leute heute sehe: ‚Ich will Karriere machen, ich will dies, ich will das ...‘ Die stellen zu viele Ansprüche, aber leisten tun sie im Endeffekt doch nichts. Ich sehe so viele Auszubildende, die nur fordern, aber nichts leisten. Man muss sich stückweise hocharbeiten ...

Landmaschinenmechaniker Dennis D.: Ja, das ist schwierig. Wie man sich im Betrieb gibt, man sollte vielleicht nicht viele Widerworte geben, was man gesagt kriegt erst mal machen. Ich bin ja jetzt schon einige Jahre in meinem Beruf. Wenn wir manchmal Praktikanten haben, da guckst du nicht schlecht. Wir haben daheim von den Eltern gesagt bekommen: „Mach’ erst mal alles, was du gesagt kriegst!“ Wenn du da manchmal am Schlepper Arbeiten hast, gibt’s ja viel Dreck, dann müssen die Praktikanten und Lehrlinge ein bisschen beikehren, das gehört zu der Arbeit dazu. Dann sagen sie mir: „Soll ich hier das Fegen lernen?“ Und solche Sprüche. Oder: „Der Papa hat gesagt, das brauch’ ich nicht zu machen!“ Das ist mir doch klar, wenn der Jung’ ’ne Bewerbung schreibt, das ist doch klar, dass der Chef den nicht übernimmt. Es gibt eben nicht immer nur schöne Arbeiten. Manche sehen das nicht ein. Die sind sich zu fein. Wenn mein Chef sagt: „Mäh’ mal den Rasen!“ dann mäh’ ich den Rasen. Wenn man nicht mitmacht und ist immer gegen alles, dann kann man auch nicht zum Chef gehen und etwas wollen.

3.5.2.2 Frühzeitig um eine Anschlussbeschäftigung kümmern!

Im vorherigen Kapitel fiel auf, dass es 13 Auszubildende gab, die sicher wussten, dass sie nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden sollten, die aber sehr wenig Anstalten unternahmen, um gleich eine Anschlussbeschäftigung zu suchen.

Nur einer dieser Jugendlichen (Martin B.) gab im Interview zu, dass er diese Untätigkeit im Nachhinein für falsch hielt. Er empfahl anderen, sich frühzeitig um eine neue Stelle zu bemühen.

Insgesamt gaben außer Martin noch vier BefragungsteilnehmerInnen anderen AusbildungsabsolventInnen diesen Ratschlag. Drei der Frauen gaben den Tipp an andere, obwohl sie vom Ausbildungsbetrieb übernommen worden waren: Evelyn F., Barbara M. und Olga K.. Die vierte Frau war Kristin L.. Sie war – wie oben dargestellt – vom Ausbildungsbetrieb Monate lang hingehalten worden, ob sie wieder eingestellt wird oder nicht und hatte durch diese „Taktik“ ihres Ausbilders erhebliche Nachteile gehabt. Im

Interview äußert sie dazu: *Die sollten ... am besten ein halbes Jahr vor Ausbildungsende schon anfangen, Bewerbungen zu schreiben. Und frühzeitig mit dem Chef reden, ob er sie übernimmt, und wenn, dann möglichst schriftlich geben lassen, dass er sie übernimmt. Den Fehler hab' ich nämlich gemacht. Andere aus meiner Familie haben mir Vorwürfe gemacht, warum ich mir das nicht hab' schriftlich geben lassen. Während der Ausbildung denkt man da nicht dran, und manche Eltern sind auch nicht dahinter her.*

Schon während meiner Tätigkeit in den abH war mir aufgefallen, dass nur die wenigsten TeilnehmerInnen sich frühzeitig um die Zeit nach Abschluss ihrer Lehre Gedanken machen. Von ihren Betreuern in den abH wurden die Auszubildenden immer etwa ein halbes Jahr vor der Prüfung darauf hingewiesen, dass sie sich um eine Beschäftigung nach der Ausbildung kümmern sollten. Sie wurden aufgefordert, in ihren Betrieben nachzufragen, ob sie übernommen werden, oder es wurde ihnen angeboten, ihnen beim Bewerbungen Schreiben zu helfen, wenn deutlich war, dass sie nicht übernommen werden.

Die Argumentation der Jugendlichen war oft: Ich weiß ja noch nicht, ob ich die Prüfung bestehe. Sollte ich mir dann eine neue Stelle gesucht haben, müsste ich diese wieder absagen, wenn ich durchfalle. Diese Haltung wird von Ausbildungsbetrieben teilweise unterstützt. Wenn Jugendliche nachfragen, ob sie übernommen werden, äußern Chefs immer wieder: „Besteh' erst mal die Prüfung, dann sehen wir weiter ...“

Dies und die mögliche oben beschriebene Haltung, erst nach der Abschlussprüfung auf Arbeitssuche zu gehen, weil die Erfahrung mit dem leichten Einstieg an der ersten Schwelle vermuten lässt, dass der Einstieg an der zweiten Schwelle auch leicht sein wird, erklären vielleicht, dass nur fünf der Befragten diesen Rat gaben.

3.5.2.3 Möglichst früh Berufserfahrung erwerben!

Während nur fünf BefragungsteilnehmerInnen empfahlen, sich schon frühzeitig um eine Anschlussbeschäftigung an die Lehre zu kümmern, gab es eine größere TeilnehmerInnenzahl, die den möglichst frühen Erwerb von Berufserfahrung für den gelingenden Berufseinstieg als wichtig ansahen. 11 Personen äußerten dies als entweder einzige Empfehlung (4), in Verbindung mit „Weiterbildung“ (2), in Verbindung mit „die Lehre durchhalten (3) oder mit „den richtigen Beruf ergreifen“ (2). Dabei scheint es nicht so wichtig zu sein, ob die Befragten übernommen worden waren, ob sie arbeitslos wurden oder während der ersten Jahre ihres Berufseinstiegs Zeiten von Arbeitslosigkeit hatten oder ob sie noch im Ausbildungsberuf beschäftigt waren.

So gab z.B. Yvonne A. diese Empfehlung, obwohl sie sich direkt im Anschluss an ihre Lehre zunächst arbeitslos meldete und den Ausgang ihrer Herzoperation abwartete, bevor sie wieder eine Stelle in ihrem Beruf Fleischereifachverkäuferin suchte. Zum Befragungstichtag hatte sie eine neue Ausbildung zur Köchin begonnen. Im Interview äußerte sie sich so dazu:

I: Was würdest du aus deiner Erfahrung heraus anderen Jugendlichen empfehlen, die gerade eine Ausbildung abschließen und den Einstieg in den Beruf anstreben? Yvonne A.: Auf jeden Fall zusehen, dass man 'ne Arbeitsstelle kriegt, dass man Berufspraxis hat. Eine Ausbildung zählt nicht mehr wirklich so viel, die Praxis zählt, wenn man sich im späteren Leben wieder bewerben will. Die Leute gucken nicht so sehr nach der Ausbildung, die gucken zwar auf den Gesellenbrief, aber am meisten gucken sie auf die Berufspraxis.

Bemerkenswert sind auch die Äußerungen der beiden Befragten, die den Erwerb von Berufserfahrung in den Zusammenhang mit dem Ergreifen des richtigen Berufs stellten.

Aus den Interviews mit Belinda H. und Mirco J.:

I: Was würdest du aus deiner Erfahrung heraus anderen Jugendlichen empfehlen, die gerade eine Ausbildung abschließen und den Einstieg in den Beruf anstreben? Belinda H.: Wenn sie mit der Ausbildung fertig sind, sollen sie sich ein Ziel vor Augen setzen und daraufhin arbeiten. Die Entscheidung, ob der Beruf das Richtige ist, sollte ja schon vorher gefallen sein. Was ich aber nicht verstehen kann, sind Leute, die ihre Ausbildung im zweiten Lehrjahr schmeißen. Auf alle Fälle würde ich die Ausbildung zu Ende machen. Ja, und dann ein Ziel fassen und aus der Ausbildung etwas machen. Berufserfahrung sammeln.

Mirco J.: Erst mal muss der Jugendliche wissen, was er will. Ein Ziel haben und eine Richtung. Man muss sich schon vorher damit befassen, was man will, wie viel man verdienen will. Man darf nicht das erste Beste nehmen, wenn man nichts anderes gefunden hat. Man muss dazu stehen, was man will und die eine Richtung verfolgen und sich nicht ständig von den Umständen hin und her treiben lassen und dauernd die Berufsrichtungen wechseln. Ich kenne einige: Zuerst lernen sie ein Jahr Fleischer, dann schmeißen sie es hin und gehen in die Gummiwerke, und dann machen sie wieder was anderes. Mit so einem Lebenslauf kann man sich nirgendwo bewerben. Ich habe auch

deswegen immer Stellen gekriegt, weil bei mir in der Bewerbung immer die gleiche Richtung drinstand. Und da habe ich auch Berufserfahrung.

Bei beiden handelt es sich um Befragungsteilnehmer, die nicht in ihren Ausbildungsbetrieben bleiben wollten, sondern sich gleich im Anschluss an ihre Ausbildung eine neue Stelle gesucht hatten. Beide hatten sich tatsächlich durch die Methode, die sie anderen empfehlen, in ihren Lehrberufen eine Perspektive aufgebaut.

3.5.2.4 Schon im Vorfeld überlegen, welcher Beruf der Richtige ist!

Fünf Befragte, drei Frauen und zwei Männer, erachteten es als wichtig für den Berufseinstieg, den richtigen, passenden Beruf zu ergreifen.

Die erheblichen Unterschiede in den jeweiligen Erfahrungen von Frauen und Männern sind dabei aber augenscheinlich: Während die drei Frauen alle mehr zufällig einen Beruf ergriffen hatten, der weit von ihren ursprünglichen Vorstellungen abwich, hatten die zwei Männer beide zielstrebig ihren Wunschberuf erlernt.

Die drei Frauen Irene B. (Wunschberuf Bürokauffrau – Lehrberuf Frisörin), Tatjana W. (Wunschberuf Frisörin – Lehrberuf Floristin) und Denise H. (Wunschberuf Tierärzthelferin – Lehrberuf Malerin und Lackiererin) befanden sich zum Befragungstichtag mit Kind(ern) zu Hause, nur Irene war in Teilzeit als Frisörin tätig. Wie bereits oben dargestellt, dürfte Tatjana es schwer haben, wieder in eine Berufstätigkeit einzusteigen, Denise hatte sich weitgehend vom Arbeitsmarkt entfernt.

Auf die Frage: „Was würdest du aus deiner Erfahrung heraus anderen Jugendlichen empfehlen, die gerade eine Ausbildung abschließen und den Einstieg in den Beruf anstreben?“ antwortete Irene (im Fragebogen): Der Beruf soll einem Spaß machen!

Tatjana und Denise äußerten sich differenzierter zu der Frage.

Tatjana W.: Sie sollen auf jeden Fall etwas suchen, was ihnen gefällt. Nicht etwas, wo man mehr Kohle kriegt, das, was ihnen gefällt. Das ist nicht gut, wenn du zwar gut verdienst und alles, aber wenn es dir nicht gefällt, das macht keinen Spaß. Wegen der Kohle würde ich nicht irgendwo arbeiten.

Und Denise H.: Sie sollten sich schon vorher einen Beruf aussuchen, den sie schon immer machen wollten. Nicht nur reden, das würd' ich gern machen, sondern es dann tun.

Ich würde es jetzt so machen. Ich würd' heute sagen „Tierarzhelferin“, egal wo, ich mach' das jetzt.

Bereits in Kapitel 2 wurde deutlich, dass dem Bezug zum Ausbildungsberuf – positiv wie negativ – eine Bedeutung für den beruflichen Einstieg und den weiteren beruflichen Verlauf zukommt. Ein guter Bezug und Freude an dem ergriffenen Beruf ist für das Fußfassen in der Arbeitswelt förderlich, eine Ablehnung des Lehrberufs behindert auch öfters den Einstieg in irgendeine Berufstätigkeit. Auch unter dem Punkt „förderliche und hinderliche Faktoren beim Berufseinstieg“, unter dem die BefragungsteilnehmerInnen ihre Erfahrungen bekannt geben, wird der Bezug zum Beruf als ein wichtiger Faktor für den gelingenden oder misslingenden Berufseinstieg genannt.

Die zwei Männer, die ähnliche Ratschläge gaben, der Fleischer Otmar F. und der Dachdecker Tobias K., hatten beide die Sonderschule besucht und ihre Lehrstellen über die Teilnahme an einem Förderlehrgang über ein Langzeitpraktikum bekommen.

Beide mussten andererseits aber auch Hartnäckigkeit bei der Lehrstellensuche an den Tag legen: Tobias bewarb sich vor dem Förderlehrgang in 12 Dachdecker- und Zimmerfirmen, bis er die Praktikumsstelle bekam, über die er seine Lehrstelle erhielt. Otmar musste nochmals größere Anstrengungen unternehmen, um die Fleischerlehrstelle zu bekommen: Nach der Sonderschule wollte Otmar den Hauptschulabschluss in der Kreisberufsschule Fulda im BVJ im Bereich Ernährung und Hauswirtschaft nachmachen. Das gelang ihm nicht, weil er in zwei Fächern die Note 5 hatte. Während des BVJ absolvierte Otmar ein längeres Praktikum in der Fleischerei M. (Wohnortnähe). Er bekam in Aussicht gestellt, dort mit einer Ausbildung beginnen zu können. Dieses Angebot zog die Fleischerei M. jedoch kurz vor Ende des BVJ zurück.

Nach dem BVJ bewarb sich Otmar ohne Erfolg in mehreren Fleischereien um eine Ausbildungsstelle. Durch den anschließenden Förderlehrgang fand er rasch einen Praktikumsplatz in der Fleischerei L. (Wohnortnähe). Dort absolvierte er sein Langzeitpraktikum und wurde in die Ausbildung übernommen.

Beide äußerten in den Interviews (Tobias füllte den Fragebogen aus), dass sie sehr zufrieden mit ihren Ausbildungen sind, dass sie ihre jeweiligen Traumberufe verwirklichen konnten.

3.5.2.5 Initiative zeigen und flexibel sein!

Während die TeilnehmerInnen, die zur Anpassung rieten, die auf den Erwerb von Berufserfahrung setzten oder die positive Einstellung zum Lehrberuf als wichtig für den Berufseinstieg ansahen, eher Kontinuität im Berufsleben anstrebten, gab es eine andere Gruppe, fünf Frauen und fünf Männer, die zu Flexibilität beim Berufseinstieg rieten. Insbesondere die fünf Frauen gingen mit Eigenschaften wie „initiativ“, „abenteuerlustig“, „neugierig“, „flexibel“ an ihre Arbeitssuche nach der Lehre heran und rieten dies, weil sie gute Erfahrungen mit der Haltung gemacht hatten, dann auch anderen Jugendlichen.

Alle fünf Frauen hatten nach Abschluss der Lehre selbst völlig neue berufliche Richtungen eingeschlagen.

Die Gärtnerin Marlis K. hatte sich in Bürotätigkeiten fortgebildet und arbeitete zum Befragungsstichtag sehr zufrieden als Büroangestellte, die Floristin Stefanie S. hatte eine neue Ausbildung zur Altenpflegerin absolviert und war ebenfalls sehr zufrieden in ihrem neuen Beruf. Die Modenäherin Amelia W. war nach Frankfurt gezogen, hatte eine Ausbildung zur Kosmetikerin gemacht und war selbstständig und freiberuflich erfolgreich in dem Berufsfeld tätig. Die Fleischereifachverkäuferin Alexandra G. war über Umwege und Zufälle zu ihrem neuen Berufswunsch „Heilerziehungspflegerin“ gekommen und besuchte die Abendrealschule, um dieses Berufsziel zu verwirklichen, und die Schreinerin Elke J. schließlich hatte sich nach ihrer Lehre zwei neue Stellen gesucht, in denen sie gerne weitergearbeitet hätte; sie bekam dann aber ein Kind und stieg aus der Arbeitswelt aus. Ihren Lehrberuf „Schreinerin“ kann sie aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben. Von den fünf Frauen war Elke J. die einzige mit einer Familie, die anderen vier waren alle ledig ohne Kinder.

Von den fünf Männern, die vorschlugen, man solle initiativ auf Betriebe zugehen, sich vorstellen, Probearbeit anbieten, auch mal neue berufliche Wege ausprobieren waren zwei noch in ihren Ausbildungsbetrieben beschäftigt, der Trockenbauer Thomas G. und der Maler und Lackierer Holger B.. Die anderen drei waren Olaf B., Bernd E. und Eugen P.. Olaf und Bernd hatten längere Zeiten von unsicherer Beschäftigung und Arbeitslosigkeit hinter sich. Olaf B. hatte sich, weil er unter der saisonalen Arbeitslosigkeit als Maler und Lackierer litt, gezielt eine Stelle in der Produktion gesucht. Der Ausbaufacharbeiter Bernd E. war als Leiharbeiter tätig.

Eugen P. genehmigte sich direkt nach Abschluss seiner Bäckerlehre einen Urlaub, ging dann zur Bundeswehr, absolvierte dort eine neue Ausbildung als Koch und suchte sich danach wieder rasch eine Stelle als Bäcker.

Einige Aussagen auf die Frage: „Was würdest du aus deiner Erfahrung heraus anderen Jugendlichen empfehlen, die gerade eine Ausbildung abschließen und den Einstieg in den Beruf anstreben?“, verdeutlichen die Haltung.

Elke J.: Die sollen sich nicht abwimmeln lassen. Die sollen nicht Bewerbungen schreiben und dann abwarten. Man muss selbst hingehen. Es ist sehr wichtig, dass du selbst hingehst und mit denen (potenziellen Arbeitgebern, Anm. d. A.) ein Gespräch führst. Du kommst dann anders „rüber“, als wenn der andere nur eine Bewerbung vor sich liegen hat.

Ich bin immer zu den Leuten hin und hab' die angesprochen. Entweder sie sagen dann „reichen Sie mir Bewerbung, Lebenslauf nach“ oder sie schicken dich weg und es ist dort vorbei. Ich hab' aber die Erfahrung gemacht, wenn du zu den Leuten hingehst, dass du dann viel bessere Chancen hast, als wenn du eine Bewerbung nach der anderen schreibst und irgendwo hinschickst. Das persönliche Bild ist wichtig. Wenn du es schaffst, mit den Leuten frei zu reden und den Menschen gegenüber offen 'rüberzukommen, hast du Chancen. Man kann ja die Bewerbung trotzdem dabei haben. Aber hingehen und die Bewerbung abgeben, mit dem Chef reden, das ist wichtig.

Stefanie S.: Ganz viel Eigeninitiative. Ich glaub' nicht, dass man sich verlassen kann auf die Stellen, die man vom Arbeitsamt kriegt. Und schon gar nicht, dass man sich darauf verlassen kann, ach, es lädt mich schon jemand zum Vorstellungsgespräch ein. Ich selbst bin so dran gegangen: Hauptsache ich krieg' jetzt erst mal irgendwas, bin zu Betrieben hin, hab angeboten, ich kann dort ein Praktikum machen, Probearbeiten. Ich hab' mich praktisch überall selbst eingeschleust. Ich bin von Geschäft zu Geschäft gewandert und hab' mich persönlich vorgestellt, das ist zwar anstrengend, aber das ist, denke ich, am besten.

Eugen P.: Die sollen fertig lernen, Ausbildung fertig machen, wenn du keine Ausbildung hast, ist Feierabend. Drei Jahre anstrengen. Und dann nach der Lehre sollen sie auf Leute zugehen, in Betriebe hinfahren, persönlich vorstellen. Ich habe meine Unterlagen

immer selbst hingbracht, nicht nur hingeschickt, sondern bin hingefahren. Die Chefs müssen sehen, wer da kommt, nicht nur vom Foto. Ein Foto sagt nicht so viel.

Im Verlauf der vorliegenden Arbeit fiel mir auf, dass Jugendliche mit dieser Methode des initiativen Zugehens auf Betriebe, auf Arbeitgeber sehr häufig schon Erfolg bei der Lehrstellensuche hatten.

Anders herum fehlt einigen der Arbeitslosen der Befragungsgruppe diese Art von Mut und Beweglichkeit.

So schrieb z.B. die Industriekauffrau Barbara M. bereits rund 80 Bewerbungen, um eine Lehrstelle zu bekommen, bekam sie aber letztlich über ihren Ferienjob. Auch, nachdem sie nach einem halben Jahr der Übernahme im Ausbildungsbetrieb arbeitslos wurde, setzte sie ausschließlich – ohne Erfolg – auf schriftliche Bewerbungen. Zwischenzeitlich versuchte sie durch Bewerbungen bei der Bundespolizei und eine neue Berufsausbildung zur Malerin und Lackiererin, aus der Arbeitslosigkeit herauszukommen. Doch auch nach der zweiten Ausbildung war sie wieder arbeitslos und antwortete auf meine Frage: *Wie sieht es mit der Stellensuche aus? Barbara M.: Ich hab' die Zahl von hundert Bewerbungen schon durchbrochen. Und ich bewerbe mich bundesweit.*

Ähnlich erfolglos war der Maurer Lothar M.. Er schrieb für die Lehrstellensuche nach eigenen Aussagen rund 20 bis 25 Bewerbungen fast ausschließlich in seinem Wunschberuf „Verkäufer im Baumarkt“, um dann eine einzige Lehrstellenzusage in einer Bau-firma als Maurer zu bekommen. Um diese Stelle hatte er sich mehr aus Verlegenheit beworben, die Maurerlehre erlebte Lothar als schwierig, den Beruf als ungeeignet für sich. Nach Abschluss der Maurerlehre stellte sich kurze Zeit später heraus, dass er den Beruf aus gesundheitlichen Gründen nicht ausüben kann, und er absolvierte eine Um-schulung zum Bürokaufmann in einem Reha Zentrum.

Obwohl er schon wenig Erfolg mit Bewerbungen bei der Lehrstellensuche gehabt hatte, versuchte er nach der Büroausbildung, wieder mit klassischen Bewerbungen eine Stelle zu bekommen.

3.5.2.6 Zunächst die Lehre durchhalten, nicht entmutigen lassen, weiterbilden!

Vier Frauen und drei Männer schließlich empfahlen anderen AusbildungsabsolventInnen zunächst die Lehre durchzuhalten, sich nicht entmutigen zu lassen, weder während der Lehre noch bei der späteren Arbeitssuche und sich gegebenenfalls weiterzubilden.

Drei der Frauen waren zum Befragungstichtag mit Kind(ern) zu Hause und könnten bei einer Berufsrückkehr Schwierigkeiten haben (Agnes J., Tanja B., Natalia B.), nur Doris K., auch Mutter, verfolgte gerade ihr Hochschulstudium.

Die drei Männer Frank H., Marc S. und Iwan K. hatten beim Berufseinstieg längere Zeiten von Arbeitslosigkeit, Saisonjobs, Leiharbeit hinter sich gebracht. Alle Drei waren aber zum Befragungstichtag mit einer Vollzeitstelle berufstätig: Frank H. als Textilmaschinenführer, Marc S. in seinem Beruf KFZ-Mechaniker für Nutzfahrzeuge und Iwan K. in der Autoaufbereitung.

Einige Aussagen der jungen Erwachsenen auf die Leitfrage nach der Empfehlung an andere Jugendliche, die eine Lehre abschließen und den Einstieg in den Beruf anstreben:

Agnes J.: Erst mal die Lehre durchhalten und abschließen, und dann jede Weiterbildung wahrnehmen, die einem nur geboten wird. Niemals da stehen bleiben, wo man ist.

Doris R.: Dass sie sich anstrengen, immer ihr Bestes geben und sich nicht unterkriegen lassen sollen, wenn irgendjemand etwas Dummes sagt, weil sie Berufsanfänger sind, weil sie jünger sind. Sie sollen sich nicht entmutigen lassen.

Natalia B.: Russlanddeutsche müssen zuerst die deutsche Sprache lernen. Ohne Deutsch geht nichts. Und dann auch in der Schule lernen, sich weiterbilden ... Wichtig ist es, immer weiter zu gehen und nicht aufzugeben. Immer anklopfen und anklopfen und sagen: „Nehmen Sie mich!“ Nicht aufgeben.

Frank H.: Dass es sich lohnt, für irgendwas zu kämpfen. Auch wenn's nicht immer geradeaus geht. Das ist bei mir auch so gewesen, dass nicht alles so geradläufig war, wie man sich das eigentlich vorstellt. Dass, wenn man was vorhat, darum kämpft. Wenn man sagt: „Ich will arbeiten, und wo ist mir eigentlich egal.“ Das war so bei mir ... Ich hab' gesagt: „Ich will arbeiten! Ich will mein eigenes Geld verdienen“. Lernen kann ich

alles. Ich hab' auch vielmals von Null angefangen, wo ich nie Erfahrung gehabt hab', aber ich hab's versucht. Da, wo ich jetzt bin, war's am Anfang auch so. Ich hab' aber genauso versucht zu arbeiten, wie die anderen dort. Und das hab' ich mir als Ziel gesetzt.

Iwan K.: Weiter machen und nicht aufgeben. Wenn sie nichts finden, dann versuchen, weiter zu lernen. Nicht nur zu Hause sitzen und nichts tun. Irgendwas versuchen zu machen: Von nichts kommt nichts.

3.5.2.7 Die Empfehlungen an andere AusbildungsabsolventInnen im Überblick

In der Übersicht verteilen sich die Empfehlungen an andere wie folgt:

Abbildung 61: Empfehlungen an andere in der Übersicht: Frauen

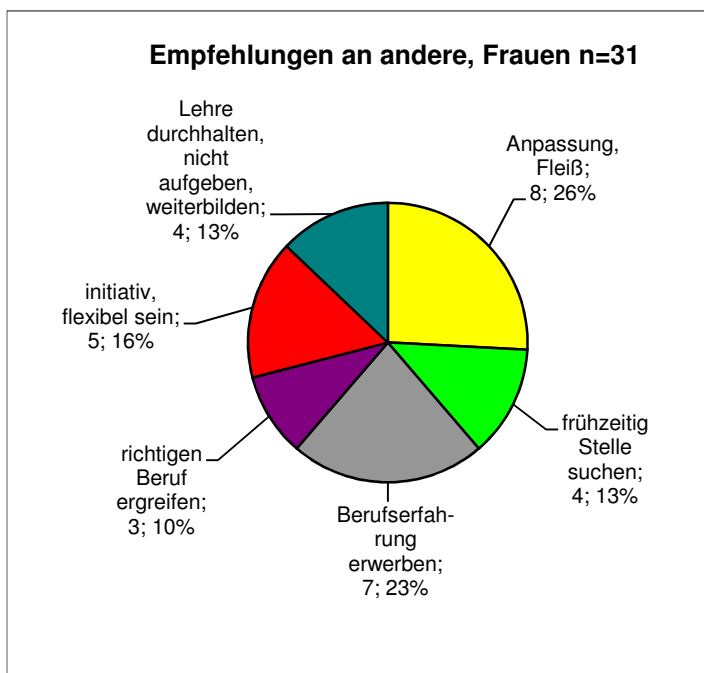
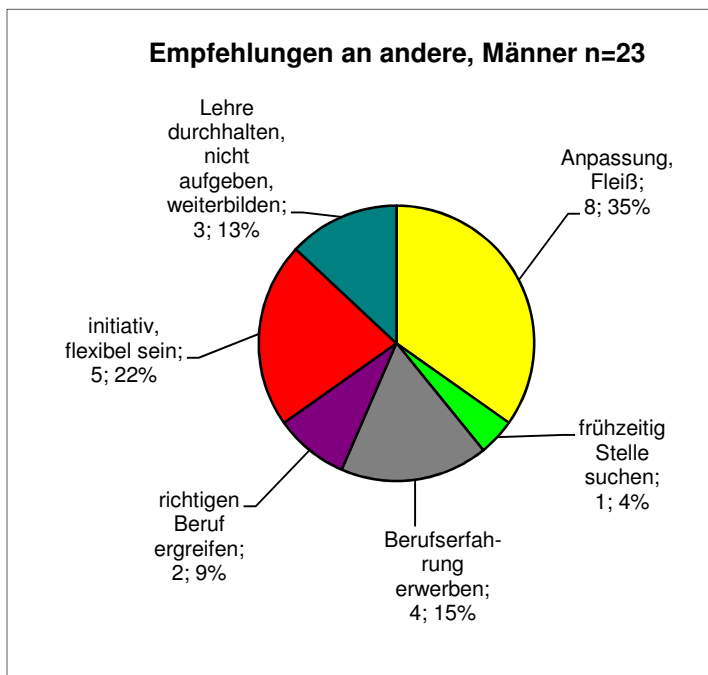


Abbildung 62: Empfehlungen an andere in der Übersicht: Männer



Von Interesse ist die Frage, inwieweit die TeilnehmerInnen die Empfehlungen gaben, weil sie selbst gute Erfahrungen mit dem, was sie raten, gemacht hatten oder ob sie anderen zu Strategien raten, die sie selbst nicht beherzigt hatten, was sie möglicherweise im Nachhinein bereuten. Die folgende Tabelle gibt darüber mehr Aufschluss:

Tabelle 25: Empfehlungen an andere zum Berufseinstieg

Mit Empfehlung selbst Erfolg gehabt				
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Anpassung, Fleiß	alle 8	alle 8	100,0%	100,0%
frühzeitig Stelle suchen	0	0	0,0%	0,0%
Berufserfahrung erwerben	4	3	57,1%	75,0%
richtigen Beruf ergreifen	0	alle 2	0,0%	100,0%
initiativ, flexibel sein	alle 5	2	100,0%	40,0%
durchhalten, nicht aufgeben, weiterbilden	2	alle 3	50,0%	100,0%
Empfehlung selbst nicht beherzigt				
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Anpassung, Fleiß	0	0	0,0%	0,0%
frühzeitig Stelle suchen	4	1	100,0%	100,0%
Berufserfahrung erwerben	3	1	42,9%	25,0%
richtigen Beruf ergreifen	alle 3	0	100,0%	0,0%
initiativ, flexibel sein	0	3	0,0%	60,0%
durchhalten, nicht aufgeben, weiterbilden	2	0	50,0%	0,0%

Alle TeilnehmerInnen, die die Empfehlung zu Anpassung und Anstreben der Übernahme im Ausbildungsbetrieb gaben, hatten selbst so gehandelt, waren übernommen worden und arbeiteten noch im Ausbildungsbetrieb oder hatten sich beruflich etabliert.

Auf der anderen Seite hatten alle TeilnehmerInnen, die empfahlen, sich möglichst frühzeitig um eine Anschlussbeschäftigung zu bewerben, sich selbst nicht an diesen Rat gehalten. Evelyn, Olga und Barbara hatten durch diese Untätigkeit zwar keine Nachteile gehabt, weil sie von ihren Ausbildungsbetrieben (zunächst) übernommen wurden, Martin und Kristin sahen sich aber nach der Lehre mit längerer Arbeitslosigkeit konfrontiert und gaben anderen den Ratschlag, weil sie ihre abwartende Haltung im Nachhinein be-reuten.

„Berufserfahrung erwerben“ war der Rat von sieben Frauen und vier Männern, aber nur vier Frauen und drei Männer setzten auch einiges daran, tatsächlich rasch eine Stelle zu finden und hatten Erfolg mit dieser Methode. Yvonne A., die dies anderen riet, bereitete sich – bevor sie an Berufserfahrung dachte – auf ihre Herz-OP vor und fand dann rasch eine Stelle im Ausbildungsberuf Fleischereifachverkäuferin. Melek A. und Oxana K. gaben anderen aber möglicherweise den Rat, weil es ihnen selbst nicht gelang, nach ihrer überraschenden Nichtübernahme, Berufserfahrung in ihren Ausbildungsberufen Arzhelferin und Verkäuferin zu bekommen und in ihren Berufen Fuß zu fassen. Auch Lothar erwarb nach der Lehre keine Berufserfahrung im ersten Beruf Maurer. Ebenso gelang es ihm nicht, in seinen zweiten Beruf Bürokaufmann hineinzukommen, weil ihm durch die überbetriebliche Reha-Ausbildung der Bezug zum regulären Arbeitsmarkt fehlte.

Die befragten Männer hatten Erfolg mit der Einstiegsstrategie „richtiger Beruf“ und „durchhalten, nicht aufgeben, weiterbilden“. Die Männer, die diese Strategie anderen empfahlen, hatten alle selbst gute Erfahrungen damit gemacht. Den richtigen Beruf hatten Otmar F. (Fleischer) und Tobias K. (Dachdecker) ergriffen. Erfolg mit dem Durchhalten und sich nicht unterkriegen lassen hatten Frank H., Marc S. und Iwan K. gehabt. Die drei Frauen, die den richtigen Beruf als wichtig für den Einstieg erachteten, hatten alle mehr zufällig eine stark vom Wunschberuf abweichende Ausbildung absolviert. Tatjana W. und Denise H. waren durch ihre Mutterschaft vom Berufsleben abgehängt, Irene B. hatte sich mit ihrem Lehrberuf Frisörin angefreundet, hatte aber aufgrund ihrer Mutterschaft eine Teilzeitstelle.

Ebenso hatten zwei Frauen, Agnes J. und Tanja B., kaum Erfolg mit der Strategie „durchhalten, nicht aufgeben, weiterbilden“ gehabt. Beide gaben an, dass sie nicht mehr in ihren Lehrberufen (Molkereifachfrau und Restaurantfachfrau) arbeiten wollen und können. Agnes, weil ihr der Beruf verleidet war, Tanja, weil sie als Alleinerziehende die Arbeitszeiten in der Gastronomie nicht leisten kann.

Doris K. und Natalia B. hatten mit der Methode „durchhalten, nicht aufgeben, weiterbilden“ durchaus bessere Erfahrungen gemacht und gaben diesen Tipp aus dem Grund an andere weiter: Doris K. stand ihre ungeliebte Berufsausbildung durch und holte zielstrebig Schulabschlüsse nach, um studieren zu können. Natalia B. arbeitete noch eine Zeit lang im Ausbildungsbetrieb als Fleischereifachverkäuferin, verwirklichte dann ihren Kinderwunsch und betrieb nebenbei eine kleine Selbstständigkeit mit einem Party-service.

Die Frauen, die anderen Jugendlichen rieten, Initiative zu zeigen und flexibel zu sein, hatten hingegen alle gute bis sehr gute Erfahrungen mit der Methode gemacht.

Alle Fünf (Marlis K., Stefanie S., Amelia W., Alexandra G., Elke J.) fanden meist schnell durch ihr initiatives Vorgehen lukrative Arbeitsstellen. Das traf auch auf zwei Männer zu, die initiatives Verhalten und Flexibilität bei der Stellensuche empfahlen, den Maler und Lackierer Olaf B. und den Bäcker Eugen P.. Beide brachten eine „Abenteuermentalität“ mit, waren bereit, sich in neue Berufe einzuarbeiten, gingen offen und zielstrebig auf neue mögliche Arbeitsstellen zu und hatten damit Erfolg.

Drei andere Männer, die diese Strategie anführten, hatten hingegen selbst keine oder mäßig gute Erfahrungen damit gemacht. Thomas G. und Holger B. waren beide von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen worden und arbeiteten zum Befragungstichtag immer noch dort, Bernd E. hatte zwar versucht, durch Initiativbewerbungen, Nutzen von Beziehungen und berufliche Flexibilität, einen Berufseinstieg zu erlangen, hatte es aber nach langer Arbeitslosigkeit und kleinen Gelegenheitsjobs nur geschafft, eine Stelle bei einer Leiharbeitsfirma zu bekommen.

3.5.3 Die Bedeutung des Ausbildungsberufs aus der Sicht der BefragungsteilnehmerInnen

3.5.3.1 Die Zufriedenheit mit dem Lehrberuf

Ein Fragenkomplex der resümierenden Fragen im Leitfaden behandelte die Zufriedenheit mit dem Lehrberuf (Was hat es aus deiner Sicht persönlich und beruflich für dich gebracht, eine Ausbildung abgeschlossen zu haben? Bist du zufrieden mit dem, wie es bei dir beruflich gelaufen ist? Zufriedenheit mit dem erlernten Beruf? Würdest du das noch mal so machen? Wenn nein, was würdest du ändern?).

Überraschend war die hohe Zustimmung zur Berufsausbildung und zu den erlernten Berufen, selbst wenn die BefragungsteilnehmerInnen gar nicht mehr im ersten Lehrberuf tätig waren.

Wie die folgenden Übersichten zeigen, waren bei den Frauen 61% sehr zufrieden oder zufrieden mit ihrer Berufsausbildung und 18% waren noch im Großen und Ganzen zufrieden. Bei den Männern lag die Zufriedenheit sogar noch höher: 65% äußerten sich sehr zufrieden oder zufrieden, 21% waren im Großen und Ganzen zufrieden und zwei Männer (7%) gaben an, dass sie zwar zufrieden mit ihrem Lehrberuf an sich waren, dass die Berufsausbildung für ihre derzeitige Berufssituation aber nichts erbracht hatte. Der Maurer Ulf H. stieg kurz nach Ende seiner Ausbildung in ein anderes Berufsfeld um (Maler und Lackierer), der Schreiner Martin B. erzählte, dass er im Ausbildungsbetrieb wenig gelernt hatte und wenig Unterstützung erfuhr. Er erwähnte im Interview, dass er denkt, er hat den Schreinerberuf erst nach der Lehre in der Firma seines Bruders gelernt.

Abbildung 63: Zufriedenheit mit Lehre und Beruf: Frauen

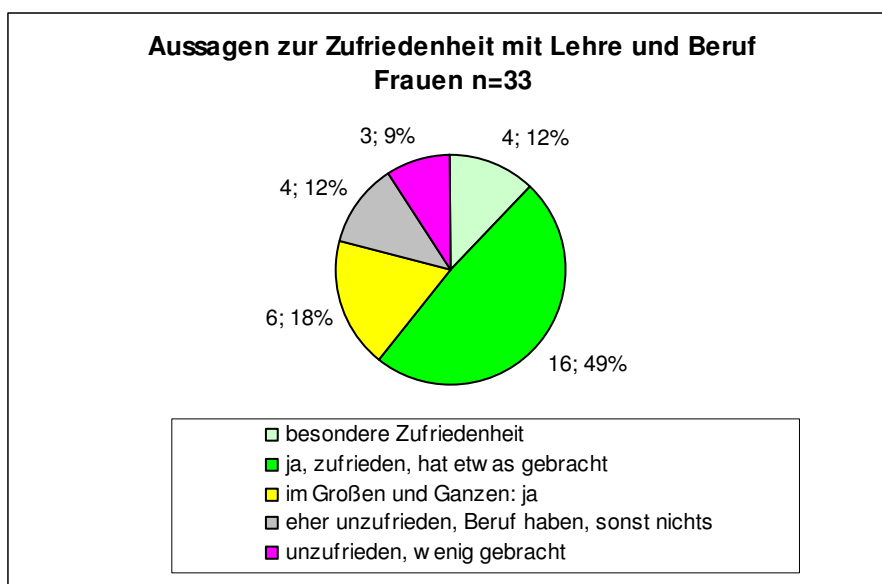
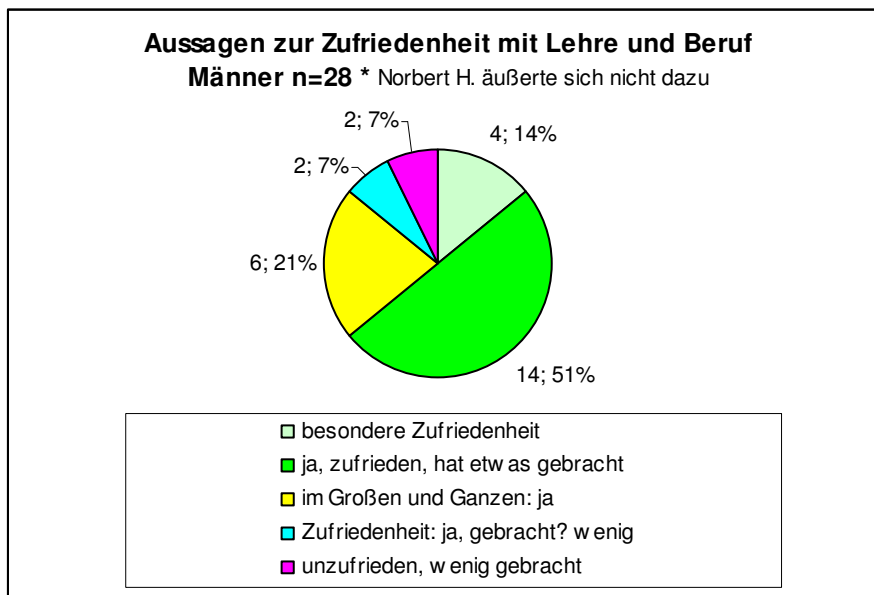


Abbildung 64: Zufriedenheit mit Lehre und Beruf: Männer



Die Übersichten zeigen, dass nur vier Frauen (12%) weniger zufrieden mit ihren Lehrberufen und ihren Berufsausbildungen waren und nur drei Frauen (9%) sich sehr unzufrieden äußerten.

Bei den Männern waren letztlich nur zwei (7%) ganz unzufrieden mit ihren Lehren: Bernd E. erlebte während der Lehre, dass der Beruf Stuckateur für ihn nicht geeignet war, dass er in Prüfungen scheiterte und sich schließlich mit dem „abgespeckten“ Ausbaufacharbeiterabschluss (zweijährige Lehre) zufrieden geben musste.

Vom Ausbildungsberuf hatte er sich nach langen Zeiten von Arbeitslosigkeit, unqualifizierten Jobs und Leiharbeit weit entfernt.

Waldemar K. hatte viel Pech mit seiner Berufsausbildung zum Metallbauer: Zunächst wurde ihm von dem Betrieb, in dem er ein Langzeitpraktikum über die Berufsvorbereitungsmaßnahme absolvierte, ein Ausbildungsplatz versprochen. Die Firma zog das Angebot jedoch kurzfristig zurück. Die Begründung: Der Betrieb hatte gar keine Ausbildungsberechtigung. Der Ausbildungsbetrieb, den Waldemar dann noch fand, bezahlte keine Ausbildungsvergütung, und meldete gegen Ende von Waldemars erstem Lehrjahr Konkurs an. Waldemar musste seine ausstehende Vergütung einklagen und sich wieder einen neuen Betrieb suchen. Dieser Betrieb übernahm ihn nach der Lehre nicht. Der Produktionshelferjob im Metallbereich, den Waldemar dann nach längerer Arbeitslosigkeit fand, bot wenige Perspektiven. Waldemar empfand, dass er dort die Kenntnisse aus seiner Ausbildung nicht anwenden kann, er dort viel verlernt und verhältnismäßig wenig

verdient. Er war gerade auf der Suche nach etwas anderem. Daher beurteilte er möglicherweise seinen Lehrberuf und seine Ausbildung im Nachhinein negativ.

Die vier Frauen, die ihre Ausbildungsberufe eher negativ beurteilten, waren die Schreinerin Elke J., die Molkereifachfrau Agnes J., die Floristin Anja O. und die Verkäuferin Oxana K.. Elke und Agnes suchten sich beide direkt im Anschluss an ihre Ausbildungen andere Jobs, Elke, weil sie ihre Ausbildung überbetrieblich beendete und dann arbeitslos wurde, Agnes, weil ihr der Beruf und der Ausbildungsbetrieb verleidet waren. Beide waren zum Befragungszeitpunkt als Mütter zu Hause, hatten unqualifizierte 400-Euro-Jobs und gaben in den Interviews an, dass sie gerne umschulen würden. Oxana K. hatte sich ebenfalls weit von ihrem Ausbildungsberuf entfernt. Nachdem sie vom Ausbildungsbetrieb nicht übernommen wurde, verbrachte sie rund drei Jahre mit Zeiten der Arbeitslosigkeit, mit geringfügigen Jobs, mit Maßnahmen des Kreisjobcenters, um dann in einer Zeitarbeitsfirma zu landen. Von den vier Frauen war Anja O. noch in ihrem Ausbildungsberuf und -betrieb beschäftigt. Auf die Frage, was die Ausbildung persönlich und beruflich für sie gebracht hat, antwortete sie: *Man kann ja froh sein, wenn man 'ne Stelle hat und übernommen worden ist. Ob das nun der Traumberuf von einem ist ... Ich würd 's heute anders machen. Ich würde mich mehr ans Lernen setzen, würde mehr lernen, dass ich einen besseren Abschluss hab'. Dass ich vielleicht auch was Besseres gelernt hätte, wo man mehr Geld verdienen könnte.*

Alle vier Frauen erwähnten in den Interviews auch positive Aspekte ihrer Berufsausbildungen. So sagte Elke: *Was hat's gebracht? Ich hab' eine abgeschlossene Lehre, aber gebracht hat es in dem Sinne nichts, weil ich nicht in dem Beruf arbeiten kann. Aber es hat, ich will mal sagen, etwas für 's Ego gebracht. Wenn ich gar nichts gehabt hätte, das wär' nichts gewesen. Aber ich hätte gerne danach eine Umschulung gemacht.*

Agnes schrieb im Fragebogen, dass man durch eine abgeschlossene Ausbildung überhaupt erst die Chance auf einen Job erhält, dass sie aber im Nachhinein lieber einen anderen Beruf gelernt hätte. Oxana sah als positiven Aspekt die Chance, als Russlanddeutsche mit eher schwachen Deutschkenntnissen eine Ausbildung absolviert zu haben, sagte aber gleichzeitig, sie habe keine Chance mehr auf eine Stelle im Verkauf und bewertete die zweijährige Ausbildung als unzureichend. Und Anja sah im Beruf Floristin auch positive Seiten, nur die Rahmenbedingungen (Verdienst, Arbeitszeiten, geringe Aufstiegsmöglichkeiten) kritisierte sie.

Die drei Frauen, die sich über ihre Lehrberufe besonders unzufrieden äußerten, waren die Malerin und Lackiererin Denise H., die Modenäherin Esma K. und die Kauffrau für Bürokommunikation Jessica R..

Die drei Frauen hatten sich weit von ihren jeweiligen Berufen entfernt, Denise und Jessica könnten möglicherweise gar keinen Einstieg mehr in eine Erwerbstätigkeit finden. Beide waren seit Ende ihrer Berufsausbildung nicht mehr erwerbstätig gewesen. Jessica war bereits drei Jahre arbeitslos, Denise war etwas über ein Jahr arbeitslos gewesen und bekam dann ein Kind.

Esma schließlich begriff ihre Ausbildung zur „Modenäherin“ als berufliche Sackgasse. Sie überlegte, genau wie Denise, die nicht mehr in den Maler/Lackierer-Beruf zurückwollte, nochmals eine neue Lehre zu machen.

Allen fünf BefragungsteilnehmerInnen, die sich sehr negativ über ihre Ausbildungen äußerten, ist gemeinsam, dass sie sich schon direkt im Anschluss oder relativ kurz nach Ausbildungsende (Esma K. nach ca. einem halben Jahr wegen Auftragsmangel entlassen) mehrere Jahre von ihren Berufen entfernt hatten: Denise und Waldemar dreieinhalb Jahre, Bernd viereinhalb Jahre, Jessica drei Jahre und Esma zweieinhalb Jahre.

Dabei wird nicht abschließend klar, ob der Abstand zum Ausbildungsberuf damit zusammenhängt, dass der Beruf schon früher abgelehnt wurde oder ob die negativen Einstellungen zum Beruf, die in den Interviews geäußert wurden, erst später zustandekamen, weil die TeilnehmerInnen das Scheitern bei Prüfungen, den Verlust des ersten Ausbildungsbetriebes, wie in den Fällen von Waldemar, Jessica (überbetriebliche Ausbildung) und Denise (Firmenkonkurs des ersten Betriebes), die Nichtübernahme durch den Ausbildungsbetrieb bzw. die plötzliche Entlassung, wie im Fall von Esma, als frustrierend empfanden und daraufhin nichts mehr mit ihren Berufen zu tun haben wollten.

Auch die vier Frauen und vier Männer, die sich besonders zufrieden über ihre Berufe und Ausbildungen äußerten, wiesen Gemeinsamkeiten auf.

Die Arzthelferin Anita W. hatte ihren Traumberuf ergriffen und arbeitete immer noch in ihrem Ausbildungsbetrieb, mittlerweile als erste Kraft. Ebenfalls noch in ihrem Ausbildungsbetrieb arbeitete die Fotografin Rita M.

Und die Groß- und Außenhandelskauffrau Belinda hatte in ihrem Beruf Karriere gemacht.

Die ehemalige Floristin Stefanie S. war als einzige der Acht nicht mehr in ihrem ersten erlernten Beruf tätig; sie absolvierte später noch eine weitere Ausbildung zu Altenpflegerin, sprach aber im Interview ebenfalls sehr begeistert von ihrer ersten Lehre und zeigte sich hochzufrieden mit ihrem Berufsweg.

Die vier Männer, die besonders zufrieden mit ihrem Beruf und ihrem Ausbildungsbetrieb waren, weisen noch stärkere Ähnlichkeiten in ihrer Berufsbiografie auf: Alle vier brachten den Sonderschulabschluss mit, drei, nämlich die Fleischer Otmar F. und Daniel K. und der Dachdecker Tobias K. hatten gezielt ihre Traumberufe ergriffen. Der Stuckateur Patrick S. wollte zwar zu Anfang gerne Schreiner lernen, weil sein Onkel eine Schreinerei besitzt und er den Beruf dadurch kannte, machte aber so positive Erfahrungen in Schulpraktika im zukünftigen Ausbildungsbetrieb, dass er eine Begeisterung für den Stuckateur-Beruf entwickelte. Er antwortete auf die Frage, was die Ausbildung persönlich und beruflich für ihn gebracht hat: *Die Lehre hat mir auf alle Fälle gut gefallen, und der Beruf macht mir immer noch Spaß. I: Was hat dir geholfen beim beruflichen Einstieg? Patrick S.: Dass ich die Arbeiten am Bau gerne tue. Irgendwas im Büro, das kommt nicht für mich in Frage. Draußen ist es am besten. I: Was war deiner Meinung nach das wichtigste, was dazu geführt hat, dass du heute beruflich da hingekommen bist, wo du gerade stehst? Patrick S.: Ich hab' den richtigen Beruf ergriffen, ich würde es heute noch mal so machen.*

Von den vier Männern mit positiven Einstellungen zu ihren Berufen waren drei noch in ihren Ausbildungsbetrieben beschäftigt: Daniel, Tobias und Patrick.

Der Fleischer Otmar hatte gleich im Anschluss an seine Lehre eine interessante, gut bezahlte Stelle in einer Münchner Nobel-Erlebnisgastronomie gefunden.

3.5.3.2 Wie beurteilen die Befragten den Nutzen, den ihnen die abgeschlossene Ausbildung erbrachte?

16 Frauen und 14 Männer erklärten sich zufrieden mit ihrem jeweiligen Lehrberuf. Auf die Frage: Was hat es aus deiner Sicht persönlich und beruflich für dich gebracht, eine Ausbildung abgeschlossen zu haben? gingen sie nochmals differenzierter auf den Nutzen, den die Ausbildung erbracht hatte, ein.

Abbildung 65: Welchen Nutzen erbrachte die Ausbildung? Frauen

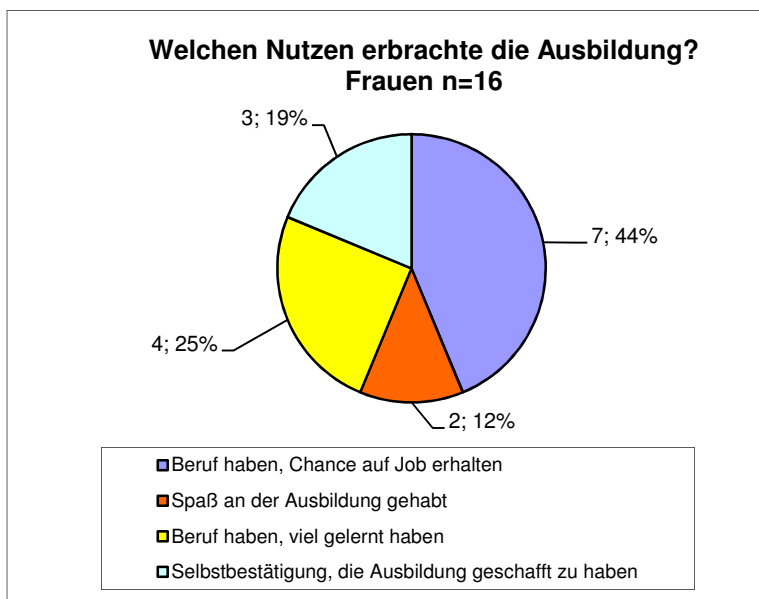
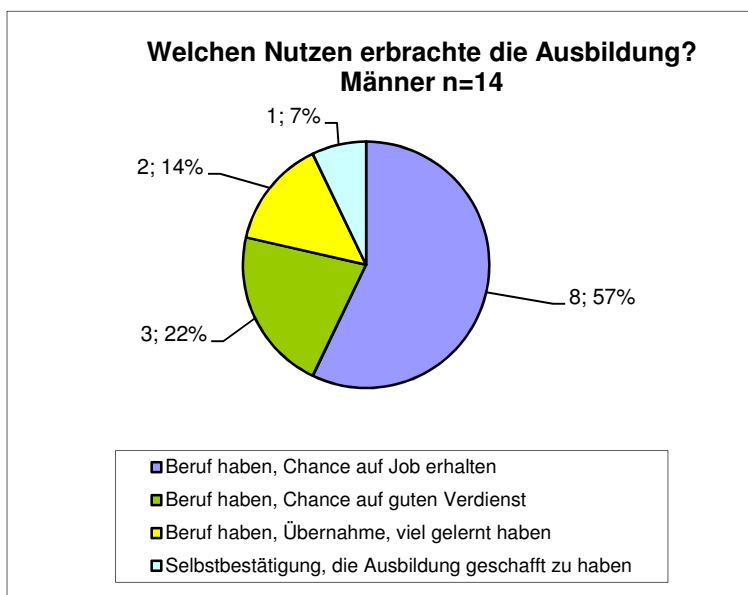


Abbildung 66: Welchen Nutzen erbrachte die Ausbildung? Männer



Aus den Übersichten wird deutlich: Die Hälfte der BefragungsteilnehmerInnen (sieben Frauen, acht Männer) war der Auffassung, eine abgeschlossene Ausbildung sei wichtig, um die Chance auf eine Arbeitsstelle zu erhalten. Von den sieben Frauen waren bis auf Barbara M alle noch in ihren Ausbildungsbetrieben (zwei) oder –berufen tätig (vier). Auch bei den acht Männern, die diesen Nutzen anführten, waren drei noch in ihren Ausbildungsbetrieben, zwei in ihren Ausbildungsberufen. Zwei arbeiteten in anderen Bereichen (Willi H., Mirco J.), einer, Lothar M., hatte eine Reha-Umschulung gemacht und war arbeitslos. Trotzdem äußerte er, dass er es als wichtig für die Stellensuche empfindet, eine Berufsausbildung abgeschlossen zu haben; das, obwohl er zwei Berufsausbil-

dungen abgeschlossen hatte (Maurer und Bürokaufmann) und in beiden Berufen keine Arbeit finden konnte.

Drei Männer, Landmaschinenmechaniker Dennis D., Maler und Lackierer Lutz E. und Parkettleger Rafael M., stellten in den Interviews heraus, dass eine abgeschlossene Berufsausbildung auch mit der Chance auf besseren Verdienst verbunden ist. Dennis und Lutz waren noch in ihren jeweiligen Ausbildungsbetrieben beschäftigt, Rafael M. hatte jedoch längere Zeiten von Arbeitslosigkeit und wechselnden Jobs hinter sich.

Nur eine Frau, Eva M., führte neben dem Nutzen, dass man durch eine abgeschlossene Ausbildung bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt hat, auch die möglicherweise angemessenere Bezahlung an.

Dafür antworteten zwei Frauen, Marlis K. und Nadine S. (und kein Mann), auf die Frage nach dem Nutzen, dass ihnen die Ausbildung Spaß gemacht hat.

Auch fassten drei Frauen und ein Mann ihre abgeschlossenen Berufsausbildungen als Selbstbestätigung auf, dass sie etwas durchgehalten haben und dass sie ihre Prüfung bestanden haben. Vor allem Amelia, Tatjana und Fatih waren stolz, die Prüfungen in Deutsch gemacht zu haben. Und Mareike M. freute sich, als Mädchen den Männerberuf KFZ-Mechanikerin geschafft zu haben.

Sechs BefragungsteilnehmerInnen schließlich gaben noch an, dass sie durch ihre Ausbildungen viel gelernt hatten. Die Männer Manuel R. und Holger B. sagten zusätzlich, dass die abgeschlossene Ausbildung dazu geführt hatte, dass sie übernommen wurden.

Es gab auch sechs Frauen und sechs Männer, die sich zurückhaltender, weniger begeistert über ihre Lehre und ihren Beruf äußerten. Trotzdem führten sie auf die Frage nach dem Nutzen der Berufsausbildung einige positive Aspekte an.

Die zwei Maler und Lackierer Olaf B. und Stefan K., die beide nicht mehr in ihren Ausbildungsberufen arbeiteten, erwähnten, dass sie in der Ausbildung viele Dinge gelernt haben, die sie für sich selbst verwenden können.

Die anderen vier Männer gaben an, dass sie durch die abgeschlossene Lehre ihre schwache Vorbildung ausgleichen konnten. So sagte Frank H. auf die Frage, was die Lehre gebracht hat: *Es hat was gebracht, auch wenn das jetzt nicht mein Traumberuf war, aber ich wollte unbedingt eine abgeschlossene Lehre haben, weil ich auch schlechte Noten hatte, und da war das meine einzige Chance, mit allen Mitteln eine Lehre zu bekommen und zu bestehen. Ich hab' Schwierigkeiten gehabt, hab' aber gekämpft. I: Bist*

du zufrieden mit dem, wie es bei dir beruflich gelaufen ist? Frank H.: Ja, sicher, es hätte ja besser sein können, aber vom Ganzen her bin ich zufrieden. Wenn ich eine Lehre bestanden hab', die Prüfung, dann ist es eigentlich egal, was es für eine Prüfung ist, 'ne einfache oder schwere, dann ist man glücklich und stolz. Ja, und das war ich, weil ich einer von denen bin, die eine Lehre bestanden haben, andere haben vielleicht abgebrochen oder was auch immer. Und ich hab' die Lehre bestanden.

Die beiden ehemaligen Sonderschüler Thomas G. und Kevin T. sahen das ähnlich. Thomas hatte Trockenbauer gelernt und beschäftigte sich zum Befragungszeitpunkt gerade damit, sich über eine Weiterbildung zum Bauzeichner zu informieren. Durch die abgeschlossene Ausbildung hatte er den Hauptschulabschluss erworben und konnte damit den Bauzeichnerlehrgang machen.

Der Schreiner Kevin hatte es durch die abgeschlossene Ausbildung geschafft, eine sichere Stelle mit Aufstiegschancen im Bergbau zu bekommen. Nur mit Sonderschule und ohne Lehre hätte er die Stelle nicht haben können. Er antwortete auf die Frage nach der Zufriedenheit mit seiner Ausbildung: *Bestens. Besser hätte es nicht laufen können. Ich hab' Sonderschule gemacht, und jetzt werde ich, wenn weiter alles so klappt, zum Vorgesetzten.*

Bis auf Thomas arbeitete keiner der Sechs noch im jeweiligen Ausbildungsberuf. Und Thomas trug sich auch mit dem Gedanken, sich als Bauzeichner fortzubilden.

Von den sechs Frauen, die ihre Berufsausbildungen kritischer betrachteten, führten vier noch andere nützliche Aspekte der abgeschlossenen Lehre an.

Die ehemaligen Fleischereifachverkäuferinnen Yvonne A. und Alexandra G. waren beide gerade in anderen Ausbildungsgängen. Yvonne lernte Köchin und Alexandra wollte auf der Abendrealschule den Abschluss nachmachen, um dann Heilerziehungspflegerin zu werden. Beide konnten durch ihre abgeschlossene Berufsausbildung für die neuen Ausbildungen Zeit sparen, Yvonne wurde ein Jahr Lehrzeit, Alexandra zwei Jahre Lehrzeit erlassen.

Die Bürokauffrau Evelyn F. und die Fleischereifachverkäuferin Natalia B. hatten sich später selbstständig gemacht (Evelyn mit einer Imbissbude, Natalia mehr im Nebenerwerb mit einem Partyservice). Beide Frauen stellten dar, dass sie in ihren Lehren Fachkenntnisse erworben hatten, die sie für ihre Selbstständigkeit nutzen konnten: Evelyn

machte die Buchführung ihres Geschäftes selbst, Natalia hatte in ihrer Lehre Kenntnisse in Kochen und Feinkost erworben, die sie im Partyservice anwenden konnte.

Schließlich sahen die Restaurantfachfrau Tanja B. und die Arzthelferin Melek A. als positive Aspekte die abgeschlossene Ausbildung in einem Beruf, der ihnen Spaß gemacht hatte. Andererseits fühlten sie sich als Mütter abgehängt und fanden kaum eine Möglichkeit, wieder in ihren Lehrberuf zurückzugehen.

Auch von den sechs Frauen, die im Großen und Ganzen mit ihren Ausbildungsberufen einverstanden waren, arbeitete keine mehr im Lehrberuf.

Die unten stehende Abbildung 67 beleuchtet die Bedeutung und Zufriedenheit mit der Ausbildung, dem Ausbildungsberuf, nochmals aus einem anderen Blickwinkel.

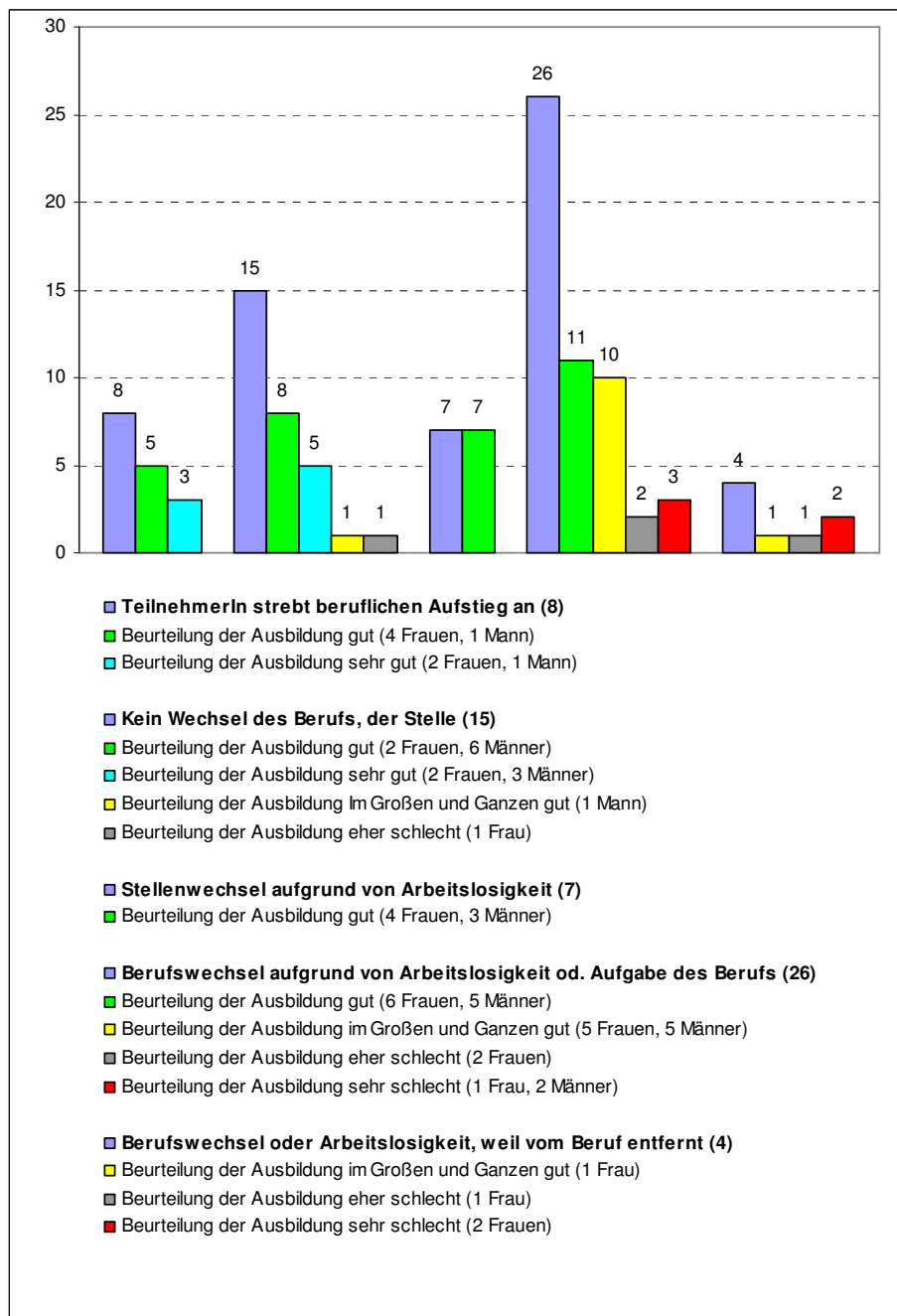
Acht TeilnehmerInnen hatten ihre jeweiligen Stellen gekündigt, um sich beruflich neu zu orientieren und z.B. lukrativere Stellen, eine neue Berufsausbildung oder eine Selbstständigkeit anzutreten. Alle diese BefragungsteilnehmerInnen beurteilten ihre Berufsausbildung als gut oder sehr gut.

13 der 15 BefragungsteilnehmerInnen, die in ihren Ausbildungsbetrieben blieben, dort übernommen wurden, gaben ebenfalls an, ihre Berufe und Berufsausbildungen seien gut oder sehr gut.

Nur Zwei äußerten sich kritisch: Der Trockenbauer Thomas G. war im Großen und Ganzen zufrieden, die Floristin Anja O. war eher unzufrieden mit ihrem Beruf (s.o.).

Sieben TeilnehmerInnen wechselten ihre Stelle (nicht ihren Beruf) auf dem Hintergrund von Arbeitslosigkeit. Bei den Frauen waren dies die Frisörin Irene, die Einzelhandelskauffrau Eva, die Zahnarzthelferin Alena und die Bäckereifachverkäuferin Kristin. Bei den Männern der KFZ-Mechaniker für Nutzfahrzeuge Marc, der Bäcker Eugen und der Schreiner Martin. Alle fühlten sich mit ihren jeweiligen Berufen zufrieden.

Abbildung 67: Beurteilung des Berufs und der Ausbildung und Perspektive



26 TeilnehmerInnen wechselten meist auf dem Hintergrund von Arbeitslosigkeit, saisonaler Arbeitslosigkeit oder gesundheitlicher Probleme ihren Beruf, ihr Arbeitsfeld. Immerhin noch 11 TeilnehmerInnen dieser Gruppe beurteilten ihren ersten Lehrberuf als gut, und 10 waren im Großen und Ganzen zufrieden mit ihrem Beruf. Zwei Frauen, Elke und Oxana, fanden ihre Berufsausbildungen und Berufe weniger gut (s.o.), zwei Männer (Bernd und Waldemar) sowie eine Frau (Esma) beurteilten ihre Berufsausbildungen und Berufe als negativ (s.o.).

Und schließlich gab es noch vier Frauen, die sich durch Arbeitslosigkeit oder schlechten Erfahrungen im Lehrberuf ganz von ihrem ersten Beruf entfernt hatten. Von diesen Frauen beurteilte nur die Fleischereifachverkäuferin Yvonne ihren ersten Beruf als im Großen und Ganzen in Ordnung, weil sie einige Jahre in einer Stelle im Beruf tätig gewesen war und weil sie durch die erste Lehre ein Jahr in ihrer zweiten Lehre sparen konnte (s.o.). Agnes J. lehnte ihren Beruf „Molkereifachfrau“ schon lange ab und hatte sich gezielt direkt im Anschluss an die Lehre einen anderen Job gesucht. Und Denise und Jessica hatten sich durch lange Arbeitslosigkeit dem Berufsleben entfremdet.

3.5.3.3 Frauen in „Männerberufen“, Frauen in „Frauenberufen“

Wie bereits an anderer Stelle dargelegt, waren die acht Frauen, die einen so genannten Männerberuf erlernten, alle mehr zufällig in ihre jeweiligen Ausbildungen gekommen. Alle hatten einen anderen Berufswunsch gehabt, bzw. hatten keine weiteren beruflichen Vorstellungen so wie die Textilmaschinenführerin Christina M..

Nur Christina M. und die Fotografin Rita M. waren zum Befragungstichtag noch in ihren Ausbildungsbetrieben tätig und fühlten sich dort sehr wohl.

Die Gründe, die die weiteren sechs Teilnehmerinnen zu ihrem Ausstieg aus dem „Männerberuf“ angaben, lagen in erster Linie in den körperlich belastenden Arbeitsbedingungen. Die Schreinerin Elke J., die Molkereifachfrau Agnes J. und die Malerin/Lackiererin Denise H. gaben ihre jeweiligen Lehrberufe direkt nach der Ausbildung auf. Elke, weil sie ihre Ausbildung aufgrund des Firmenkonkurses ihres Ausbildungsbetriebes überbetrieblich beenden musste und dann keine Anschlussbeschäftigung mehr als Schreinerin fand, Agnes und Denise, weil ihnen ihre Ausbildungsberufe und -betriebe verleidet waren.

Die KFZ-Mechanikerin Mareike M. und die Gärtnerin Marlis K. arbeiteten noch eine Zeit lang in ihren Berufen – Mareike noch ein halbes Jahr, bis sie ihre Umschulung zur Automobilkauffrau anfang und Marlis zwei Mal von April bis November/Dezember die Sommersaison im Gartenbau; sie absolvierte dann Fortbildungen im Bürobereich und suchte sich eine Stelle im Büro, wo sie zum Befragungstichtag bereits seit über vier Jahren tätig war.

Die Köchin Nadine S. schließlich arbeitete nach ihrer Lehre in zwei unterschiedlichen Gastronomiebetrieben und hörte auf, weil sie ein Kind bekam.

Bis auf die Molkereifachfrau Agnes J. gaben alle Fünf an, dass ein wesentlicher Grund für die Abkehr vom Ausbildungsberuf die starken körperlichen Belastungen waren.

Dazu einige Aussagen aus den Interviews:

Elke J. fand nach der Lehre zunächst eine Stelle in einer Großwäscherei.

Elke J.: Ach' und zwischendurch, das hab' ich noch gar nicht erwähnt – während der Wäschereizeit war das - musste ich zu verschiedenen Ärzten. Jetzt bin ich als Schreinerin berufsunfähig, weil ich drei Bandscheibenvorfälle hatte. Das wurde mir von den Ärzten bescheinigt, es kam zum Arbeitsamt, und da gelte ich für den Beruf jetzt als berufsunfähig. Deswegen wurde ich auch nie mehr in irgendetwas vermittelt. Ich wollte eine Umschulung machen, aber die haben mich für alles abgeschrieben, so als könnte ich gar nichts mehr machen ...

Das ist natürlich totaler Quatsch. Ich konnte nur nicht mehr in dem Beruf „Schreiner“ arbeiten, weil das auch körperlich schwer ist. Ich kann nicht mehr schwer heben, ich kann nicht mehr acht Stunden am Tag stehen. Das Arbeitsamt hat aber so getan, als könnte ich überhaupt nichts mehr.

I: Wann hast du das gemerkt, dass es mit dem Schreinerberuf nichts mehr wird? Elke J.: Das hab' ich eigentlich schon während der Lehre gemerkt. Ich hab' einen angeborenen Bandscheibenschaden. Ich hatte schon immer Kreuzschmerzen. In der Lehre hab' ich mich schon immer sehr schwer getan, und als ich dann in der Wäscherei gearbeitet habe, wo du wirklich nur stehst, manchmal 12 Stunden am Stück, da hatte ich richtige Vorfälle und musste ins Krankenhaus.

Die Gärtnerin Marlis K. lernte Zierpflanzenbau in einer Stadtgärtnerei. Die Ausbildung machte ihr Spaß und sie denkt, dass der Beruf ihr liegt. Als Hörbehinderte konnte sie sich nach ihrer Nichtübernahme durch den Ausbildungsbetrieb aber nicht in anderen Zierpflanzengärtnereien bewerben, da im Zierpflanzenbau der Kundenkontakt eine wichtige Rolle spielt. Daher bewarb sie sich in der Fachrichtung „Garten- und Landschaftsbau“. Sie merkte aber mit der Zeit, dass die Arbeiten im Garten- und Landschaftsbau für sie als einzige Frau in der Firma zu schwer waren (Treppenstufen verlegen, Wege und Höfe pflastern, schwere Erdbewegungen, Bäume pflanzen). Außerdem empfand sie die Situation als Frau auf Montage in Neubaugebieten ohne sanitäre Anlagen im Umfeld als belastend, das Arbeitsklima als frauenfeindlich. Im Interview mit Marlis war ihre Mutter als Dolmetscherin anwesend und erzählte, dass ihr auffiel, dass

Marlis nichts mehr trinken wollte, damit sie während der Arbeit nicht zur Toilette musste.

Die KFZ-Mechanikerin Mareike M. musste ihren Beruf auch aus gesundheitlichen Gründen aufgeben und machte eine zweite Ausbildung zur Automobilkauffrau. Bis die neue Lehre anging, übernahm der Ausbildungsbetrieb sie noch ein halbes Jahr als KFZ-Gesellin.

Aus dem Interview:

I: Du hattest das also alles schon geplant gehabt und hast gewusst, dass du mit KFZ-Mechanikerin nicht weiter machen willst? Mareike M.: Nein, es war bei mir der Grund gewesen: ich hatte schon lange Probleme mit dem Rücken gehabt, das fing relativ früh an, dass ich immer Rückenschmerzen hatte und dazu hatte ich schlimme Probleme mit der Haut. Ich hatte Ausschlag an den Händen, abends war die rechte Hand doppelt so dick wie normal und blutig, aufgesprungen.

I: Woher kam das? Mareike M.: Das konnte damals nicht festgestellt werden. Beim Hautarzt wurde sogar überlegt, die Berufsgenossenschaft einzuschalten. Es wurde ein Gutachten gemacht, ob ich vielleicht berufsunfähig bin, aber aufgrund des Allergietests, den der Hautarzt gemacht hat mit Ölen, Metallen und allem möglichen, da kam nichts bei raus, sonst hätte ich ja eine Umschulung bezahlt bekommen. Das war dann nicht der Fall. Aber den Ausschlag und die Probleme mit der Haut hab' ich definitiv gehabt, da konnte ich nicht weitermachen, das ging gar nicht. Da waren sogar die Rückenprobleme zweitrangig.

I: Das war dann doch sicherlich in dem halben Jahr, in dem du noch weiter in der KFZ-Werkstatt gearbeitet hast, auch so? Mareike M.: Ja, klar, aber bevor ich auf der Straße gestanden hätte ...

Auch bei der Malerin/Lackiererin Denise H. und der Köchin Nadine S. spielten die körperlichen Belastungen der Ausbildungsberufe eine Rolle, warum sie nicht mehr in die Berufe zurück konnten oder wollten.

Die KFZ-Mechanikerin Mareike, die Gärtnerin Marlis, die Köchin Nadine und die Schreinerin Elke äußerten sich andererseits durchaus positiv zu ihren Berufen.

Mareike sagte z.B., dass sie sich aus der KFZ-Branche nicht mehr wegdenken kann, dass die Entscheidung, KFZ-Mechanikerin zu lernen richtig für sie war und dass sie froh und stolz ist, das als Mädchen geschafft zu haben.

Auch Marlis empfand ihre Gärtnerinnenlehre in der Stadtgärtnerei als sehr gut, Nadine äußerte, dass ihr die Lehre sehr viel Spaß machte und dass sie viele Dinge gelernt hat, die sie in der eigenen Küche verwenden kann.

Elke sprach im Interview die Unterschiede in einem frauendominierten Betrieb wie der Wäscherei und einer männerdominierten Branche wie in ihrem Ausbildungsberuf und ihrer späteren Tätigkeit als Maschinenführerin in der Metallindustrie an. Aus dem Interview:

Elke J.: ... Ich hab' ja einen Männerberuf erlernt, und ich arbeite auch lieber mit Männern zusammen. Da gibt's keinen Zickenkrieg. In der Wäscherei arbeiten vorwiegend Frauen, die sind neidisch und so. Mit Männern ist das was anderes, die sind hilfsbereit und nett. Später hab' ich in der Metallfirma mit 500 Männern zusammengearbeitet, da waren wir nur zwei Frauen. Das war eine wunderbare Atmosphäre. Die haben einen respektiert, kein Neid, kein Gezicke, man hat sich mal die Meinung gesagt, und dann war's gut. Wenn man Frauen mal die Meinung sagt, die reden dann nicht mehr mit dir.

I: Ist das aber nicht vielleicht auch mal schwierig gewesen mit so vielen Männern? Elke J.: Du brauchst auf jeden Fall Ellenbogen. Da gibt's natürlich auch Anmache. Da musst du schlagfertig sein. Wenn du schlagfertig bist und die merken, da kommst du nicht dran, dann hören die auch auf. Du darfst kein eingeschüchtertes Mäuschen sein. Irgendwann sehen sie dich nur noch als Kollegen und nicht mehr als Frau, das ist am Anfang so, das ist auch in der Berufsschule so gewesen, auch in der Lehre. Die müssen ihre Grenzen austesten wie kleine Kinder.

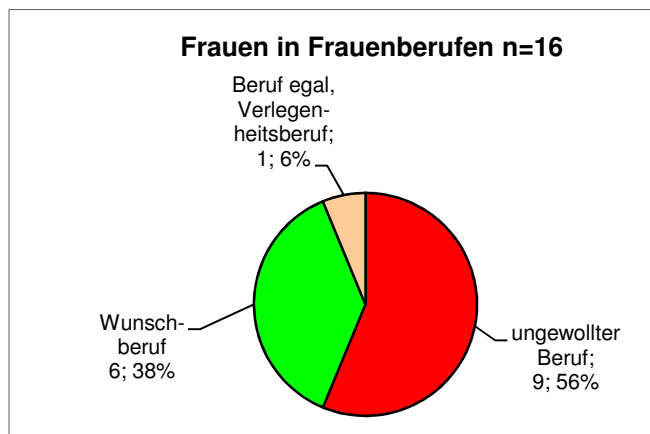
Sechs der acht Frauen, die einen Männerberuf erlernten, hatten demnach eine positive Bindung an den Beruf, selbst wenn vier dieser Frauen den Beruf nicht mehr ausübten. Auch die Industriekauffrau Barbara M., die später noch den Beruf Malerin und Lackiererin ergriff, äußerte sich positiv über den zweiten Beruf. Nur die Molkereifachfrau Agnes J. und die Malerin und Lackiererin Denise H. entwickelten eine negative Einstellung zu ihren Berufen.

Bei den 16 Frauen der Befragungsgruppe, die einen Frauenberuf ergriffen, stellt sich die Beurteilung ihrer Situation anders dar.

Zunächst war der jeweilige Frauenberuf für zehn Frauen nicht der Wunschberuf. Vor allem für die sechs Bäckerei- und Fleischereifachverkäuferinnen war der Beruf in allen Fällen ein Ausweich- bzw. Verlegenheitsberuf (Alexandra G. hatte keine Vorstellung und ergriff einfach den ersten besten Beruf „Fleischereifachverkäuferin“). Auch für zwei von drei Floristinnen war der Beruf ein Ausweichberuf (Tatjana W.; Anja O.). Und die Frisörin Irene B. und die Modenäherin Esma K. wollten ebenfalls ursprünglich die Berufe nicht ergreifen.

Nur die drei Arzt- und Zahnarzthelferinnen Alena S., Melek A. und Anita W., die Restaurantfachfrau Tanja B., die Floristin Stefanie S. und die Modenäherin Amelia W. gaben ihre Ausbildungsberufe als Wunschberufe an.

Abbildung 68: Frauen in „Frauenberufen“



Es gab jedoch einige Frauen, die zwar einen anderen Wunschberuf hatten, die sich aber später mit ihrem Lehrberuf „anfreundeten“. So äußerten z.B. die Floristinnen Anja O. und Tatjana W., dass sie ihren Beruf als kreativ empfinden und dass die direkte Arbeit ihnen Spaß macht.

Auch Stefanie S., bei der Floristin auf der Berufswunschliste gestanden hatte, sprach positiv über den Beruf an sich, auch wenn sie später eine zweite Ausbildung zur Altenpflegerin absolvierte.

Allerdings sprachen insbesondere die drei Floristinnen die äußerst geringen Einkommen in diesem typischen Frauenberuf an.

Aus dem Interview mit Anja:

I: Wie ging dein beruflicher Weg direkt im Anschluss an die Ausbildung weiter? Anja O.: Ich bin übernommen worden. So zwei, drei Wochen vor der Prüfung sind zwei andere

gegangen, und da bin ich übernommen worden. Wir waren ja früher 10 Leute, davon bin ich jetzt noch die einzige, die noch da ist. Die sind alle irgendwann gegangen.

I: Was waren die Gründe? Anja O.: Die kamen mit dem Chef nicht klar. Und finanziell auch nicht, mit dem, was man so verdient als Floristin. Keiner verdient hier 2000 Euro, das ist ein Beruf, wo man nichts verdient. Gehaltserhöhungen, kann man mal nachfragen, aber der ist sehr geizig, unser Chef, sagen wir's mal so ...

In einem späteren Teil des Interviews erwähnte Anja, dass sie 750 € netto bekommt.

Tatjana äußerte sich so:

I: Was hat es aus deiner Sicht persönlich und beruflich für dich gebracht, eine Ausbildung abgeschlossen zu haben? Tatjana W.: Es hat eigentlich schon etwas gebracht als Bestätigung, dass man eine Lehre schafft, aber jetzt würde ich nicht mehr als Floristin eine Ausbildung machen. Weil, zuerst mal verdient man wenig und zweitens, wenn ich bei meinem alten Betrieb wieder anfangen, wo soll ich die Kinder hintun? Da bezahle ich mehr als ich verdiene.

Auch Stefanie sprach die schlechte Bezahlung an:

I: Zeiten von Arbeitslosigkeit hattest du kaum? Stefanie S.: Eigentlich gar nicht weiter. Ich hab' immer schnell eine neue Stelle gekriegt. Aber vom Verdienst bei F. (Floristikbetrieb, in dem Stefanie nach ihrer Lehre arbeitete, Anm. d. A.) kann man ja kaum selbstständig leben. Das ist sehr wenig gewesen, und da musste ich mich entscheiden: Such' ich mir 'ne eigene Wohnung oder kauf ich mir ein Auto, beides ging nicht. Es war nicht so, dass ich hätte auf eigenen Beinen stehen können, eigene Wohnung schon gar nicht.

Die geringe Bezahlung wurde jedoch nicht nur von Floristinnen angesprochen. Auch Fachverkäuferinnen oder die beiden Modenäherinnen erwähnten in den Interviews die schlechten Verdienstsituationen in Frauenberufen.

Für die Fleischereifachverkäuferin Helena P. stellte der Verdienst neben dem Mobbing durch ihre ehemalige Chefin einen wichtigen Grund dafür dar, sich eine neue Stelle zu suchen. Sie arbeitete zur Probe in einer anderen Fleischerei und als klar war, dass sie dort anfangen konnte, kündigte sie in ihrem ehemaligen Ausbildungsbetrieb.

I: Hast du die Probearbeit bei B. heimlich gemacht? Helena P.: Ja, weil ich musste mich ja erkundigen, ob das klappt. Und dann, wo ich 100% sicher war, dann hab' ich gesagt: „Tschüss, jetzt geh' ich!“ So hab' ich das gemacht.

I: Was waren die Kündigungsgründe? Helena P.: Weil mit der Seniorchefin kam ich gar nicht zurecht. Das war richtig schlimm. Die hat mich im Laden herumgeschubst und alles, das war schlimm. Das konnte ich nicht mehr ertragen. Ich wollte früher ja schon meine Lehre abbrechen und irgendwo anders die Ausbildung machen. Da hatte ich mich schon mal bei B. erkundigt, aber die haben mir gesagt: „Da musst du erst mal deine Lehre zu Ende machen, und dann kommst du zu uns.“ ... Und dann hab' ich beim G. sehr wenig verdient. Fünf Euro die Stunde. Ich hab' 800 und ein paar Euro gekriegt. Und das nach der Lehre. Als ich gekündigt hab', da kam der Herr G. an und wollte gleich den Lohn erhöhen, dass ich nur dableibe. Wir haben richtig Streit deswegen gehabt. Ich hab' gesagt: „Wegen Geld mach' ich das jetzt nicht, ich hab' entschieden, dass ich weggehe, ich hab' selber gekündigt, deswegen mach' ich das andere.“

Die beiden Modenäherinnen Esma K. und Amelia W. sahen beide wenige Chancen in ihrem Beruf. Amelia nahm das Übernahmeangebot ihres Chefs nicht an, weil er ihr zu wenig Lohn anbot. Beide vermuteten, dass der Beruf Modenäherin eine berufliche Sackgasse darstellt und überlegten, wie sie sich weiterqualifizieren könnten.

Beide Frauen suchten sich nach einiger Zeit neue Frauenberufe und konnten sich dort etablieren.

Für Esma bedeutete die Beschäftigung als Zimmermädchen im Hotel allerdings erneut Arbeit auf unterstem Lohnniveau. Aus dem Interview:

Esma K.: Sechs Stunden arbeiten wir am Tag. Manchmal auch acht. Ich bin nicht direkt beim Hotel angestellt, sondern bei einer Reinigungsfirma. Und diese Firma arbeitet für Hotels in ganz Deutschland, in Frankfurt, in Darmstadt, in Berlin, Köln und was weiß ich wo.

I: Und du bekommst Stundenlohn? Esma K.: Stundenlohn kriegen wir nicht, wir werden pro Zimmer bezahlt, 2,87 Euro pro Zimmer.

In dem anschließenden Gespräch erzählte Esma, dass sie etwa 750 Euro netto im Monat verdient, ihr Mann arbeitete in der Nachtschicht im gleichen Hotel – Esma hatte ihn sowie ihre Schwester ebenfalls dort untergebracht – und verdiente aufgrund der

Nachtzuschläge etwa 1000 Euro netto. Ein Problem war, dass die beiden sich kaum sahen. Esma arbeitete vorwiegend tagsüber, ihr Mann vorwiegend nachts.

Die Modenäherin Amelia hatte mit ihrer zweiten Ausbildung zur Kosmetikerin mehr Glück und hatte sich zum Befragungstichtag mit einem Kosmetikstudio selbstständig gemacht.

Sie hatte zunächst in einem Frankfurter Luxushotel im SPA-Bereich als Angestellte gearbeitet und nach ihren Aussagen sehr gut verdient, später stellte das Hotel auf die Zusammenarbeit mit Freiberuflern um, Amelia eröffnete mit einer Freundin ein eigenes Studio und arbeitete weiter auch noch als Freiberuflerin im Hotel. Sie erzählte im Interview und anschließenden Gespräch, dass es ihr finanziell sehr gut geht und dass sie sich eine schicke Wohnung südlich von Frankfurt in einem sehr noblen Appartementhaus leistete.

Die Arzthelferin Melek A. fand keinen Einstieg mehr in ihren Ausbildungsberuf und schlug sich einige Zeit mit verschiedenen Jobs durch. Sie verdiente zeitweise so wenig, dass sie zwei Jobs machen musste, tagsüber als Ladenhilfe in einem Kaufhaus, abends als Bedienung in einer Gaststätte.

Neben den geringen Verdiensten sprachen einige Frauen auch das schwierige Arbeitsklima in frauendominierten Betrieben an und die Fleischereifachverkäuferin Yvonne A. erwähnte die Belastungen des Berufs an sich.

Yvonne A.: Fleischereifachverkauf ist ein undankbarer Beruf, z.B. die ganzen Charaktere von Kunden, die man aushalten muss, sich manchmal auch richtig radikal beleidigen zu lassen und man kann einfach nichts dagegen machen, das geht schon an die Psyche.

Die Arzthelferin Melek A. hatte zwar eine positive Einstellung zu ihrem Lehrberuf, wie auch die anderen Arzt- bzw. Zahnarzthelferinnen, Anita W. und Alena S., scheiterte aber in ihrer ersten Stelle nach der Lehre als Arzthelferin bei einer Krankenkasse. Aus dem Interview:

Melek A.: Es hat keine sechs Monate gedauert, und da hab' ich eine Stelle bei der S.-Krankenkasse gekriegt. Das war natürlich ein besserer Job als Arzthelferin, auch vom Verdienst her. Da hab' ich dann aber auch wieder einen Fehler begangen.

Ich hab' einen Vertrag gekriegt, hab' dort drei Monate gearbeitet, da war aber Mobbing ohne Ende. Ich wurde niedergedrückt bis zum „Geht-nicht-mehr“. Wir waren alles

junge Frauen dort, alle so im gleichen Alter und keine konnte die andere leiden. Ich konnte nichts sagen, war sehr zurückhaltend und schüchtern.

Jede Woche war eine Sitzung, wo dann auch der Chef für diese Abteilung hinkam. Der hat dann immer gefragt, und ich hab gesagt: „Es ist alles in Ordnung“. Die Frau, die mich einarbeiten sollte, hat mir nichts beigebracht, hat mich immer nur Briefe öffnen lassen, nur Blödsinn. Und ich wurde immer mehr niedergedrückt, bis ich die Kündigung eingereicht habe. Das bereue ich heute auch. Wenn ich noch mal zu entscheiden hätte, hätt' ich es durchgezogen. Dann hätte ich mich von vorneherein beschwert ...

Die Arbeit war einfach, ich kam nicht mit den Frauen dort klar. Wenn ich auf Toilette wollte, hieß es: „Du musst uns fragen.“ Egal, ich kam nie zu spät, war schon 'ne halbe Stunde vorher an der Arbeit und blieb auch immer länger, trotzdem wurde ich rausgemobbt.

Die Bäckereifachverkäuferin Ghina V. wurde zunächst übernommen, hörte dann zwischenzeitlich selbst in ihrem Ausbildungsbetrieb auf, jobbte woanders, um dann nach einiger Zeit wieder in ihrem „alten“ Betrieb anzufangen. Sie verließ das Café beide Male, weil das Arbeitsklima schlecht war.

Als weiteren Kritikpunkt neben schlechter Bezahlung und Arbeitsklima im Frauenberuf sprachen einige Frauen auch die Vereinbarkeitsproblematik an.

Zwei Frauen, die Floristin Tatjana W. und die Zahnarzhelferin Alena S., hörten in ihren jeweiligen Betrieben schon frühzeitig auf als sie schwanger wurden.

Tatjana W.: ... ja, und dann wurde ich schwanger und dann konnte ich nicht weitermachen, weil ich hatte Probleme, ich hatte Zucker, und da musste ich aufhören.

I: War das nur während der Schwangerschaft, oder bist du Diabetikerin? Tatjana W.: Das war nur während der ersten Schwangerschaft, beim zweiten Kind dann nicht mehr. Ja, und dann beim zweiten Kind konnte ich ja nicht weiterarbeiten, weil das erste Kind war ja auch noch klein.

Alena S.: ... dann bin ich schwanger geworden und dann bin ich in Mutterschaftsurlaub gegangen. Es war so damals, dass ein neues Gesetz 'rausgekommen ist, dass wenn du

in bestimmten Bereichen arbeitest, dass du dann gleich von Anfang der Schwangerschaft zu Hause bleibst. So war das bei mir.¹⁰

Auch Melek A., die nach ihrer Ausbildung in der Gastronomie jobbte, schilderte ähnliche Dinge.

Melek A.: ... Ja, dann war ich bei meinem Nachbarn, beim Italiener, der hatte mich angesprochen, ob ich bei ihm bedienen möchte ... Der wollte mich irgendwann aber nicht mehr. Er hat gemeint, bei den Frauen besteht das Problem, dass sie schwanger werden und hat gesagt, bevor ich ein Kind plane, soll ich lieber gehen. Ich hab' dann in einem griechischen Restaurant als Bedienung angefangen ...

Und durch die Schwangerschaft musste ich aber aufhören, weil als Bedienung hast du keine einfache Arbeit und auch die Arbeitszeiten, und dann musst du schwer heben, Getränkekisten tragen, das war zu gefährlich.

Die Arzthelferin Melek A. und die Zahnarzthelferin Alena S. befürchteten auch, dass sie fachlich den Anschluss an den Beruf verlieren könnten, wenn sie durch Mutterschaft zu lange aus dem Beruf draußen sind. So sagte z.B. Melek A.

...Immer, wenn ich mich als Arzthelferin beworben habe, stand in den Angeboten drin „mit Berufserfahrung“. Da ich nach der Ausbildung nicht übernommen worden bin, bin ich eigentlich draußen aus dem Beruf. Wenn ich heute beim Arzt anfangen müsste, könnte ich ja nichts mehr, gut, vielleicht das Praktische, aber ich könnte kaum mehr Blut abnehmen, Blutdruck messen, das weiß ich noch so ungefähr. Wenn ich jetzt zwei, drei Monate wo wäre, dann wär' ich wieder schnell eingearbeitet. Die ganzen Fremdwörter, die Fachbegriffe hab' ich nicht mehr im Kopf, die ganzen Ziffern für die Buchführung ändern sich ja. Deswegen wollen Ärzte mich nicht mehr.

Auf die Frage, was sie in Zukunft beruflich vorhat, antwortete Melek: *Ich hab' vor, wenn mein Kind so zwei Jahre alt ist und in die Kinderkrippe oder Kindergarten geht,*

¹⁰ Gemäß § 4 Abs. 2 Nr. 6 MuSchG dürfen schwangere Arbeitnehmerinnen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen durch das Risiko der Entstehung einer Berufskrankheit eine erhöhte Gefährdung für die werdende Mutter oder eine Gefahr für die Leibesfrucht besteht. Das ist insbesondere bei medizinischen Berufen der Fall, da hier ein erhöhtes Verletzungs- und Infektionsrisiko besteht. Eine schwangere Zahnarzthelferin darf bereits ab dem ersten Tag der Schwangerschaft bzw. ab der Kenntnis der Schwangerschaft z.B. nicht mehr in der Stuhlassistenz oder zum Röntgen eingesetzt werden. Falls die Angestellte auch nicht auf einen anderen Arbeitsplatz, an dem eine Verletzungs- und damit Infektionsgefahr ausgeschlossen ist, umgesetzt werden kann, darf sie nicht mehr in der Praxis beschäftigt werden.

will ich meine Berufskennnisse wieder auffrischen. Die Schule muss man sich aber selbst bezahlen. Ich werde mich erst mal beim Arbeitsamt erkundigen und sagen, dass ich gerne in den Arzthelferinnenberuf zurück möchte. Ich hab' das ja nicht umsonst gelernt. Es gibt da bestimmt eine Schule, zum Beispiel die Schule in Friedberg, in die wir wegen Praxiskursen geschickt wurden. Ja, da frage ich, ob ich die Kosten selbst übernehmen muss, oder ob ich da eine Beihilfe vom Arbeitsamt kriege. Ja, und ich stelle mir vor, ich gehe da für ein paar Monate hin und lerne das wieder, kauf' mir neue Fachbücher, versuche die Fremdwörter wieder zu lernen.

Im Mai 2013 unterhielt ich mich auf einer Fachveranstaltung mit dem Weiterbildungsberater der Koordinierungsstelle „Hessencampus“ in Fulda, Herrn Hille. Er berichtete, dass er in 2009 eine Fortbildung für Wiedereinsteigerinnen nach einer Erziehungspause im Beruf „pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte“ organisiert hatte. 14 interessierte Frauen nahmen zu einem geringen Preis an einer Fortbildung mit integrierten Praktika bei ortsansässigen Apotheken teil. Die Theorie wurde an der Kreisberufsschule in Fulda unterrichtet. Der Kurs fand zu „mütterfreundlichen“ Bedingungen und Zeiten statt. Die Apothekerkammer verlieh den Frauen nach abgeschlossener Qualifizierung ein Zertifikat, und so konnten neun Frauen rasch wieder in eine Stelle in ihrem Lehrberuf vermittelt werden. Weil diese Anpassungsqualifizierung gut gelaufen war, konzipierte Herr Hille zusammen mit Fachlehrern und der Leitung der Kreisberufsschule zwei ähnliche Kurse für medizinische und zahnmedizinische Fachangestellte (früher Arzt- und Zahnarzthelferin). Die Zustimmung der Ärzte- und Zahnärztekammer sahen die Organisatoren als reine Formalie an, doch sie wurden negativ überrascht: Die beiden Kammern wollten die Kurse nicht anerkennen.

Der Grund war, dass die Kammern selbst Kurse an ihrer Berufsschule in Bad Nauheim anbieten (Entfernung rund 130 km von Fulda – mit öffentlichen Verkehrsmitteln kaum zu erreichen). Die Bedingungen dieser Kurse: Hohe Preise, kein Eingehen auf die Bedürfnisse von Müttern, von Fulda aus nur mühsam anzufahren; die Frauen wurden einfach in den laufenden Berufsschulunterricht des dritten Lehrjahres oder in irgendwelche anderen Weiterbildungen gesetzt, und außerdem wurden keine Praxiseinheiten angeboten. Diese Kurse werden von Frauen kaum wahrgenommen und lassen wenig Aussicht auf Wiedereinstieg in den Beruf erwarten. Trotzdem verhinderten die Kammern vermeintliche Konkurrenzveranstaltungen.

Herr Hille bemerkte dazu, dass er denkt, bei den Ärzten und Zahnärzten ist der Fachkräftemangel noch nicht angekommen.

Auch wenn die Frauen in so genannten Frauenberufen die geringe Bezahlung, arbeitsklimatische Schwierigkeiten in frauendominierten Arbeitsumfeldern und die schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Interviews ansprachen, äußerten auch einige Frauen positive Aspekte.

Vor allem die Frauen mit Migrationshintergrund betonten, dass es wichtig für sie war, eine Ausbildung in Deutschland geschafft zu haben.

Die Fleischereifachverkäuferin Natalia B. war von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen worden.

I: Und wie lange warst du noch dort? Natalia B.: Ungefähr ein Jahr. Ich habe dann meinen Mann getroffen, habe geheiratet und nach der Hochzeit ungefähr ein halbes Jahr war ich schwanger. Was ich damals wollte, habe ich gekriegt: Ausbildung, Arbeitsplatz, danach wollte ich etwas Privates aufbauen, Familie, Kinder, immer weiter, immer weiter. Also bis jetzt hab' ich fast alles geschafft. Lehre, Arbeit, die Familie, Kinder, Mann. Ich hab' alles, was ich mir wünschte vor 11 Jahren, als ich nach Deutschland kam.

Die Fleischereifachverkäuferin Helena P., die Bäckereifachverkäuferin Ghina V. und die Modenäherin Amelia W. gaben an, dass sie durch die Lehre viel gelernt haben. Aus dem Interview mit Ghina: *Ich konnte hier viel mitnehmen, und ich habe viel gelernt. Ich habe diese Entscheidung nicht bereut, dass ich hier gearbeitet hab', ich hatte nicht das Gefühl, dass ich hier meine Zeit verplempert hab', im Gegenteil, ich hab' hier viel gelernt, viel mitgenommen, das hat sich jedes Mal erwiesen, wo ich auch war: Das hab' ich von meiner Chefin gelernt ... Ich hatte die Möglichkeit, hier eine Ausbildung zu machen und hab' die dann auch durchgezogen, obwohl ich manchmal dachte, ich schmeiß' den ganzen Rotz hin, aber im Endeffekt hab' ich's doch durchgezogen, weil, ich wollte irgendwas in der Hand haben.*

Ich hab' gedacht: ‚O.k., mein Zeugnis war schlecht, war nicht in Ordnung, aber hier hab' ich jetzt 'ne Ausbildung.‘

Aber auch die Frauen ohne Migrationshintergrund sahen positive Aspekte ihrer Berufe.

Die Fleischereifachverkäuferin Alexandra G. sparte durch ihre Ausbildung zwei Jahre Zeit für ihre zweite (angestrebte) Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin. Die Bäcke-

reifachverkäuferin Kristin L. gab an, dass sie ohne abgeschlossene Ausbildung keine Chance auf ihre Stelle als Bäckereifachverkäuferin gehabt hätte, da der Betrieb nur fachlich Ausgebildete einstellt.

Und für die Arzthelferin Anita W. und die Restaurantfachfrau Tanja B. stellten die jeweiligen Ausbildungsberufe ihre Wunschberufe dar, daher äußerten auch sie sich positiv.

3.5.4 Was fördert und was behindert den beruflichen Einstieg aus Sicht der Befragten?

Einige Fragen im Frageleitfaden sollten die BefragungsteilnehmerInnen dazu animieren, darüber zu reflektieren, was förderliche und hinderliche Faktoren bei ihrem Berufseinstieg waren, z.B. Was hat dir geholfen beim beruflichen Einstieg? Was hat dich beim Fußfassen im Beruf behindert? Oder: Was war deiner Meinung nach das Wichtigste, was dazu geführt hat, dass du heute beruflich da hingekommen bist, wo du gerade stehst?

Die Frage nach den hilfreichen Faktoren stand dabei am Anfang, und in einigen Interviews wurde dann das Thema der hinderlichen Faktoren oder der weiteren Reflektion nicht mehr aufgegriffen. In einigen Fällen hatten die TeilnehmerInnen auch Probleme mit den reflexiven Fragen, es fiel ihnen schwer, sich dazu zu äußern und es wurde daher nicht mehr so intensiv darauf eingegangen. Insgesamt liegen aber von allen BefragungsteilnehmerInnen (bis auf zwei Männer, Enno H., der im Interview sagte, er weiß nicht, was er antworten soll, und Norbert H., der im Fragebogen die reflexiven Fragen offen ließ) Antworten zu dem Themenkreis vor.

Die folgenden Übersichten zeigen, in welcher Häufigkeit die TeilnehmerInnen die Faktoren anführten.

Abbildung 69: Nennung fördernder und hinderlicher Faktoren: Frauen

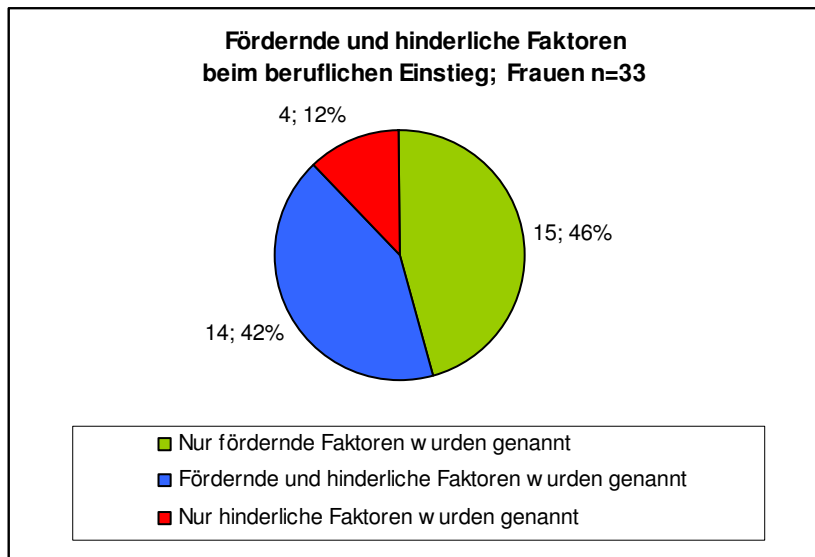
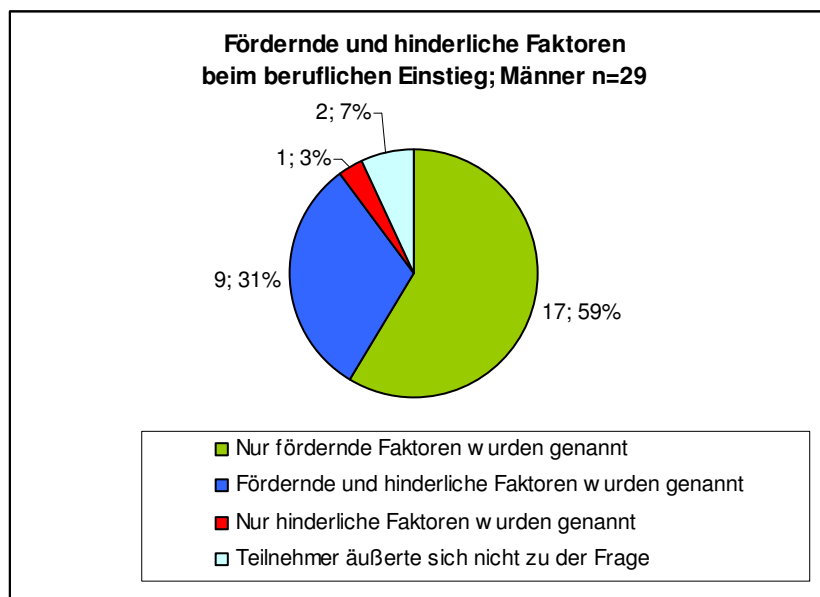


Abbildung 70: Nennung fördernder und hinderlicher Faktoren: Männer



Bevor im folgenden Kapitel die genannten fördernden und hinderlichen Faktoren näher beleuchtet werden, sei hier noch auf die fünf jungen Erwachsenen (vier Frauen, ein Mann) eingegangen, die nur behindernde Umstände für ihren Berufseinstieg sahen.

Bei den Frauen waren dies zum einen die beiden zum Befragungszeitpunkt arbeitslosen Frauen Barbara M. und Jessica R.. Barbara vermutete, dass Arbeitgeber sich mit ihrer Anstellung schwer tun, weil sie eine junge unverheiratete Frau ist und sagte: *Ich bin schon in einem gewissen Alter. Die Arbeitgeber denken: „Die ist jetzt 25, die will bald Familie und Kinder“* und Jessica schrieb in den Fragebogen, dass sie annimmt, sie be-

komme keine Stelle, weil sie eine überbetriebliche Ausbildung absolviert hatte und keinerlei Berufserfahrung mitbrachte.

Die beiden anderen Frauen, die nur negative Faktoren sahen, waren Agnes J. und Denise H.. Beide fühlten sich vom Berufsleben abgehängt und machten für ihr Scheitern vor allem verantwortlich, dass sie einen für sich falschen Beruf ergriffen hatten.

Ähnlich erging es Bernd E., der für seinen schwierigen Berufseinstieg den Umstand anführte, dass er nicht die dreijährige Vollausbildung zum Stuckateur gemacht hatte, sondern sich mit der Hochbaufacharbeiterprüfung hatte zufrieden geben müssen.

3.5.4.1 Förderliche Faktoren für den gelingenden Berufseinstieg

Im Wesentlichen wurden auf die o.g. Fragen nur vier Themenkreise von den BefragungsteilnehmerInnen als für den Berufseinstieg förderliche Umstände angeführt (persönliche Tugenden, Hilfe durch Familie, Freunde, Chefs, Kollegen, Hilfe durch Maßnahmen, Kurse, Arbeitsamt, abH oder Ergreifen des richtigen Berufs). Nur zwei Frauen machten ihr Glück für den erfolgreichen beruflichen Einstieg verantwortlich (Nadja K. und Alena S.). Einige Befragte nannten mehrere der in den unten stehenden Grafiken dargestellten Faktoren, z.B. Hilfe durch die Eltern, aber auch Hilfe durch die abH. In diesen Fällen wurden die Aussagen in die Kategorie eingeordnet, in der nach meiner Ansicht der Schwerpunkt gesetzt wurde. So ließen sich alle Aussagen letztlich einer Kategorie eindeutig zuordnen.

Abbildung 71: Förderliche Faktoren beim Berufseinstieg: Frauen

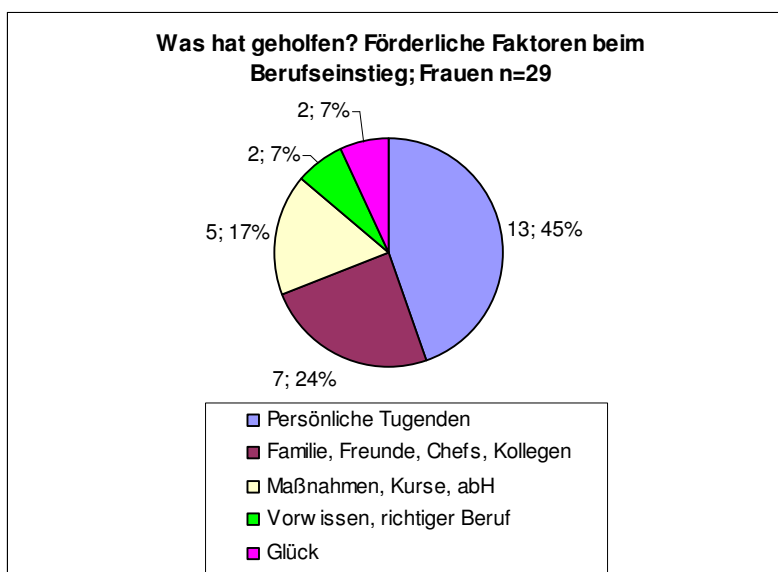
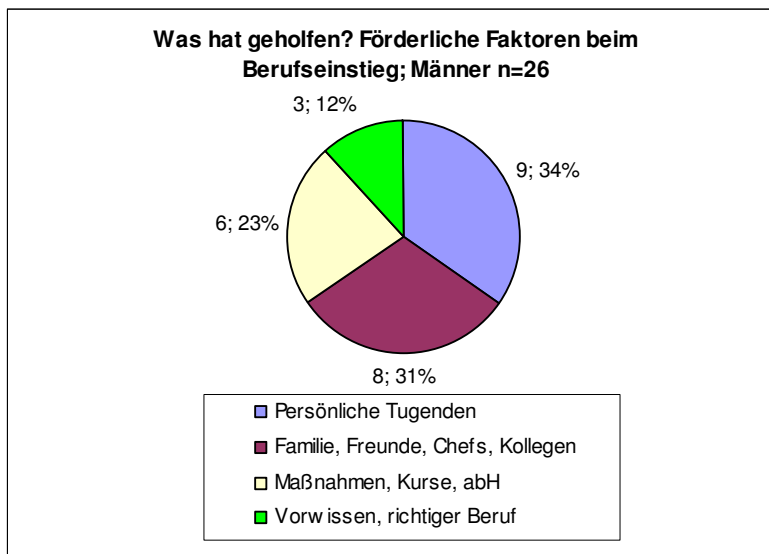


Abbildung 72: Förderliche Faktoren beim Berufseinstieg: Männer



Es fällt auf, dass die meisten TeilnehmerInnen entweder eigene Tugenden als hilfreich für den Berufseinstieg anführten oder auf andere Personen wie Eltern, Verwandte, Freunde oder Kollegen und Chefs als Unterstützer beim Berufseinstieg verwiesen. Zwei Drittel (67,3 %) der TeilnehmerInnen gaben eine der beiden Kategorien als förderlich an.

An förderlichen persönlichen Eigenschaften führten die TeilnehmerInnen Tugenden wie Initiative, Disziplin, Einsatz, Wille, Durchhaltevermögen, Ehrgeiz, Fleiß, Mut, Selbstständigkeit, aber auch Freundlichkeit, Kollegialität und Anpassungsfähigkeit an.

Doris R., die sich in ihrer Bürokauffrauenlehre nie wohl fühlte und später gleich eine schulische und universitäre Weiterbildung anstrebte, erwähnte als Antrieb, die Lehre gut bestehen zu wollen, ihr Ziel und den Willen, es anderen zeigen zu wollen: *Ich hatte von Anfang an mein Ziel vor Augen. In meinem Büro meine Bürochefin hat immer gemeint: „Du schaffst es doch sowieso nicht.“ Das hat mich dann irgendwie angespornt. Ich wusste, die hat selbst ihre Ausbildung mit 4 abgeschlossen, und ich hatte dann einen Durchschnitt von 1,9. Da hat sie dumm geguckt. Das hat mich wirklich befriedigt, als ich gesehen hab’, wie sie mein Zeugnis in der Hand hatte. Das hat mich angespornt: ‚Du ziehst das jetzt durch, so gut wie möglich.‘*

Auch Natalia hielt vor allem ein Ziel und das konsequente Verfolgen für wichtig: *Meine Meinung ist: wenn du etwas vorhast im Leben und das erreichen willst, musst du darauf hinarbeiten. Wenn du etwas suchst, Arbeit suchst, du findest schon etwas. Ich sitze*

eben nicht nur sechs Jahre mit zwei Kindern zu Hause, ich mache etwas. Und Pläne habe ich auch noch. Jeder muss entscheiden, was er von der Zukunft will. Wenn jemand arbeitslos sein will, sage ich: „Gut, dann sitze zu Hause und träum’ weiter!“ Ich habe im Moment alles gekriegt, was ich wollte, weil ich es will, weil es mein Ziel ist.

Die beiden Russlanddeutschen Iwan K. und Oleg P. nannten Eigenschaften wie Fleiß, Freundlichkeit und Kollegialität als hilfreich für den Berufseinstieg.

Iwan K. sagte z.B.: *Ich weiß, dass ich nett war, Freundlichkeit, ich war immer pünktlich und hab’ immer gearbeitet, das heißt, ich hab’ mich nicht vor der Arbeit gedrückt. Ich hab’ immer gemacht, was ich machen musste. Ja, und ich kam mit jedem Kollegen klar. Ich denke, so was ist wichtig.*

Und Oleg erwähnte, dass er das Bemühen um ein gutes Arbeitsklima und den Spaß an der Arbeit wesentlich für den Erfolg im Beruf hält.

Einige TeilnehmerInnen beschrieben, wie sie bereits bei der Lehrstellensuche sehr viel Einsatz gezeigt hatten und dadurch Erfolg gehabt hatten. So sagte z.B. Thomas G., der immer noch in seinem Ausbildungsbetrieb beschäftigt war: *Was mir geholfen hat war, dass ich mich so angestrengt hab’ bei dem Ferienjob. Dass ich da so einen Willen hatte. Ich hab’ die sechs Wochen Sommerferien durchgezogen. Dann hab’ ich immer samstags gefragt während meiner Schulzeit, ob ich was helfen kann. Das hat mir, denke ich, geholfen.* Und Christina M., ebenfalls als Textilmaschinenführerin im Ausbildungsbetrieb angestellt, vermutete, dass es gut ankam, dass sie sich im Jahrespraktikum der Berufsvorbereitungsmaßnahme bereits angestrengt hatte: *... das Jahrespraktikum hat mir geholfen. Wahrscheinlich, weil ich fleißig war. Weil ich gezeigt hab’, dass ich will. Wenn jemand was will, dann sieht man das auch. Dann denken die anderen: ‚die können wir einsetzen’. Ohne Fleiß, kein Preis.*

Schließlich erwähnten Einige auch noch Eigenschaften wie Initiative und Mut als förderliche persönliche Eigenschaften. So sagte Elke J.: *Ich geh’ hin und frage nach Arbeit. Ich bin nicht so eine, die den ganzen Tag daheim sitzt.* Und Eugen P. beschrieb seine Erfahrungen so: *Ja, dass ich nicht so lasch dastehe und mich so darstelle: „Ach, das ist der Eugen, mit dem ist nichts los.“ Selbstbewusstsein, eben. Dass ich mich bei Betrieben so darstelle, dass sie merken, auf den kann ich mich verlassen. Ich hab’ mich nicht hängen lassen.*

Sieben Frauen und acht Männer machten vor allem die Unterstützung durch andere Personen, meistens im familiären oder privaten (Freunde, Kumpel) Umfeld, aber auch im betrieblichen Umfeld als Hilfe beim Berufseinstieg aus.

Wurden die Eltern als Unterstützer beim Berufseinstieg genannt, ging es auch darum, dass die Eltern zwar einerseits konkrete Hilfen anboten wie bei Nadine S., die sagte: *meine Eltern haben mich viel unterstützt. Sie haben mir bei Bewerbungen geholfen, vor allem wegen meiner Rechtschreibung* oder im Fall von Fatih T., der berichtete: *Meine Familie hat mir wirklich gut geholfen. Damals, als ich mit der Ausbildung angefangen habe, hab' ich kein Geld gehabt. Meine Eltern haben mir zum Beispiel den Führerschein bezahlt, das hat mir gut geholfen. Sie haben mir Kraft gegeben, sie standen hinter mir und haben mir immer geholfen*; in anderen Geschichten schilderten die TeilnehmerInnen die Eltern aber auch als Instanz, die z.B. ins Gewissen redeten, wenn die Jugendlichen mutlos waren und drohten, sich „hängen zu lassen“. So sagte Anja O.: *Meine Eltern standen komplett hinter mir, dass ich 'ne Lehre mach', dass ich im Beruf stehe. Die könnten 's zum Beispiel nicht leiden, wenn ich jetzt nach sechs Jahren arbeitslos würde, meine Eltern würden durchdrehen. Die haben mir Dampf gemacht: „Mach', setz' dich hin, das wird schon!“* Ähnlich erlebte es Kevin T.: *Ich war es von zu Hause gewohnt zu arbeiten, mitzudenken. Die Einstellung von zu Hause aus hat gestimmt. Eben, dass man was durchzieht, nicht irgendwann mal aufhört. Meine Eltern haben mir immer ins Gewissen geredet: „Bemüh' dich mehr!“*

Und Kristins Mutter kümmerte sich um Kristin, als sie arbeitslos war: *In der Zeit der Arbeitslosigkeit hat mir meine Mutter sehr geholfen. Ich hab' mich da doch ganz schön hängen lassen. Wenn meine Mutter nicht gewesen wäre ... Ich hab' auf niemanden mehr gehört, und meine Mutter hat mich irgendwann beiseite genommen und hat gesagt, so kann's nicht weiter gehen. Danach lief es besser.*

Andere Personen, die aus dem familiären oder privaten Umfeld als Unterstützer von den BefragungsteilnehmerInnen angeführt wurden, waren z.B. bei Evelyn F. ihr Mann, der sie bei der Eröffnung ihres Imbiss' unterstützte und bei Amelia W. ihr Ex-Freund, der sie animierte, eine Kosmetik-Ausbildung zu machen und ihr finanziell half. Olaf B. war seinem Cousin dankbar, dass er ihm den Ausbildungsberuf Maler und Lackierer nahe gebracht hatte. Und schließlich führten Ulf H. und Rafael M. Freunde, Kumpels an, durch die sie Empfehlungen für Arbeitsstellen erhalten hatten.

Einige BefragungsteilnehmerInnen erzählten auch von der Unterstützung durch Arbeitskollegen, Ausbilder oder Chefs. Manuel R., der zwei Mal durch die Theorieprüfung im Straßenbau gefallen war und erst bei dritten und letzten Versuch bestand, vermutete: *Mein Arbeitskollege hat mir sehr viel geholfen, dass ich überhaupt die Prüfung zu Ende mache.* Auch Olga K. machte ihre Chefin mit dafür verantwortlich, dass sie die Lehre geschafft hatte und antwortete auf die Frage, was ihr geholfen hat beim Berufseinstieg: *Meine Chefin. Wenn ich irgendein Problem hatte, dann bin ich immer zu ihr gegangen. Z.B. war das Schlimmste, dass ich 50 Euro in die Kasse zurückbezahlen sollte, weil eine Kundin mich ausgetrickst hatte, in solchen Fällen war immer meine Ansprechpartnerin meine Chefin. Und dass ich in abH kam, war auch ihre Idee. Weil ich mich immer wieder bei ihr gemeldet habe, dass ich nicht weiterkomme in der Schule, dass ich in Mathe schlecht bin.*

Und sie hat mir auch Mut gemacht, dass ich mir das Ziel setze, dass ich die Ausbildung beende und dass ich auch einen guten Abschluss mache.

Und Amelia W. schließlich führte als weiteren Erfolgsfaktor neben der Hilfe durch ihren Ex-Freund an: *Andere Leute, die mir die Chance gegeben haben, dass ich ohne Berufserfahrung in guten Stellen arbeiten konnte.*

Fünf Frauen und sechs Männer gaben als hilfreiche Faktoren beim Berufseinstieg ihre Praktika in den Berufsvorbereitungsmaßnahmen an (zwei Frauen, zwei Männer) und/oder empfanden die abH als positiv (drei Frauen, fünf Männer).

Drei Frauen, Melek A., Ghina V. und Oxana K führten die Berufsberatung des Arbeitsamtes oder Arbeitsamts- oder Jobcentermaßnahmen nach der Lehre als hilfreich für ihren Berufsweg auf. Melek wurde vom Arbeitsamt nach der Lehre, als sie arbeitslos wurde, in die Übergangshilfen zu Prisma geschickt und erhielt dort Hilfen bei Bewerbungen, so dass sie bald wieder eine Stelle hatte. Auch Oxana K. erhielt in der beruflichen Eingliederungsmaßnahme des Kreisjobcenters Hilfen. Und Ghina V. fand mithilfe ihrer Berufsberaterin des Arbeitsamtes ihre Lehrstelle: *Wer mir viel geholfen hat war meine Berufsberaterin, die sich hier für mich eingesetzt hat, weil mein Zeugnis war ja auch nicht hervorragend, Schule war nicht wirklich mein Ding. Ja, und sie hat sich wirklich eingesetzt, dass ich hier Probe arbeiten kann, und das hat dazu geführt, dass die Chefin mich letztendlich genommen hat.*

Auch ein Mann, Marc S. erwähnte das Arbeitsamt eingeschränkt als hilfreiche Institution, weil er von dort Stellenangebote bekam.

Eine letzte kleine Gruppe, zwei Frauen und drei Männer bewertete als wichtigen positiven Faktor beim Berufseinstieg das Vorwissen über den Ausbildungsberuf und das Ergreifen des passenden Berufs.

Auf die Frage „was hat dir beim Berufseinstieg geholfen“, sagte Belinda H., die Groß- und Außenhandelskauffrau in einem Autoteilehandel gelernt hatte und zum Befragungszeitpunkt stellvertretende Filialleiterin in einem großen Tuning-Center war: *Dass ich praktisch mit Autos groß geworden bin durch die Autowerkstatt meines Vaters. Ich hab' mich schon immer dazu hingezogen gefühlt und war als Kind in der Werkstatt und hab' da geholfen. Meine beiden Schwestern hatten nie etwas damit am Hut, aber bei mir war das anders.* Und die Restaurantfachfrau Tanja B. erklärte: *Dass das wirklich mein Traumberuf war. Ich wollte als Kind schon in den Gastronomiebereich und hab' meinen Eltern immer geholfen, wenn sie mal Gäste hatten oder auf Familienfeiern.*

Auch die beiden Fleischer Otmar F. und Daniel K. waren schon frühzeitig mit ihrem zukünftigen Ausbildungsberuf in Kontakt gekommen. Otmar F. sagte, geholfen habe ihm das Wissen, das er schon von seinem Vater, der ebenfalls Fleischer war, beigebracht bekommen hatte; er wusste bereits, worum es bei dem Beruf geht. Auch Daniel jobbte schon als Schüler in den Ferien und samstags in seinem zukünftigen Ausbildungsbetrieb und sagte über die Fleischerei: *Das ist ein sehr guter Betrieb. Die Leute kommen extra von H. nach M. (der Ortsteil, in dem der Ausbildungsbetrieb liegt, ca. fünf Kilometer von H. entfernt) gefahren, weil's bei uns die beste Wurst gibt.*

3.5.4.2 Hinderliche Faktoren beim Berufseinstieg

An hinderlichen Faktoren wurden von den BefragungsteilnehmerInnen im Wesentlichen fünf Themenkreise angesprochen. Zum einen ging es um schwierige Ausbildungssituationen, aber auch Ausbildungsberufe, als weiteren Punkt sprachen die Befragten Probleme an, die sie in ihrer eigenen Person sahen, negativ beurteilten einige das Arbeitsamt, einige nannten als behindernde Faktoren Umstände, die in (ersten) Arbeitsumfeldern lagen, und schließlich spielte das Ergreifen des „falschen“ Berufs eine wichtige Rolle.

Abbildung 73: Hinderliche Faktoren beim Berufseinstieg: Frauen

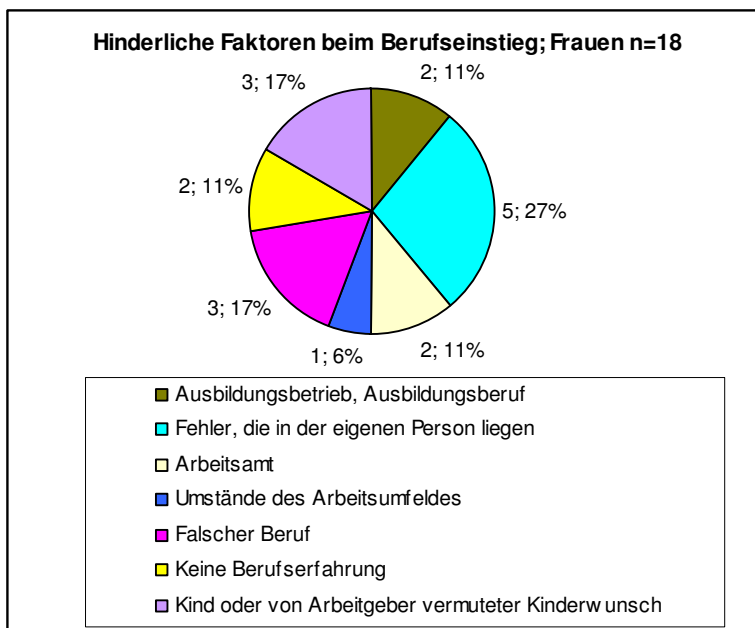
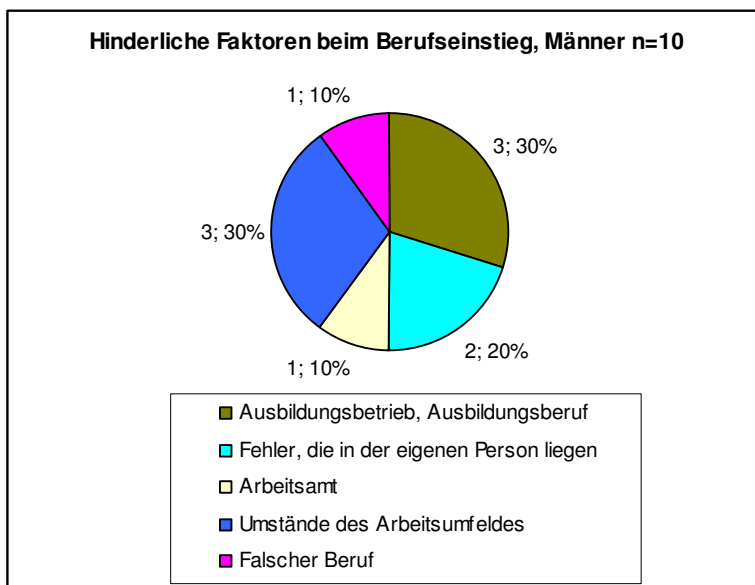


Abbildung 74: Hinderliche Faktoren beim Berufseinstieg: Männer



Zwei Frauen Melek A. und Oxana K. empfanden ihre mangelnde Berufserfahrung als Hindernis – beide hatten nach Abschluss der Lehre nicht mehr im Ausbildungsberuf gearbeitet. Melek war nicht übernommen worden und warf sich vor, dass sie das spätere Arbeitsangebot ihres Chefs nicht mehr angenommen hatte bzw. auch nicht gleich intensiver nach einer Stelle im Ausbildungsberuf gesucht hatte, und Oxana antwortete auf die Frage, was sie beim Berufseinstieg behinderte: *Dass es immer wieder hieß: „Du hast keine Berufserfahrung.“ So ist es: wenn ich nach der Ausbildung wenigstens ein paar Monate irgendwo gearbeitet hätte, dann hätte es geheißen, du hast Berufserfahrung.*

Aber die Ausbildung zählt nicht. Ich hab' ja schon zwei Jahre gearbeitet und hab' die Erfahrung; die Ausbildungszeit zählt man nicht dazu.

Und drei Frauen sahen als Berufseinstiegsproblem ihre Kinder (Evelyn F. und Tanja B.) oder wie oben erwähnt Barbara M, die befürchtete, dass potenzielle Arbeitgeber bei einer jungen Frau einen Kinderwunsch vermuten und deswegen von einer Einstellung absehen.

Evelyn wurde kurz, nachdem sie als Bürokauffrau im Möbelhaus übernommen worden war, schwanger und konnte später nicht zurück in den Beruf und Tanja sah keine Chance, als Mutter eine Stelle in der Gastronomie zu bewältigen.

Die schwierige Ausbildungssituation, ausbildungsfremde Tätigkeiten, schwere, undankbare Berufe stellten für zwei Frauen und drei Männer Hindernisse beim Berufseinstieg dar. Die Gärtnerin Marlis K. empfand den Beruf auf Dauer zu schwer für eine Frau, die Fleischereifachverkäuferin Yvonne A. erlebte ihren Beruf als Sackgasse, wo man kaum noch eine feste Stelle erhält, sondern mit 400 Euro Jobs abgespeist wird.

Und Olaf B. (Maler und Lackierer), Lothar M. (Maurer) und Martin B. (Schreiner) beschrieben ihre Ausbildungsbetriebe und Ausbildungen als schlecht und unzureichend. Olaf sagte: *In der Firma ... hab' ich mehr so Drecksarbeiten gemacht*, Lothar führte aus: *... bei der ersten Ausbildung, da hab' ich nur dumme Tätigkeiten ausgeführt in der Firma. Ich durfte kaum mauern, nur kehren und Schutt wegräumen, da hatte ich natürlich nicht die Kenntnisse, um in der Lehrbauhalle gut mauern zu können.* Martin empfand dies ähnlich: *In der Ausbildungsfirma durfte ich die drei Jahre nur schleifen oder Zeug schleppen. Das war alles.*

Es gab aber auch eine Gruppe von fünf Frauen und zwei Männern, die Schwierigkeiten und Behinderungen beim Berufseinstieg in ihrer eigenen Person begründet sahen.

Vor allem die vier Russlanddeutschen, die Zahnarthelferin Alena S., die Fleischeifachverkäuferinnen Natalia B. und Helena P und der KFZ-Mechaniker Iwan K. empfanden ihre Sprachprobleme und dadurch Schwierigkeiten in der Berufsausbildung, z.B. in der Berufsschule als hinderlich. Iwan gab nicht die Deutschprobleme in der Berufsschule an, sondern sagte ganz allgemein auf die Frage, was ihn beim Berufseinstieg behinderte: *Die Sprache, dass ich die nicht so perfekt kann. Ja, und dass ich ein Mensch bin, der etwas zurückhaltender ist, der nicht so laut spricht. Das ist aber vielleicht etwas, das in vielen Berufen sein muss.*

Auch die Verkäuferin Nadja K. empfand, dass sie sich mit ihrer schüchternen Wesensart selbst im Weg stand und sagte: *Ich war am Anfang immer sehr ruhig, zu ruhig. Da hab' ich die Kritik gekriegt, da soll ich was dran ändern. Ich hatte am Anfang immer Probleme, auf die Kunden zuzugehen.*

Und Esma K. und Tobias K. führten noch weitere persönliche Umstände als hinderlich beim Berufseinstieg an: Esma hatte Probleme, sich während der Zeit ihrer Arbeitslosigkeit zu motivieren und drückte es so aus: *Ich hab' zeitweise gedacht, ich kriege nie mehr eine Stelle.* Tobias schrieb in den Fragebogen als hinderlichen Umstand seinen Sonderschulabschluss.

Sechs der sieben BefragungsteilnehmerInnen, die in ihrer Person liegende Schwierigkeiten als hinderlich für den Berufseinstieg anführten, hatten allerdings gar keine tatsächlichen Probleme direkt an der zweiten Schwelle gehabt. Sie waren von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen worden. Nur Iwan K. wurde aufgrund von Arbeitsmangel, also auch einem Grund, der nicht in seiner Person lag, nicht übernommen. Möglicherweise bewerteten diese Jugendlichen persönliche Probleme beim Berufseinstieg als hinderlich, weil sie sich an der ersten Schwelle oder während der Lehre damit konfrontiert sahen. Nadja, Alena, Natalia, Esma, Tobias und Iwan durchliefen Berufsvorbereitungsmaßnahmen und Natalia und Esma hatten trotzdem noch Mühen aufzuwenden, um letztlich ihre Lehrstellen zu bekommen.

Während einige TeilnehmerInnen die Arbeitsverwaltung als hilfreich beim Berufseinstieg ansahen, gab es auch drei junge Leute, die dem Arbeitsamt ein schlechtes Zeugnis ausstellten. Elke J. sagte: *Also vom Arbeitsamt habe ich keine Unterstützung gekriegt, weder bei der Umschulung noch bei sonst was.* Stefanie S. beschrieb, wie sie bereits bei der Lehrstellensuche abgeblockt wurde: *Ich kann nur sagen, was mir nicht geholfen hat: das Arbeitsamt. Das Arbeitsamt hat mir nie eine Stelle angeboten, im Gegenteil, die haben mir dort immer gesagt, mit Hauptschule kriegst du sowieso nichts, alle Ausbildungsstellen sind nur mit Realschule erreichbar. Nach den Besuchen dort war ich deprimiert.* Und auch Stefan K. gab an, dass das Arbeitsamt ihm nicht geholfen hatte.

Alle Drei nannten auf die Frage, was ihnen andererseits geholfen hat, dass sie sich durch eigeninitiatives Verhalten selbst geholfen haben, z.B. durch offenes Zugehen auf mögliche Arbeitgeber.

Schließlich gab es noch eine kleine Gruppe von Befragten, eine Frau und drei Männer, die verschiedene Umstände in ihrem Arbeitsumfeld als hinderlich für den Berufseinstieg ansahen. Für Kristin L. und Rafael M. waren die ersten Stellen nach Abschluss ihrer Ausbildung unbefriedigend.

Rafael verlor die erste Stelle in seinem Beruf Parkettleger rasch wieder aufgrund von Arbeitsmangel, was ihn in seinem Berufseinstieg zurückwarf.

Waldemar K. hatte am Anfang seines Berufslebens Probleme aufgrund des Firmenkurses seines Ausbildungsbetriebes, seine Lehrlingsvergütung einzuklagen und einen neuen Ausbildungsbetrieb zu finden. Weil er vom neuen Betrieb nicht übernommen wurde, hatte er einige Schwierigkeiten, wieder in Arbeit zu kommen. Diese Umstände empfand er als belastend.

Mirco J. beurteilte die Rolle der Ämter und der KFZ-Mechaniker Innung in Bezug auf seine Selbstständigkeit mit seinem Schwertransportunternehmen als hinderlich und wenig zweckdienlich.

Bereits oben beschrieben wurde die Gruppe der drei Teilnehmerinnen und einem Teilnehmer, die nur behindernde Faktoren für ihren Berufseinstieg sahen und anscheinend keine förderlichen Umstände erlebt hatten: Jessica R., Denise H., Agnes J. und Bernd E.

Da waren einerseits der falsche Beruf und Ausbildungsbetrieb, eine überbetriebliche Ausbildung ohne Übernahmechancen und geringem Praxisanteil und eine zweijährige „abgespeckte“ Ausbildung anstatt einer dreijährigen Vollausbildung.

Bei allen vier TeilnehmerInnen zeigt sich, was auch an anderer Stelle bereits deutlich wurde: Diese genannten negativen Faktoren führten bei den befragten Jugendlichen zur Abkehr vom Lehrberuf (Agnes, Denise, Bernd), versuchtem Berufseinstieg über Leiharbeit (Agnes, Bernd), vermutetem völligen Ausstieg aus dem Erwerbsleben (Jessica, Denise).

3.5.5 Beruflicher Aufstieg und Selbstständigkeit

Bei der Auswertung der Interviews fiel auf, dass es deutlich mehr Frauen als Männer in der Befragungsgruppe gab, die beruflichen Aufstieg, Weiterbildung und berufliche Selbstständigkeit realisiert hatten.

18 junge Erwachsene äußerten sich zu dem Themenkreis, tatsächlich eine Selbstständigkeit umgesetzt hatten aber nur zwei Männer: Fatih T. einen Döner-Imbiss und Mirco

J. ein kleines Schwertransportunternehmen. Zwei Männer erzählten, dass sie sich mit dem Gedanken an einer Meisterprüfung in ihren Berufen tragen: Otmar F. als Fleischer und Eugen P. als Bäcker. Sie hatten aber noch keine konkreten Anstrengungen in die Richtung unternommen. Und zwei Männer hielten Weiterbildung und dadurch Aufstieg für erstrebenswert. Iwan K. gab an, dass er gerne die Abendschule besuchen würde, um fehlende Schulabschlüsse nachzuholen und vielleicht später zu studieren, hatte aber ebenfalls noch nichts unternommen, um diesem Ziel näher zu kommen. Kevin T. hatte seinen Beruf Schreiner aufgegeben, weil ihn die saisonale Arbeitslosigkeit störte und arbeitete im Kalibergwerk. Sein Plan war es, sich in der Firma weiterzubilden, z.B. eine Steiger-Schulung zu absolvieren und sich dadurch beruflich höher zu entwickeln.¹¹ Da er aber noch nicht so lange dort tätig war, war er diesem Ziel zum Befragungstichtag noch nicht näher gekommen.

Hingegen hatten 10 Frauen eine berufliche Karriere umgesetzt (drei), eine neue schulische, bzw. sogar universitäre Ausbildung begonnen (vier) oder eine Selbstständigkeit verwirklicht (drei). Und zwei Frauen, die Fleischereifachverkäuferin Helena P. und die Fotografin Rita M. hielten berufliche Weiterbildung und ein Weiterkommen für erstrebenswert.

In der Untersuchungsgruppe gab es noch sechs weitere Personen, vier Frauen, zwei Männer, die eine zweite Berufsausbildung absolviert hatten oder sich formal weiterqualifiziert hatten, um dann einen neuen Beruf anzustreben oder tatsächlich auszuüben.

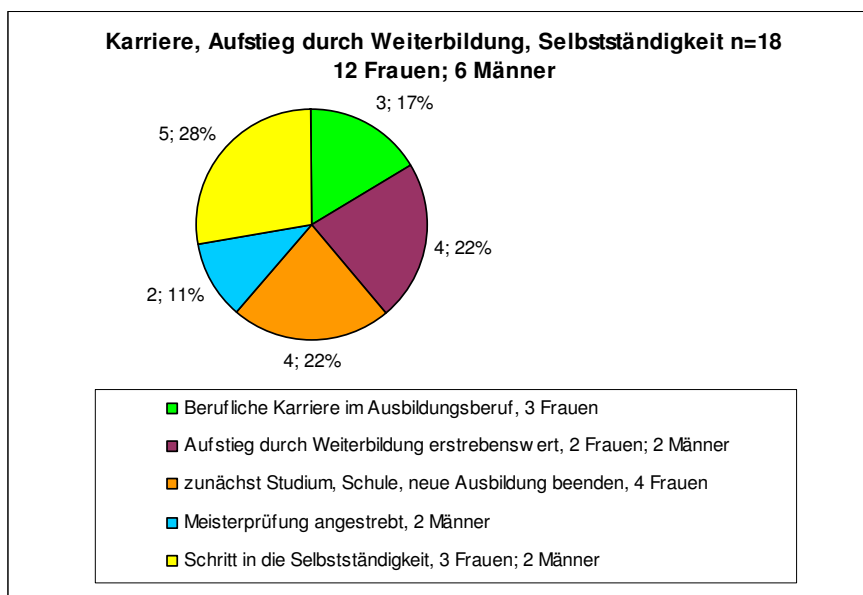
Für alle Sechs stand dabei aber nicht der Gedanke des beruflichen Aufstiegs im Vordergrund. Die Aus- und Weiterbildungen wurden mehr auf dem Hintergrund der Arbeitslosigkeit oder saisonalen Arbeitslosigkeit oder als Reha-Ausbildungen absolviert, wie in den Fällen von Mareike M. und Lothar M.. Beide konnten aus gesundheitlichen Gründen ihre jeweiligen Lehrberufe KFZ-Mechanikerin und Maurer nicht mehr ausüben. Die Industriekauffrau Barbara M. fand keine Stelle in ihrem Beruf, versuchte dann zunächst, sich bei der Bundespolizei zu bewerben, und als dies nicht klappte, lernte sie nochmals Malerin und Lackiererin. Die Gärtnerin Marlis K. litt unter der saisonalen Arbeitslosigkeit in ihrem Beruf und kam dann über Weiterbildungen im Bürobereich wieder zu ihrem Wunschberuf „Bürokauffrau“ zurück. Ebenso ging der Metallbauer Willi H., nach-

¹¹ Steiger: Berufskundetraditionelle und noch heute im deutschen Sprachraum übliche Bezeichnung für Aufsichtspersonen im Bergbau (vergleichbar einem Vorarbeiter). Die Ausbildung zum Steiger erfolgt an einer Bergschule (Abschluss: staatlich geprüfter Techniker im Bergbau)

dem er den LKW-Führerschein bei der Bundeswehr erworben hatte, in seinen ursprünglichen Wunschberuf „LKW-Fahrer“. Die Floristin Stefanie S. entschied sich schließlich mehr spontan für eine ganz neue Berufsausbildung zur Altenpflegerin.

Auch der Bäcker Eugen P., der in der Befragung angab, den Meistertitel als Bäcker erwerben zu wollen, hatte eher aus der Gelegenheit heraus bei der Bundeswehr eine zweite Ausbildung zum Koch absolviert. Der Beruf „Koch“ gefiel ihm jedoch nicht und er ging später zurück in den Bäckerberuf.

Abbildung 75: Karriere, Aufstieg durch Weiterbildung, Selbstständigkeit



Betrachtet man die Frauen, die berufliche Karriere, Aufstieg durch Weiterbildung oder Selbstständigkeit begonnen hatten oder konkret anstrebten, so fällt auf, dass fast alle im kaufmännischen Bereich oder dem Bereich Fachverkauf ihre Lehren absolviert hatten.

Auch verfügten einige der Frauen über einen Realschulabschluss, waren auf der Realschule gewesen oder hatten mit Hauptschulabschluss eher anspruchsvollere Berufsausbildungen absolviert.

Die drei Frauen, die in ihren Ausbildungsberufen Karriere gemacht hatten, sind die Arzthelferin Anita W. (mit Hauptschulabschluss von der Realschule abgegangen), die Kauffrau im Groß- und Außenhandel Belinda H. (Realschulabschluss) und die Einzelhandelskauffrau Olga K. (Hauptschulabschluss in Kasachstan erworben).

Während für die Arzthelferin Anita der Aufstieg nach und nach in ihrem Ausbildungsbetrieb gekommen war, plante Belinda ihre berufliche Karriere von Anfang an. Sie antwortete auf die Frage: Hat der Ausbildungsbetrieb dich nicht übernommen?: *Doch, die*

hätten mich übernommen, aber ich wollte nicht dort bleiben, weil ich wollte weiter. Es war kein Höherkommen bei meinem Ausbildungsbetrieb, da konnte ich nichts werden.

Sie suchte sich ganz gezielt nach der Ausbildung eine neue aussichtsreichere Stelle. Als sie nach einem Jahr dort einen neuen Chef bekam, mit dem sie Ärger hatte, war sie wieder bereit, sich nach etwas Besserem umzuschauen und wechselte sogar in einen Betrieb nach Stuttgart. Nach weiteren drei Jahren in Stuttgart bekam sie das Angebot innerhalb der Firma, eine stellvertretende Leitungsposition einzunehmen und das auch noch näher an ihrer Heimat (Rhein-Main-Gebiet). Dort war sie zum Befragungstichtag etwas mehr als ein halbes Jahr tätig.

Ihre Arbeit beschrieb sie so:

I: Und deine Aufgaben in der Reifenfirma? Machst du dort das gleiche wie in deiner Ausbildung? Belinda H.: Es ist ähnlich, aber nicht das gleiche. In meiner Ausbildung war ich mehr im Lager und in der Fahrzeugteile-Ausgabe, jetzt mache ich mehr Fachberatung. Unsere Firma ist spezialisiert auf Tuning, Fahrzeugumgestaltung, ich will mal sagen: „tiefer, breiter, schneller“. Ich mache die ganze Beratung der Kunden, die Organisation mit unserer KFZ-Werkstatt, die das dann ausführen und die Planung der TÜV-Abnahme.

Es ist vielleicht meinem ursprünglichen Wunschberuf „Automobilkauffrau“ ähnlich, nur, dass wir keine ganzen Autos verkaufen, sondern Reifen und Zubehör.

Weniger konnte sich Olga K. mit ihrer Karriere anfreunden. Sie hatte Kauffrau im Einzelhandel in einer großen Schuhkette gelernt und beschrieb das Ende ihrer Lehre wie folgt:

Olga K.: Ja, da stand ich vor der Wahl, ob ich entweder Vertretung in der nächsten eröffneten Verkaufsfiliale werde oder in einer Weiterbildung zur Verkaufsassistentin in ganz Deutschland herumreise. (Verkaufsassistentin ist die Vorbereitung auf eine Filialleitungsfunktion im Unternehmen, Anm. d. A.)

Meine Chefin wollte, dass ich lieber die Verkaufsassistentin mache, weil gute Verkaufsassistenten immer gebraucht werden. Mein Fall war damals für die genau das Richtige, weil ich nicht örtlich gebunden war, weil mein Mann sich auch gerade in Ausbildung befunden hat, weil wir flexibel waren und umziehen wollten. Es war für mich

deswegen auch so leicht, weil es mir egal war, wo ich bleibe, wo ich unterwegs bin. Deswegen sind wir damals auch hierher gezogen (Großraum Frankfurt).

I: Ist dir die Entscheidung zwischen den zwei Wegen leicht oder schwer gefallen? Olga K.: Ich habe schon Angst gehabt, die Verkaufsassistentenausbildung zu machen.

I: Wie ging es weiter? Olga K.: Ja ich musste zuerst nach Weiden in Bayern, da sollte ich einen Monat lang bleiben und der dortigen Chefin bei allen organisatorischen Dingen helfen und bei ihr erst mal lernen, wie das alles gemacht wird. Da sollte ich dann die ganzen Personalkosten durchrechnen, Kostenplanung für das ganze Verkaufsjahr, das musste gelernt werden, es gab schon ziemlich viele Sachen, die da gemacht werden sollten in diesem einen Monat. Ich habe ganz normal mitgearbeitet, von früh bis spät zu den normalen Geschäftsöffnungszeiten, bis abends zur Kassenabrechnung, habe die Ware mit aufgenommen, habe im Verkauf mitgearbeitet, musste zwischendurch auch die Kasseneröffnung und Kassenabrechnung machen. Dann sollte ich wie gesagt die Kostenabrechnung können. Das habe ich damals aber noch nicht gekonnt. Da musste die Filialleitung viel nachhelfen. Ich hatte damals schon eine höhere Position als die Angestellten, die Aushilfen, die Auszubildenden. Das sollte ich auch wissen und sollte mich dementsprechend benehmen. Ich sollte mich richtig präsentieren können, mich als Chefin aufbauen.

I: Nach dem Monat in Weiden, was kam dann? Olga K.: Dann bin ich erst mal nach Nürnberg gegangen, da war eine Neueröffnung in einem Einkaufszentrum, da haben wir den Laden eingeräumt und da war ich ungefähr eineinhalb Monate und dann musste ich auch schon nach B. (Stadt im Großraum Frankfurt). Dort hat mich meine alte Chefin öfters angerufen und mich gefragt, wie es mir geht und ob ich weitergekommen bin mit Kosten-/ Leistungsrechnung, mit Personalwesen usw., wie alles ausschaut und hat mich schon informiert, dass in B. ein neuer Laden positioniert wird und dass ich da eventuell reinkomme. Das war ein Schlag für mich, weil ich das eigentlich nicht erwartet habe. Ich hatte einen Vertrag für zwei Jahre unterschrieben und ich hatte damit gerechnet, dass ich zunächst zwei Jahre in ganz Deutschland herumreisen sollte, um wirklich erst mal Erfahrungen zu sammeln, das war wirklich ein Schlag für mich. Die haben für die neue Filiale aber dringend jemanden gebraucht, und da ich aus der Nähe von B. komme, musste ich dann dahin als Filialleiterin. Und das stand schon fest, bevor ich das überhaupt wusste.

I: Wie viele Mitarbeiter hattest du dann in deiner Filiale beschäftigt? Olga K.: Vier Festangestellte und zwei Aushilfen. Und das waren schon alles ältere Frauen, älter als ich, und da ich noch nicht so richtig ausgebildet war und auch mit meinem Deutsch, meinen Deutschkenntnissen noch nicht perfekt war, war ich natürlich verunsichert. Und dazu kam, dass die Frauen älter waren. Das war sehr anstrengend die erste Zeit. Das Ganze hat ein Jahr gedauert. Dann wurde ich schwanger, das war allerdings gar nicht so geplant gewesen. Aber vielleicht kam das von meinem Unterbewusstsein. Ich bin nicht so sicher, ob ich als Chefin dort hinein passe. Ich war die ganze Zeit nicht so sicher.

I: Wenn du nicht schwanger geworden wärest, hättest du diesen Weg weiter verfolgt?

Olga K.: Ich hätte das, glaube ich, längere Zeit nicht ausgehalten, weil das ist nicht meine Bestimmung. Ich bin nicht der „Chef-Mensch“, ich könnte mich vielleicht in die Rolle rein versetzen, aber ich bin eigentlich kein Chef. Ich bin dazu nicht geboren, ich bin auch zu weich an manchen Stellen. Ich weiß, wie meine Chefin war, das war eine richtige Chefin. Sie konnte zwar auch gut und lieb sein, sie konnte aber auch streng sein, wenn es sein musste. Das macht eben einen wirklichen Chef aus. Das, was ich war, war nur so ein „Mädchen“ und dann noch ein „Mädchen für alles“. So kam ich mir vor.

Ich musste eigentlich nicht so viel arbeiten, aber ich habe mir das selber so gemacht. Ich konnte die Leute nicht dazu zwingen, nicht dazu bringen, dass sie mitmachen. Sie hatten nur einen 10-Stunden Vertrag für die Woche und haben schon manchmal Überstunden gemacht. Und ich war diejenige, die wirklich den ganzen Tag lang ab morgens früh da war, ich habe die Kasseneröffnung gemacht. Die anderen konnten das auch gar nicht. Vielleicht wäre das mit der Zeit einfacher geworden, aber damals war es so: Die Chefin war die Chefin, und die musste immer mit anpacken, über alles Bescheid wissen, musste die ganzen Regeln umsetzen, die es bei D. so gibt, die ganzen Aktionen vorbereiten, die ganzen Rundschreiben. Das war ein Druck, den ich immer auf mir gespürt habe. So richtig glücklich war ich damit nicht.

Ich habe mir aber auch keine Gedanken gemacht, was ich anderes machen könnte. Ich bin jeden Tag an die Arbeit gegangen und hab' gedacht, los, erst mal gucken, das erste Jahr ist vielleicht das schwerste, das nächste ist vielleicht gar nicht mehr so schwer. Das eine Jahr, das ich da erlebt habe, war aber hinterher betrachtet, schon schwierig.

Auch im Bereich der Weiterbildung bzw. Höherqualifizierung lagen die Frauen bei der Untersuchungsgruppe vorn.

Während vier Männer sich mit einer Höherqualifizierung zum Meister (Otmar F. als Fleischer, Eugen P. als Bäcker, Kevin T. in seiner neuen Stelle im Bergbau) oder dem Nachholen von Schulabschlüssen (Iwan K.) bisher nur rein gedanklich beschäftigt hatten, waren vier Frauen bereits aktiv Schritte gegangen, um ihrem Ziel einer Höherqualifizierung näher zu kommen.

Außergewöhnlich ist der Werdegang von Doris R.. Direkt im Anschluss an die Lehre ging sie auf eine Berufsoberschule für AbsolventInnen einer Berufsausbildung¹² und erwarb dort die Hochschulreife.

Aus dem Interview:

I: Hattest du dir das schon während der Lehre überlegt? Doris R.: Ja, das war mir schon klar im zweiten Lehrjahr. Mir war auch klar, dass ich nicht mehr in den Beruf zurückgehen will. Wenn man so schlechte Erfahrungen gemacht hat wie ich, das verdirbt einem die ganze Lust wieder in den Beruf zu gehen. Ich habe mich schon im zweiten Lehrjahr darüber informiert und habe mich angemeldet, als ich im dritten Lehrjahr war. Ich musste dann in die 11. Klasse, das war die Vorbereitung für Hauptschüler mit dem ganzen Realschulstoff.

I: Wie bist du mit der Schule klargekommen? Doris R.: Das fiel mir leicht. Ich war wahnsinnig gern auf der Schule. In der Hauptschule hab' ich mich nie wohl gefühlt, weil die Leute ganz anders waren. Das war toll: mal eine ganz andere Umgebung. Ich hab' mich gut geschlagen, mein Durchschnitt war 2,1, das ist für die 13. Klasse Berufsoberschule schon ziemlich gut, weil wir uns die Leistungskurse nicht aussuchen konnten. Und ich musste in den Wirtschaftszweig wegen meiner Berufsausbildung und hatte als Abiturfächer Mathematik, Rechnungswesen, Deutsch und Englisch. Das hat mir aber Spaß gemacht, das hatte ich eigentlich früher immer vermisst.

¹² Doris R. wohnte in Bayern (Grenze zum Landkreis Fulda) und lernte in Hessen, daher besuchte sie die Berufsschule und die abH in Fulda. In Bayern sind unter dem Dach der Beruflichen Oberschule die Fachoberschule (FOS) für Jugendliche ohne Berufsausbildung sowie die Berufsoberschule (BOS) für Jugendliche mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung vereinigt. Diese Schulform gibt es z.B. in Hessen nicht. Doris besuchte die Schulform BOS bis zur allgemeinen Hochschulreife.

I: Und du hast die Schule mit welchem Ziel besucht? Doris R.: Ich wollte schon immer an der Uni studieren, Sprachen, das wollte ich immer schon. Mit Dreizehn schon hatte ich den Traum, aber da erschien mir das alles ziemlich unmöglich. Von der Hauptschule – wie soll man da so weit kommen? Aber ich hatte das immer vor und habe daraufhin gearbeitet ...

... I: Und seit wann bist du jetzt an der Uni? Doris R.: Ich bin jetzt im zweiten Semester, also seit dem Wintersemester 2006.

I: Was studierst du genau? Doris R.: Ich studiere Japanologie, Indologie und BWL. Ich wollte eigentlich immer Japanologie studieren, die Sprache lernen. Ich lerne jetzt Japanisch und Hindi. Das macht viel Spaß. Ich war auch schon in Japan. Da bin ich gleich nach meiner Ausbildung hin für einen Monat. Es war absolut toll.

I: Was ist das berufliche Ziel des Studiums? Doris R.: Vielleicht Kulturassistentin, das wäre nicht schlecht. Man vermittelt dann zwischen den Kulturen in Industrieunternehmen, hilft einem Unternehmen, wenn es in Indien oder Japan sesshaft werden will. Ich weiß nicht, ich habe mir da noch nicht so viele Gedanken gemacht. Ich genieße jetzt das Studium.

I: Wie soll es für dich weitergehen? Wie lange geht dein Studium noch? Doris R.: Noch zwei Jahre. Dann schreibe ich eine Bachelorarbeit, und danach will ich mich für das Masterprogramm bewerben. Das geht dann noch mal zwei Jahre. Und dann müsste ich noch eine Masterarbeit schreiben.

Auch die anderen drei Frauen, die eine ganz neue Berufsrichtung, verbunden mit einer Höherqualifizierung einschlugen, nahmen dafür, wie Doris, eine Reihe von Nachteilen in Kauf wie z.B. wenig Geld und lange Ausbildungszeiten.

Die ehemalige Fleischereifachverkäuferin Alexandra G. strebte das Nachholen ihres Realschulabschlusses an, um ihren neuen Traumberuf „Heilerziehungspflegerin“ erlernen zu können. Zum Zeitpunkt der Befragung war sie gerade arbeitslos gemeldet und besuchte die Abendrealschule. Zunächst hatte Alexandra nach der Lehre zusammen mit ihrem damaligen Freund eine Art Bummelleben geführt, wurde beim Ladendiebstahl erwischt und musste soziale Arbeitsstunden in einem Wohnheim für Behinderte ableisten. Diese Arbeit gefiel ihr so gut, dass sie den Plan fasste, eine zweite Ausbildung in diesem Bereich zu machen.

Zwei weitere Frauen, die Fleischereifachverkäuferin Yvonne A. und die Bäckereifachverkäuferin Ghina V. sahen sich durch plötzliche Arbeitslosigkeit dazu gezwungen, neue berufliche Wege einzuschlagen.

Beide hatten mehrere Jahre in ihren jeweiligen Arbeitsplätzen in ihren ersten Ausbildungsberufen (Ghina nach einer Pause auch wieder in ihrem Ausbildungsbetrieb) gearbeitet.

Yvonne beschrieb das Ende ihrer Tätigkeit als Fleischereifachverkäuferin so:

Ich hab' insgesamt dreieinhalb Jahre dort gearbeitet. Ich hab' da richtig stellvertretende Filialleiterin gemacht, das wurde aber oft nicht anerkannt, so vom Arbeitszeugnis her, vom Geld ...

Zuerst war ich nur im Fleischereifachverkauf und dann hab' ich ein Jahr in derselben Filiale den Imbissbereich gemacht. Ja und dann hab' ich die Position „stellvertretende Filialleiterin“ gemacht, und dann wollten die auf einmal meinen Vertrag nicht weiter verlängern, weil ich irgendwann gesagt habe: „Für dieses Gehalt bei dieser Arbeit arbeite ich nicht mehr, ich will mehr Geld.“ Das wollten sie nicht machen und haben mir gekündigt oder eben den Vertrag nicht verlängert.

I: Mit welcher Begründung? Yvonne A.: Ja, da steht dann „aus betrieblichen Gründen“. Ja, und das Arbeitszeugnis, das war dann auch extrem verschlüsselt, ich denke, das war alles negativ, was da drin steht.

Während der Zeit der Arbeitslosigkeit entschloss Yvonne sich, eine weitere Berufsausbildung zur Köchin zu machen.

Zum Befragungszeitpunkt befand sich Yvonne gerade in Elternzeit, danach hatte sie vor, die zweite Ausbildung zur Köchin zu beenden und dann eventuell mit ihrem Freund aus Fulda wegzuziehen.

Ghina bekam während einer Phase der Arbeitslosigkeit von einer Freundin den Tipp, sich in einem großen Hotel als Servicekraft zu bewerben, weil dort zum damaligen Zeitpunkt Personal gesucht wurde. Ihren Einstieg beschrieb sie so:

I: Und als was hast du dich dort beworben? Ghina V.: Im Service-Bereich. Ich hab' in die Bewerbung geschrieben, dass ich Bäckereiverkäuferin gelernt habe, dass ich immer neben meiner Ausbildung im Service tätig war, hab' mir vom Catering und vom „G“ Zeugnisse geben lassen und mit in die Bewerbung gelegt. Innerhalb von einer Woche

hat man mich angerufen und um ein Probearbeiten gebeten. Bin ich gleich hin und war den Tag im Tagescafé. Café ist ja für mich gar kein Problem, ich hab' ja immer auch mit den Maschinen gearbeitet, dann hab' ich dort immer beobachtet, wie machen das die anderen, so hab' ich mir das gleich abgeguckt, wie man den Cappuccino macht zum Beispiel.

I: Und du bist dort jetzt im Tagescafé tätig? Ghina V.: Nein, ich wollte da nicht unbedingt hin. Das wär' mir zu langweilig gewesen. Ich brauch' Stress, ich brauch' Druck, ich brauch' Rumrennen. Das bringt mir nichts, wenn ich Stunden lang 'rumstehe. Am ersten Tag war im Tagescafé viel los, das ging, am nächsten Tag war nichts zu tun. Da bin ich kein Mensch für, ich muss mit Leuten Kontakt haben, ich muss flitzen, ich muss sondieren, ich muss immer irgendetwas zu tun haben, es ist mir sonst zu langweilig.

Nach den Probearbeitstagen wechselte Ghina ins Grillrestaurant des Hotels.

I: Wie soll es beruflich für dich weitergehen? Ghina V.: Ich bin auf jeden Fall mit meinem neuen Job zufrieden, das ist eigentlich das, was ich immer haben wollte. Ich strebe nach oben, ich versuch' mein Glück, wie weit es mich bringt. Und ich werd' im Juli die Prüfung nachholen für ReFa (Restaurantfachfrau). Man muss fünfeinhalb Jahre nachweisen, dass man in der Gastronomie gearbeitet hat, und das kann ich ja, und dann kann man sich extern zu der IHK-Prüfung anmelden. Ich finde, das macht sich im Lebenslauf super, falls ich wirklich irgendwann keine Lust mehr hier haben sollte oder überhaupt auf Deutschland, was man damit alles machen kann: Man kann ins Ausland gehen, man kann auf 's Schiff ... ich bin sowieso sehr reiselustig. Ich spreche ja auch Italienisch.

Neben den TeilnehmerInnen, die Karriere durch Weiterbildung anstrebten oder bereits umgesetzt hatten, gab es aber auch vier Befragte (eine Frau und drei Männer), die ausdrücklich keine Höherqualifizierung und Karriere anstrebten.

Esma K. wurde in ihrer Tätigkeit als Zimmermädchen im Hotel eine Stelle als Hausdame angeboten, die sie aber nicht annehmen wollte, weil dies einen Umzug nach Frankfurt erforderlich gemacht hätte.

Auch der Straßenbauer Manuel R., der Stuckateur Patrick S. und der Trockenbaumonteur Thomas G. (alle Drei noch im Ausbildungsbetrieb tätig) äußerten sich zum Thema Höherqualifizierung. Patrick erlebte an seiner Arbeit, dass ein Kollege die Meisterprüfung abgelegt hatte und überlegte kurz, ob er das auch tun sollte. Sein Kollege hatte

aber den Realschulabschluss und hatte schon Schwierigkeiten mit dem Meister-Stoff gehabt, daher rechnete sich Patrick als ehemaliger Sonderschüler wenige Chancen aus, eine Meisterprüfung in Angriff zu nehmen. Manuel antwortete auf die Frage, ob er sich vorstellen könnte, sich zum Polier oder Meister fortzubilden: *Könnte ich, aber ich mache es nicht. Ist zu viel Stress. Wenn ich da unsere Poliere sehe, die stehen ständig unter Druck, das wär' nichts für mich.* Auch Thomas G. konnte sich eine Karriere im Betrieb nicht vorstellen und sagte: *... sie hatten mir angeboten, in die Firma mit einzusteigen. Das Problem ist aber, ich komme mit dem Juniorchef nicht klar. Das würde mich auf Dauer kaputt machen.* Allerdings erkundigte sich Thomas gerade nach einer Weiterbildung zum Bauzeichner, um langfristig der saisonalen Arbeitslosigkeit entgegen zu können.

Eine letzte Gruppe unter den Befragten, die versuchten, sich durch Weiterbildungen und Initiative beruflich höher zu entwickeln, stellten die drei Frauen und zwei Männer dar, die eine Selbstständigkeit umgesetzt hatten.

Zwei der Frauen, Evelyn F. und Natalia B. entwickelten ihre Selbstständigkeit mit einer Imbissbude bzw. einem Partyservice für russland-deutsche Feste aus ihrer Situation als Mütter heraus. Eine Tätigkeit als Angestellte schien den beiden Frauen nicht möglich. Mit der jeweiligen Selbstständigkeit konnten sie ihre Arbeitszeiten viel flexibler gestalten und hatten z.B. die Gelegenheit, ihre Kinder mit in den Imbiss oder zu den ausgerichteten Festen zu nehmen.

Die Bürokauffrau Evelyn F. hatte versucht, nach Ablauf ihrer Erziehungszeit über das Arbeitsamt eine Teilzeitstelle zu bekommen. Als das nicht gelang, suchte sie sich einen sehr flexiblen Saisonjob als Verkäuferin auf einem Erdbeerfeld in ihrer Nachbarschaft. Danach kam sie durch Gespräche mit ihrem Mann auf die Idee, einen Imbisswagen zu eröffnen. Evelyns Mann war als Fleischermeister in einem Betrieb angestellt, für den Imbisswagen suchten sich die beiden noch Angestellte, und Evelyn arbeitete selbst im Verkauf mit. Zum Zeitpunkt der Befragung war der Wagen bereits wieder geschlossen und Evelyn und ihr Mann hatten eine fest installierte Imbissbude eröffnet. Dorthin lud Evelyn mich auch zum Interview ein.

I: Warum habt ihr den Imbisswagen wieder geschlossen? Evelyn F.: Der wurde so runtergewirtschaftet in den letzten Jahren, ständig mussten wir andere Mitarbeiterinnen suchen, die eine war unsauber, die andere war unfreundlich.

Dann haben wir mit dem Franchise angefangen, da hatte ich einen Bekannten, von dem hab' ich einen Franchise-Vertrag zur Vorlage gekriegt. Den hab' ich dann überarbeitet, was für unser Geschäft passen könnte, da hab' ich zehn Tage für gebraucht, und dann haben wir den ersten Imbiss in Franchise vergeben und der läuft z.B. super. Das macht eine gute Frau, die hängt sich da richtig rein.

Evelyn beurteilte in dem Zusammenhang ihre Berufsausbildung zur Bürokauffrau als sehr hilfreich: ... *da hat es angefangen, dass ich wieder mehr Einblick gekriegt habe beruflich. Ich musste Angebote schreiben, Buchhaltung, Steuern und so weiter, was bei einem Geschäft eben alles anfällt.*

... Ich kann dadurch das Büro komplett alleine machen, außer den Steuern, da hefte ich die Sachen ab und das geht an den Steuerberater. Ich hab' mir schon überlegt, dass ich mir so ein Computerprogramm anschaffe und das auch selbst mache. Das kann ja heute alles ans Finanzamt geemailt werden.

Ihre Zukunft sieht Evelyn mit der Selbstständigkeit entsprechend positiv: *Wenn im Oktober die Erziehungszeit mit dem zweiten Kind vorbei ist, will ich die Imbisskette alleine selbstständig führen. Mein Mann ist ja angestellt, die Kinder werden dann mit ihm versichert, und ich versichere mich privat.*

Weil, in meinem Beruf finde ich nichts mehr und will da auch nicht mehr arbeiten ... Und für daheim suche ich mir dann eine Haushaltshilfe, und wenn ich abends heim komme, habe ich Zeit für meine Kinder.

Die Fleischereifachverkäuferin Natalia B. hatte das Angebot ihres früheren Chefs gehabt, wieder dort einzusteigen, lehnte aber ab, weil ihr jüngstes Kind noch nicht im Kindergarten war. Sie suchte eher einen kleinen Job als 400-Euro-Kraft oder in Teilzeit. Nebenbei betrieb sie mit ihrem Mann zusammen einen Partyservice für russland-deutsche Feste, speziell Hochzeiten.

Im an das Interview anschließende Gespräch mit Natalia und ihrem Mann über Zukunftspläne erzählten die beiden, dass sie gerne in Fulda ein Restaurant mit russischer Küche eröffnen würden und bereits erste Schritte in die Richtung unternommen hatten.

Bei den beiden Müttern Evelyn und Natalia ergab sich die Selbstständigkeit mehr zufällig und aus der Situation heraus, dass eine Angestelltentätigkeit sich mit Kleinkindern

schwer verwirklichen ließ. Beide Frauen erhielten auch Rückhalt und Unterstützung von ihren jeweils fest angestellten Männern.

Auch bei Amelia W. ergab sich die Selbstständigkeit als Kosmetikerin mehr zufällig und durch die Anregung ihres Ex-Freundes: ... *mein Freund hatte eine Freundin, auch eine Kolumbianerin, und die hatte Kosmetikerin an einer privaten Schule gelernt. Mein Freund hat vorgeschlagen: „Wär’ das nicht was für dich?“ Ich hab’ geredet mit der Freundin und mich entschieden, ich mach’ das. Ich hab’ bei meinem Freund gewohnt, hab’ in der Cocktail-Bar gejobbt, er hat die Miete bezahlt, und ich konnte mein Geld für mich ausgeben und konnte mir davon die Kosmetikschule bezahlen, 270 Euro im Monat.*

I: Und du arbeitest zurzeit als Kosmetikerin. Wie hast du eine Stelle bekommen? Amelia W.: Ich hab’ mittlerweile viele Bekannte in Frankfurt. Und eine Bekannte, die hatte in der Nähe eine Yoga-Schule, die rief mich eines Tages an: Sie hat gehört, dass in ein paar Monaten ein großes Hotel in Frankfurt eröffnet, das auch einen Wellnessbereich dabei hat. Ja, und die Bekannte wollte sich dort bewerben und suchte ein Team: Massageleute, Kosmetikerinnen und so weiter. Ich war noch gar nicht mit der Kosmetikschule fertig, da hatte ich schon das Angebot von ihr. Ja, und sie hat den Job bekommen und ist jetzt Managerin des SPA-Bereichs. Wir haben mit fünf Leuten angefangen damals, haben den SPA-Bereich aufgebaut, jetzt sind wir allein schon fünf Kosmetikerinnen. Der SPA-Bereich ist vor kurzem ausgezeichnet worden als Nummer eins in Hessen. Das ist mittlerweile so organisiert, dass wir alle Freiberufler sind. Die anderen haben ihre Ausbildungen im Ausland gemacht, weltweit: Therapie, Massage, Wellnessbehandlungen, Fitnesstraining, Kosmetik. Für mich war es eine Riesenchance, und ich verdiene damit sehr, sehr gut.

Zudem eröffnete Amelia mit einer Freundin zusammen ein kleines Kosmetikstudio, das sie in Zukunft stärker ausbauen wollte.

Auch die beiden Männer, die sich selbstständig machten, kamen eher zufällig zu ihren Geschäften. Fatih T. arbeitete zunächst noch ein Jahr als Maler und Lackierer in seinem Ausbildungsbetrieb. Er hörte dort auf, weil sein Bruder einen Döner-Imbiss eröffnet hatte und dort, weil der Imbiss sehr florierte, Hilfe brauchte.

Fatih konnte sich nicht vorstellen, wieder in seinen Ausbildungsberuf zurückzukehren. Auf die Frage, wie es für ihn beruflich weitergeht, sagte er: *Ich will den Döner-Imbiss weitermachen, so lange es geht. Wir haben ja schon eine Filiale eröffnet.*

Mirco J. war als KFZ-Mechaniker für Nutzfahrzeuge regelmäßig der saisonalen Arbeitslosigkeit ausgesetzt und ergriff die Gelegenheit, sich nach einer Fortbildung selbstständig zu machen.

Mirco J.: Ich hab' gehört, dass die Innung zusammen mit der Berufsgenossenschaft einen Lehrgang zum „Güterkraftverkehrsunternehmer“ anbietet. Das geht vier Tage, dann machst du eine Prüfung, und danach kannst du die Lizenz beantragen. Das hab' ich im Frühjahr 2007 gemacht und danach noch einen Kurs bei der Innung für Existenzgründung. Dann hatte ich mich umgehört, wie man am besten einen eigenen Schwertransporter anschafft. Das war aber noch zu teuer. Ich habe die Lizenz für Schwertransporte im Inland und EU-Ausland und fahre im Moment als Subunternehmer für eine Holztransportfirma ... im Moment mache ich das, was mir Spaß macht. Ich verdiene mehr Geld als früher. Na, ja du weißt aber: selbstständig kommt von „selbst“ und „ständig“.

I: Wie soll es beruflich für dich weitergehen? Mirco J.: Auf jeden Fall weiter als Selbstständiger. Vielleicht kann ich später einen eigenen Schwertransporter anschaffen, im Moment ist das noch zu teuer. Und mein absolutes Ziel ist es, mit 50 so viel verdient zu haben, dass ich aufhören kann zu arbeiten.

Alle Selbstständigen der Befragungsgruppe äußerten, dass sie sich nicht vorstellen können, in ihre jeweiligen Ausbildungsberufe zurückzugehen. Ebenso gaben alle an, dass sie eine Ausweitung ihrer Selbstständigkeit anstreben. Ausgenommen Mirco hatten die jungen Selbstständigen ihre jeweiligen Geschäfte zusammen mit Partnern aufgebaut und strebten auch eine Weiterführung zusammen mit anderen an.

Die beiden Mütter sprachen die bessere Vereinbarkeit von Familie und Gewerbebetrieb im Vergleich zur Angestelltentätigkeit an. Amelia und Mirco erwähnten die besseren Verdienstchancen. Durch verschiedene Aussagen in den Interviews brachten die Befragten auch herüber, dass sie das freie Arbeiten, die Selbstbestimmung schätzten. Alle hatten beim Schritt in die Selbstständigkeit entweder ihre vorhandenen beruflichen Vorkenntnisse (Evelyn – Büro; Natalia – Feinkostkenntnisse) erweitert oder durch Weiterbildung und entsprechende Praxis neue berufliche Qualifikationen erworben (Amelia –

Kosmetikschule und Tätigkeit im SPA-Bereich eines großen Hotels; Mirco – Güterkraftverkehr; Fatih – Koch und Unternehmer).

Zum Thema „Firmengründung durch AbsolventInnen einer dualen Berufsausbildung“ gibt es in der Fachliteratur keine Befunde.

Zu bemerkenswerten Aussagen kommt die in 2013 veröffentlichte Studie der KfW-Bank über Hemmnisse bei Firmengründungen, die Daten des KfW-Gründungsmonitors für die Befragungsjahre 2008 bis 2011 auswertet. Der Gründungsmonitor ist eine repräsentative, computergestützte Telefonumfrage zum Gründungsgeschehen in Deutschland. Die jährliche Querschnittbefragung wird unter 50.000 zufällig ausgewählten Personen durchgeführt. Untersucht wird, wie sich soziodemografische Faktoren darauf auswirken, ob eine Person eine Gründung plant oder nicht und ob eine Person eine Firmengründung realisiert oder abbricht. In einem zweiten Schritt werden die Faktoren ermittelt, die das Auftreten von Gründungshemmnissen wahrscheinlich werden lassen. Aus den Ergebnissen der Studie lässt sich ableiten, dass die fünf „FirmengründerInnen“ der Befragungsgruppe Vieles richtig gemacht haben und davon auszugehen ist, dass sie ihre Pläne, ihre kleinen Unternehmen auszubauen, weiter verfolgen können.

Wer ein Unternehmen gründen will, so die Studie, muss Kundenbeziehungen aufbauen und Aufträge einholen können. Diese beiden Schlüsselqualifikationen gehörten zu den am häufigsten genannten Problemen, die sich den potenziellen Gründern in den Weg stellten. Zudem gaben die Befragten an, dass sie oft keine geeigneten Partner oder Mitarbeiter für die Firmengründung hatten und dass ihnen kaufmännische und fachliche Fähigkeiten für die Selbstständigkeit fehlten (6).

Als einen der wichtigsten Gründe dafür, dass Gründungspläne wieder fallen gelassen wurden, war eine gescheiterte Finanzierung des Vorhabens. Dabei machten die Autoren der Studie hier soziodemografische Faktoren aus, die den Schritt in die Selbstständigkeit verhinderten: Insbesondere Arbeitslose, Gründer mit einem niedrigen Bildungsabschluss oder mit Migrationshintergrund seien von dieser Hürde betroffen. Aber auch Jugendliche gehörten zu der angesprochenen Risikogruppe. (23)

Betrachtet man die fünf BefragungsteilnehmerInnen auf dem Hintergrund dieser Aussagen, so kann man folgende Faktoren ausmachen, die ein Gelingen der Selbstständigkeit befördern:

1. Vier TeilnehmerInnen (Natalia, Amelia, Fatih, Mirco) hatten bereits vor Beginn der Selbstständigkeit Kontakte zu möglichen Kunden und Auftraggebern hergestellt (Na-

talia über den russland-deutschen Freundeskreis, Amelia über ihre Anstellung im Hotel, Fatih über die Tätigkeiten seines Bruders, Mirco über seine vorherigen Arbeitgeber im Bereich „Schwertransporte“).

2. Vier TeilnehmerInnen (Evelyn, Natalia, Amelia, Fatih) hatten stabile Partner in der Umsetzung ihrer Kleinunternehmen (Evelyn und Natalia ihre Ehemänner, Amelia eine Freundin und Fatih seinen Bruder).

3. Vier TeilnehmerInnen (Evelyn, Natalia, Amelia, Mirco) brachten ausreichende fachliche Kenntnisse für die Selbstständigkeit mit, Fatih hatte immerhin den Vorteil, dass sein Bruder bereits den Döner-Imbiss aufgebaut hatte und fachliche Kenntnisse daher vorhanden waren.

4. Alle TeilnehmerInnen waren ein sehr geringes finanzielles Risiko eingegangen. Evelyn bekam ihren ersten Imbisswagen plus Standplatz praktisch geschenkt, Natalia konnte ihren Partyservice von ihrer Wohnung aus betreiben, Amelia hatte als ein finanzielles Standbein ihre freiberufliche Tätigkeit im Luxushotel, Fatih stieg in den florierenden Döner-Imbiss seines Bruders ein und Mirco nahm zunächst Abstand davon, sich einen eigenen Schwertransporter anzuschaffen; er begann klein als Auftragsfahrer.

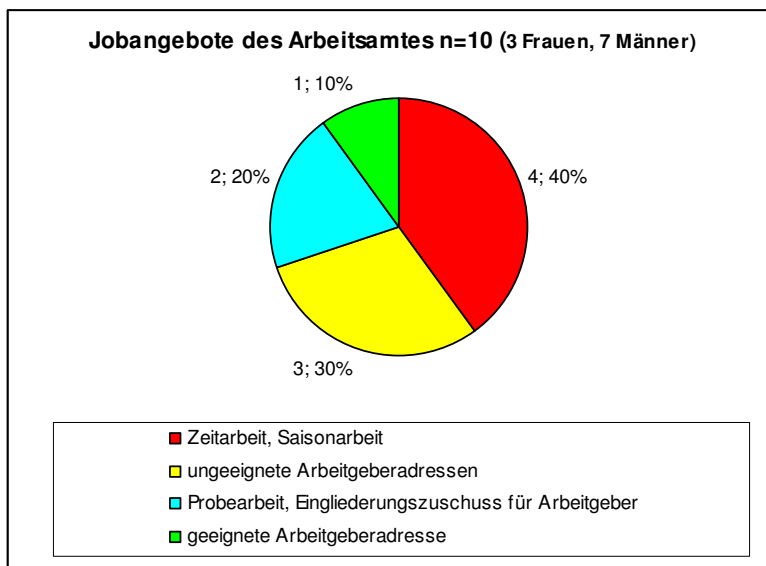
3.5.6 Arbeitslosigkeit im Berufsverlauf

3.5.6.1 Wege aus der Arbeitslosigkeit aus der Sicht der Befragten

Für die meisten BefragungsteilnehmerInnen, die Arbeitslosigkeit erlebten, war der Gang zum Arbeitsamt der erste Schritt. 23 TeilnehmerInnen gaben an, dass das Arbeitsamt ihnen Angebote, z.B. Adressen von Arbeitgebern, Adressen von Leiharbeitsfirmen, Angebote für Probearbeit oder Eingliederungszuschüsse für mögliche Arbeitgeber unterbreitete. Außerdem schickte das Arbeitsamt die TeilnehmerInnen in Coachings, PC- und Bewerbungskurse, in Jugendmaßnahmen mit Praktika oder auch in Weiterbildungen.

Die Abbildungen 76 und 77 zeigen die Vermittlungs- und Weiterbildungsangebote des Arbeitsamtes.

Abbildung 76: Jobangebote des Arbeitsamtes



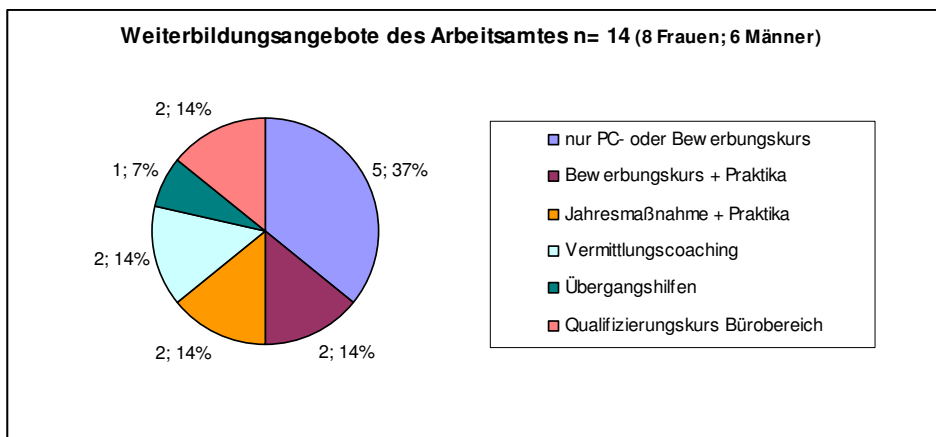
In fast allen Fällen erwiesen sich die Arbeitsangebote als ungeeignet für die jeweilige Situation der Arbeitssuchenden.

Die meisten der vom Arbeitsamt angegebenen Firmen suchten entweder keine Mitarbeiter, boten nur kurzfristige, unqualifizierte, schlecht bezahlte Leiharbeit oder Saisonarbeit an oder nutzten die Bewerber aus, indem sie sie in Probearbeit unbezahlt beschäftigten oder wie im Fall von Schreiner Kevin T. einen Zuschuss zu den Lohnkosten vom Arbeitsamt kassierten und den Arbeitnehmer nach einem halben Jahr wieder entließen und sich den nächsten Arbeitnehmer mit Lohnkostenzuschuss holten.

Nur eine Teilnehmerin, die Fleischereifachverkäuferin Yvonne A., bekam vom Arbeitsamt ein realistisches Angebot für eine Stelle in ihrem Beruf und fand darüber eine feste Anstellung für rund dreieinhalb Jahre.

Weiteren Arbeitssuchenden bot das Arbeitsamt Kurse und Weiterbildungen an.

Abbildung 77: Weiterbildungsangebote des Arbeitsamtes



Auch hier führte nur ein Angebot letztlich zu einer Festanstellung mit Perspektive. Die Gärtnerin Marlis K. besuchte eine Weiterbildung im Bürobereich und fand danach eine feste Stelle in einem Büro. Diese Weiterbildung wurde aber nur zur Hälfte vom Arbeitsamt bezahlt, die andere Hälfte musste Marlis selbst bezahlen.

Alle anderen Kurse erbrachten für die TeilnehmerInnen wenig, und in den Interviewüberungen beurteilten die Befragten die Kurse des Arbeitsamtes entsprechend schlecht.

Eine Teilnehmerin und vier Teilnehmer besuchten reine Bewerbungs- und PC-Kurse, empfanden aber alle die Kurse als unpassend und sinnlos für ihre Situation.

Vier Maßnahmen waren über einen etwas längeren Zeitraum angelegt und vermittelten TeilnehmerInnen zusätzlich in Praktika mit dem Ziel, sie über das Praktikum in eine feste Stelle einzuschleusen.

Das führte jedoch in keinem Fall zum Erfolg. Einige Äußerungen der TeilnehmerInnen dazu:

Barbara M.: Ja, so einen Kurs hab' ich gemacht: „Wie schreibe ich Bewerbungen?“ Na, ja als Industriekauffrau ... was soll man da sagen? Dann hab' ich ein Praktikum bei der Kreishandwerkerschaft und bei Firma L. gemacht.

I: Die Firma L. ist so ein ähnlicher Betrieb wie dein Ausbildungsbetrieb. Wäre das was für dich gewesen? Barbara M.: Ich hab' da drei Wochen lang nur Sachen abgeheftet, Rechnungen sortiert und Umschläge gefaltet. Die haben von Anfang an gesagt, dass sie niemanden brauchen. Das war nur eine Warteschleife des Arbeitsamtes, für das Arbeitsamt bist du drei Wochen unter.

Oxana K.: ... Und dann habe ich eine berufsvorbereitende Maßnahme gemacht ... das war die Maßnahme ProJu (Maßnahme des Kreisjobcenters, Anm. d. A.). ... Das war eine Maßnahme für ausgelernte Verkäufer, die einen Arbeitsplatz gesucht haben. ... Ich hab' zum Beispiel einen Monat ein Praktikum bei der Firma LIDL gemacht. Da wollten sie mich aber doch nicht. Ich hab' dort den gleichen Job gemacht wie die Festangestellten.

I: Und du hast nur im Bereich Verkauf etwas gesucht? Oxana K.: Ja, zuerst bei Schuhen, das hab' ich ja gelernt, dann auch Klamotten, und auch Lebensmittel hab' ich versucht. Ich hab' aber nichts bekommen. Die Ausrede war immer: „Sie haben keine Erfahrung!“ Eigentlich bei allen, „Sie haben keine Erfahrung“, weil ich nicht noch nach der Ausbildung im Verkauf gearbeitet habe.

Frank H.: Wir hatten Kurzarbeit, die Firma hatte Konkurs beantragt. Und ich hab' dann den Kurs gemacht. Das war so ein Lehrgang mit Praktikum, aber auch Computerlehrgang. Der Computerkurs war eigentlich gar nicht so schlecht. Das hilft ja immer mal, wenn man das ein bisschen auffrischt, Computerkenntnisse, das war o.k.. Was mich aber gestört hat: Wo wir alle drin waren in dem Kurs, da kam gleich vier Wochen später die Nachricht in der Zeitung, die Arbeitslosigkeit bei den Jugendlichen ist runter gegangen. Das hat mich voll deprimiert. War ja klar: Alle waren in Fördermaßnahmen, die sind dann nicht mehr aufgelistet.

Auch die drei Maßnahmen in Richtung Vermittlungscoaching beurteilten die Befragten eher negativ. Nur Melek A. erhielt durch die so genannten Übergangshilfen, die sich an ausbildungsbegleitende Hilfen anschließen können, ein paar Jobangebote und war ein paar Monate beschäftigt.

Die beiden Frauen, die zu einem Vermittlungscoaching gingen, machten schlechte Erfahrungen.

Die Malerin und Lackiererin Denise H. wollte nicht in ihren Beruf zurück; ihr wurden jedoch im Vermittlungscoaching nur Stellen in diesem Bereich angeboten. Und Kristin L. schilderte ihre Erfahrungen wie folgt:

I: Was hast du dann unternommen, um wieder eine Arbeit zu finden? Kristin L.: Das Arbeitsamt schickte mich zu so einer Firma für Arbeitsvermittlung, die machen das privat im Auftrag vom Arbeitsamt und helfen dir, eine Stelle zu finden. Job-Center heißt das. Ich war einmal bei einer Frau, und danach konnte ich da anrufen, wann ich wollte,

ich hab die nie mehr erreicht. Das hab' ich dem Arbeitsamt auch gesagt, die haben aber nichts weiter unternommen.

Jessica R. bemühte sich nach einem Jahr Arbeitslosigkeit selbst um eine berufliche Weiterbildung über das Arbeitsamt und absolvierte den ca. halbjährigen IHK-Zertifikatskurs „Fachkraft für Buchführung“. Die Weiterbildung führte jedoch nicht zu einer Einstellung in ihrem Beruf „Kauffrau für Bürokommunikation“.

Neben den Jugendlichen, die Job- oder Weiterbildungsangebote vom Arbeitsamt erhielten, gab es noch 14, die keine Angebote bekamen. Yvonne A., die in ihrer ersten Arbeitslosigkeitsphase über das Arbeitsamt eine Stelle mit Perspektive erlangte, war später, als sie erneut arbeitslos wurde, auf sich allein gestellt.

Die 13 anderen, sieben Frauen und sechs Männer, erlebten das Arbeitsamt nicht als Hilfe. Entweder sie hörten nichts mehr vom Arbeitsamt oder sie wurden weggeschickt mit der Aussage, dass es keine Stellen für sie gibt. Zwei Frauen erzählten, dass sie Leistungssperren bekommen sollten (Esma K.) oder bekamen (Ghina V.), weil sie sich angeblich zu spät meldeten.

Die Arbeitsverwaltung wurde von den TeilnehmerInnen in fast allen Fällen als Institution erlebt, die sie zwingt, sich bei ungeeigneten Jobs vorzustellen, sich in Leiharbeitsfirmen anzumelden oder die Stellen „im Angebot“ hat, die längst besetzt waren. Viele Firmen, die vom Arbeitsamt empfohlen wurden, hatten gar keine Stellen zu vergeben. Oder die TeilnehmerInnen wurden von den empfohlenen Firmen in unbezahlten Praktika ausgenutzt. Auch die Kurse, Maßnahmen und Weiterbildungen, die vom Arbeitsamt vorgeschrieben wurden, empfanden die TeilnehmerInnen eher als sinnlose Warteschleifen. Drastisch drückte es z.B. Martin B. aus: *Ich musste so einen Computerkurs machen. Das ging aber nur mal eine Woche. Das war mehr so, dass ich weiß, wie ein Computer angeht und ausgeht, und das war's.* Später gab Martin an, dass er keine weiteren Angebote vom Arbeitsamt bekam.

In einigen Gesprächen äußerten TeilnehmerInnen auch, dass Berater des Arbeitsamts sie direkt entmutigt hatten. So sagte Evelyn F.: *Ich war am Arbeitsamt und hab' gesagt, ich will arbeiten, ich räum' auch irgendwo Regale ein, ist mir egal, Hauptsache, ich bin den halben Tag beschäftigt. Da hieß es dann aber: Wenn Sie Bürokauffrau gelernt haben, müssen Sie auch in den Beruf zurück!*

Statt eines Jobangebots bekam Evelyn einen Bewerbungskurs vorgeschrieben (an dem sie teilnahm) und hätte später unbezahlte Praktika machen sollen. Das nahm sie zum Anlass, sich beim Arbeitsamt wieder abzumelden und auf eigene Faust einen Job zu suchen.

Nach diesen Erfahrungen ist es nicht verwunderlich, dass fünf TeilnehmerInnen sich wieder abmeldeten, wie Evelyn oder Frank oder erst gar nicht bei Arbeitsamt oder Kreisjobcenter anmeldeten.

Auch Barbara wollte sich nicht beim Kreisjobcenter anmelden und sagte dazu: *2005 hab' ich die Abschlussprüfung gemacht. Und seither bin ich wieder arbeitssuchend. Ich jobbe. Im Supermarkt, in einem Malerbetrieb hab' ich ausgeholfen, als Urlaubszeit war. Jetzt bin ich stundenweise nachts in einem Logistikunternehmen. Da kommen nachts die LKWs an, einladen, ausladen. Ich mach' da Ware einscannen, Warenannahme, es muss geguckt werden, ob Ware beschädigt ist, auch wieder Lagertätigkeiten. Das ist auf 400 Euro Basis.*

I: Und bekommst du ergänzendes Arbeitslosengeld II? Barbara M.: Nein, das hab' ich nicht beantragt, weil ich meine ganzen Konten, das, was ich gespart habe, nicht offen legen will. Ich müsste alles aufgeben, ich müsste meinen Bausparvertrag auflösen, die Versicherungen, die ich so angelegt habe für die spätere Vorsorge, das müsste ich erst alles auflösen und von dem Geld leben. Und erst dann könnte ich über Hartz IV nachdenken. Wahrscheinlich müsste ich mein Auto abmelden, um überhaupt etwas zu bekommen. Das sehe ich nicht ein.

I: Und wie kommst du finanziell über die Runden? Barbara M.: Jobben und von meinem Freund was, das kriege ich schon hin. Mein Freund hat ja Arbeit. Den Rest darf ich jetzt nicht sagen ... (nach dem Interview erzählte Barbara, dass sie noch schwarzarbeitet, Anm. d. A.).

Doris R. und Eugen P. meldeten sich erst gar nicht beim Arbeitsamt an.

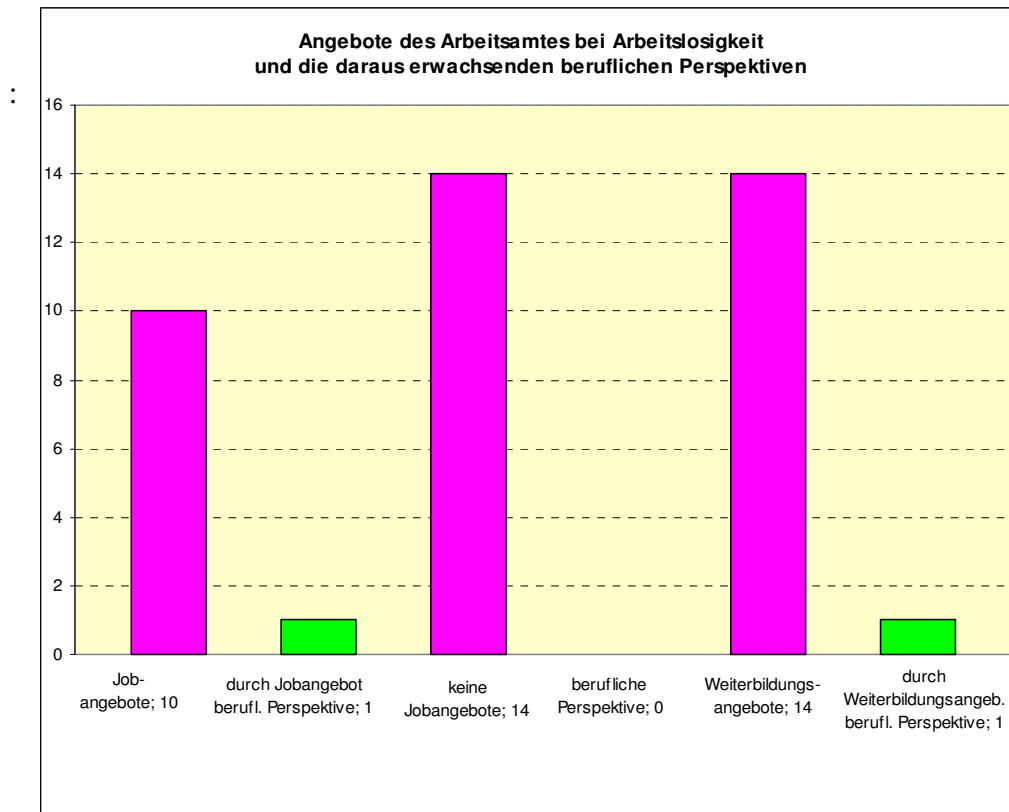
Eugen antwortete auf die Frage: Und warst du in der Zeit nach der Ausbildung oder nach der Bundeswehr arbeitslos gemeldet?

Eugen P.: Nein, nach der Ausbildung bin ich gleich weg in Urlaub, nach Spanien, und dann hatte ich den festen Termin, und nach der Bundeswehr hatte ich gleich was.

I: Du warst also nicht arbeitslos gemeldet und hast dir Stellen selbst ohne Hilfe des Arbeitsamtes gesucht? Eugen P.: Ja, das ging ruck, zuck. Die haben meine Papiere gelesen und wollten mich eigentlich alle einstellen.

Die Bilanz der Angebote der Arbeitsverwaltung stellt sich in der Übersicht als beschämend dar.

Abbildung 78: Angebote des Arbeitsamtes bei Arbeitslosigkeit und Perspektiven



Die Jobangebote (an nur 10 von 24 arbeitslos gemeldeten AusbildungsabsolventInnen) erwiesen sich weitgehend als ungeeignet, junge Leute in Arbeit zu bringen. Auch die Weiterbildungsangebote, die von den AusbildungsabsolventInnen in vielen Fällen als sinnlos, Statistikbeschönigung oder als Schikane empfunden wurden, erbrachten kaum Erfolge in der Vermittlung in Arbeit. Die meisten von den Jugendlichen selbst an die Arbeitsvermittler herangetragenen Weiterbildungswünsche (wie z.B. Umschulung oder Höherqualifizierung für die beiden Modenäherinnen Amelia W. und Esmā K.) wurden mit dem Verweis abgelehnt, dass das Arbeitsamt diese Qualifizierungen nicht mehr bezahlt.

Betrachtet man die oben stehende Übersicht, gewinnt man den Eindruck, dass es gleichgültig ist, ob überhaupt und welche Angebote das Arbeitsamt macht. Nur zwei von 24

arbeitslos gemeldeten AusbildungsabsolventInnen kamen über ein Angebot des Arbeitsamtes in eine Stelle mit Perspektive.

Wie konnte es dann den jungen Erwachsenen gelingen, den Schritt aus der Arbeitslosigkeit zu bewältigen?

Bei der Durchsicht der Interviews fiel auf, dass wie bei der Lehrstellensuche auch, eine Reihe von TeilnehmerInnen auf das Nutzen von persönlichen Beziehungen setzte. Neun Arbeitssuchende aktivierten Freunde, Bekannte, Verwandte und wie bei der Lehrstellensuche zeigte das Nutzen von Beziehungen in fast allen Fällen Erfolg.

Nur Frank H. gelang es nicht, über das Einschalten seiner früheren Freundin, deren Vater Firmenchef war, einen Job zu bekommen. Für alle anderen ergaben sich entweder feste Stellen (Maurer Ulf H. als Maler und Lackierer, Bäckereifachverkäuferin Ghina V. als Restaurantfachfrau, Schreiner Martin B. in seinem Beruf, Maler und Lackierer Stefan K. als Trockenbauer und Metallbauer Waldemar K. in einem verwandten Berufsfeld im Metallbereich) oder doch zumindest Stellenangebote, die eine Zeit lang eine Perspektive boten (für Schreinerin Elke J. ein dreiviertel Jahr in einer Großwäscherei, für Maler und Lackierer Olaf B. ein Jahr und sieben Monate in seinem Beruf, für die Arzthelferin Melek A. ein längerfristiger Job in der Gastronomie und für die Köchin Nadine S. zwei Stellen in ihrem Beruf).

Ähnlich erfolgreich waren die Arbeitssuchenden, wenn sie gezielt auf Firmen zugehen und sich dort vorstellten. 14 von 16 fanden über diese Aktivität eine Stelle. Nur Enno H. konnte während der Zeit seiner Arbeitslosigkeit mit dem Zugehen auf Betriebe keine Anstellung erlangen. Er bekam später das Angebot seines Ausbildungsbetriebes, wieder dorthin zurückzukehren. Bernd E. hatte ebenfalls wenig Erfolg mit der Methode und landete bei einer Zeitarbeitsfirma.

Alle anderen schafften es, z. T. lukrative Stellen zu bekommen. Nur Evelyn F. bekam einen befristeten Job als Saisonkraft auf einem Erdbeerfeld, und der Parkettleger Rafael M. fand zwar mit der Methode einen Job auf dem Bau, war aber zum Befragungszeitpunkt erst kurze Zeit dort, sodass nicht gesagt werden kann, ob die Stelle eine berufliche Perspektive für ihn bieten würde.

Einige BefragungsteilnehmerInnen schilderten ihre erfolgreiche Stellensuche sehr plastisch und eindrucksvoll, wie z.B. der Maler und Lackierer Olaf B.. Das Arbeitsamt schickte ihm zwei Stellenangebote. Er bewarb sich zunächst auf die Stelle als Maler und Lackierer. Diese Stelle war jedoch, wie oft am Bau, befristet.

Olaf B.: ... Da war ich sieben Monate, dann wieder raus ... Das Arbeitsamt hatte mir damals zwei Briefe geschickt: einmal in D. der Malerbetrieb und einmal im Industriepark E. die Firma W.-Kühlfahrzeuge. Ich hatte zuerst in D. angerufen, hab' mich vorgestellt, und die haben mich gleich genommen. Ja, und als die mich wieder gekündigt haben, weil keine Arbeit mehr da war, da ist mir eingefallen: ‚Das Arbeitsamt hat mir doch noch einen anderen Brief geschickt‘. Den hab' ich gar nicht mehr gefunden, weil das war ja schon lange her. Mir ist aber eingefallen W.-Kühlfahrzeuge in E.. Hab' ich gedacht, ‚was soll's?‘, hab' mich ins Auto gesetzt, bin nach E. gefahren und hab' die Firma gesucht. Da sind ja etliche Fabriken. Als ich gesehen hab' W.-Kühlfahrzeuge, bin ich rein und hab' gefragt, ob die noch jemanden einstellen.

Haben sie mich gefragt: „Was sind Sie von Beruf?“ Ja, Maler und Lackierer, ich hab' gleich gesagt: „Ich bin zwar Maler, aber das heißt nicht, dass ich keine andere Arbeit machen will. Egal, was Sie jetzt hier haben, ich mach' das.“

Ja, haben sie gemeint: „Wir bräuchten eventuell jemanden, das ist aber noch nicht ganz sicher, ob wir was für Sie haben. Das hat aber nichts mit Maler zu tun“. „Egal“, hab' ich gesagt, „ich mach' hier alles.“ Dann meinten sie, „machen Sie schon mal eine Bewerbung fertig und bringen sie vorbei, und dann sehen wir weiter“.

I: Was hast du in die Bewerbung reingeschrieben? Olaf B.: Ja, zum Beispiel, dass ich sehr flexibel bin, dass ich selbstständig arbeiten kann, dass ich sehr gerne mit Teamgeist arbeite, dass, wenn die Kollegen mit mir zurechtkommen, komme ich auch mit denen zurecht, also, ich hab' noch nie Probleme gehabt mit Arbeitskollegen. Und dann würde ich mich sehr freuen über ein Vorstellungsgespräch oder ein Telefonat, das wir führen könnten und so weiter, dass ich mich sehr freuen würde, wenn ich die Stelle kriegen könnte, weil ich auf jeden Fall Arbeit suche, und ich alles so mache, wie es sich gehört, also ich bin zuverlässig und pünktlich, Verantwortung kann ich auch tragen.

Ja gut, der hat sich das dann durchguckt, ich hatte meine Telefonnummer hinterlassen, und irgendwann komm' ich heim, da hatte ich auf dem Anrufbeantworter vom Herrn W. persönlich draufgesprochen: „Herr B., ich hab' mir Ihre Bewerbung und Lebenslauf durchguckt, wenn Sie wollen, dann rufen Sie mich zurück, dann können wir einen Termin für die persönliche Vorstellung ausmachen.“

Ja, hab' ich am nächsten Tag zurückgerufen und den W. gefragt: „wie war jetzt meine Bewerbung und der Lebenslauf?“ Hat er gemeint: „Das hat sich alles sehr interessant angehört. Es würde mich freuen, wenn Sie dann und dann kommen könnten.“ Hab' ich gefragt: „Wann kann ich kommen?“ Hat er gesagt: „Ja, von mir aus können Sie gleich kommen.“ Hab' ich gesagt: „Gut, in zehn Minuten bin ich da.“

Zehn Minuten später war ich beim Chef von W.-Kühlfahrzeuge. Der hat mich noch mal gefragt, was ich gelernt habe, wie ich dazu komme, mich bei W.-Kühlfahrzeuge zu bewerben. Hab' ich gesagt, einmal noch vom Arbeitsamt, das war aber schon eine Weile her, und zwischendurch hab' ich eine Stelle als Maler gekriegt. Aber mir ist eingefallen, ich bin nicht einer, der jedes Mal wieder daheim sitzen will, ich will Arbeit haben und zwar Jahre lang durchgehend, nicht immer nur mal ein Jahr, mal zwei Jahre oder ein paar Monate und dann wieder daheim.

Und dann hab' ich gesagt: „Ich habe gehört, Sie haben eine Produktion ...“ und dann hab' ich was erfunden, dass ich im Internet durchguckt habe, wie die Firma so ist. Das hat gar nicht gestimmt, das hab' ich nur so gesagt, also: „Ich war im Internet und hab' unter Ihrer Adresse nachguckt, das hat sich alles sehr interessant angehört, was Sie im Internet geschrieben haben, der Beruf, der bei Ihnen ist, der interessiert mich.“

Ja, und da hat er gesagt: „Was stellen Sie sich vor, wann wollen Sie anfangen oder wann können Sie anfangen?“ „Von mir aus sofort!“

Hat er gemeint: „Morgen früh um Sieben?“ „Ja, gut, bin ich morgen um Sieben da!“ Das war an einem Donnerstag. Freitag war die Woche schon wieder rum. Aber das war mir egal. Viele hätten gesagt: „Ach, nee, komm' her, nächste Woche oder gar in zwei Wochen.“ Das macht aber einen schlechten Eindruck. Wenn du zum Chef sagst: „Ich fang' sofort an“, dann heißt 's „gut, der ist willig, der will arbeiten, der will gleich neu anfangen.“ Und dann haben sie gesehen, dass ich morgens am nächsten Tag da war, und so hab' ich bei denen angefangen. Es wurd' mir zuerst die Firma gezeigt, die Arbeitskollegen vorgestellt, und ich komme mit allen dort gut aus. Und jetzt bin ich schon im November ein Jahr dort.

Auch Esmā K. legte eine erstaunliche Hartnäckigkeit an den Tag, um eine Stelle zu finden und aus der Arbeitslosigkeit herauszukommen.

Esma K.: Fünf Monate war ich arbeitslos, dann hab' ich beim E.-Kongresshotel vier Mal nachgefragt, und die haben mich beim vierten Mal genommen ...

I: Ich muss dich mal etwas dazwischenfragen: Du hast vier Mal nach Arbeit nachgefragt. Ist das nicht stressig, immer wieder abgelehnt zu werden?

Esma K.: Ach, in der Metallfabrik W. hab' ich zwanzig Mal nachgefragt. Ich hab' gehört, in der Firma W. arbeitet man nicht zu viel und kriegt gutes Geld. Ich hab' dann gefragt und die haben gefragt, ob ich Kinder hab', hab' ich „nein“ gesagt, ob ich verheiratet bin, hab' ich „nein“ gesagt, und dann haben sie gemeint: „kommen Sie nächste Woche, kommen Sie nächste Woche ...“ Und ich bin jede Woche hin, zwanzig Mal ungefähr, und zum Schluss haben sie gesagt, ich soll mich nicht mehr blicken lassen, weil die keinen suchen, sie suchen nur Männer. Dann hab' ich dort aufgehört zu suchen ...

Erfolg bei der Stellensuche erbrachte neben dem Nutzen von Beziehungen oder den Initiativbewerbungen bei Betrieben auch das Recherchieren nach Stellen in Zeitung und Internet und die klassische Bewerbung auf ausgeschriebene Stellen.

Von den zehn Stellensuchenden, die versuchten über Zeitung und Internet einen Job zu finden, fragten fünf aber auch entweder im Bekanntenkreis oder direkt bei Betrieben nach. Für vier TeilnehmerInnen stellte die Suche über die Zeitung, das Internet und schriftliche Bewerbungen die einzige Form der Stellensuche dar. Drei davon, Barbara M., Lothar M. und Jessica R. hatten mit dem Schreiben von Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen keinen Erfolg. Nur Yvonne A. fand ihre zweite Lehrstelle als Köchin über diesen Weg.

Marc S. gab als einziger der Befragten ein eigenes Stellengesuch auf und hatte damit Erfolg. Marc lernte KFZ-Mechaniker für Nutzfahrzeuge, jobbte aber Jahre lang – unterbrochen von Zivildienst - nur in Saisonjobs im Reifenservice.

Irgendwann wollte er wieder eine feste Stelle in seinem Beruf haben; dies erreichte er über die Annonce.

I: Und wie hast du die Stelle gefunden? Marc S.: Ich hab inseriert, ein Stellengesuch. Seitdem bin ich bei S.-Logistik.

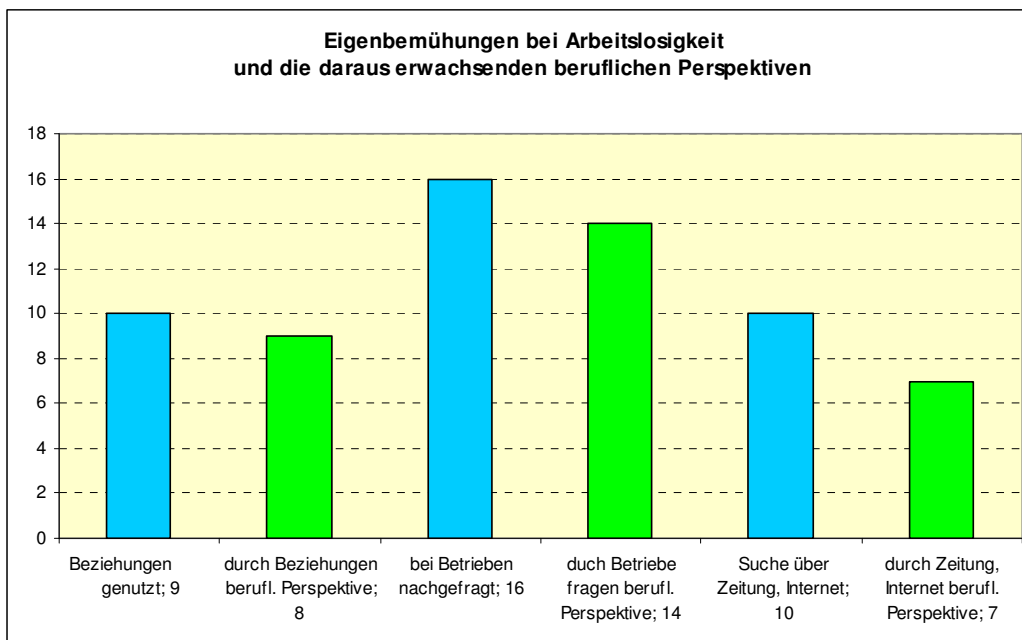
I: Die haben sich also auf deine Annonce gemeldet? Marc S.: Ja.

I: Haben sich auch mehr Firmen gemeldet? Marc S.: Ja, da haben sich sehr viele gemeldet. Aber auch wegen Marketing und Versicherungen und so was, da war ich gar nicht interessiert.

I: Und wie kamst du auf die Idee, eine Annonce aufzugeben? Marc S.: Durch meinen Vater, der hat gemeint: „Setz doch mal was in die Zeitung unter Stellengesuche!“ Das hab’ ich zwei Mal gemacht, also zwei Versuche hab’ ich schon gebraucht.

Im Vergleich zu den Vermittlungsaktivitäten der Arbeitsverwaltung zeichneten sich die meisten Eigenbemühungen der AusbildungsabsolventInnen durch gute Erfolge aus, wie Abbildung 79 zeigt.

Abbildung 79: Eigenbemühungen bei Arbeitslosigkeit und Perspektiven



35 AusbildungsabsolventInnen bemühten sich durch Beziehungen, Initiativbewerbungen oder Stellenrecherche in Zeitung und Internet um eine Arbeit, und nur sechs hatten keinen Erfolg mit einer dieser Methoden.

Heinz-Herbert Noll und Stefan Weick vom Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen (ZUMA) leisteten in 2002 auf der Grundlage der Mikrozensusdaten von 1997 eine Analyse der Prozesse der Arbeitssuche und Stellenfindung.

Zitat: „Mit der vorliegenden Analyse soll ein Beitrag dazu geleistet werden, die Prozesse der Arbeitssuche und der Zuordnung von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften empirisch zu beleuchten, aber insbesondere auch Erkenntnisse und Bedeutung der öffent-

lichen Arbeitsvermittlung für das Zustandekommen von Arbeitsverhältnissen in diesem Rahmen zu gewinnen.“ (Noll/Weick, 2002, 6).

Der Titel der Publikation „Informelle Kontakte für Zugang zu Jobs wichtiger als Arbeitsvermittlung“ fasst dabei ein wesentliches Ergebnis der Analyse zusammen.

Die Leistungsfähigkeit und Kompetenz der öffentlichen Arbeitsvermittlung – so die beiden Autoren – werde zunehmend in Zweifel gezogen, dabei werde aber übersehen, dass die Arbeitsämter (heute: Arbeitsagenturen) nur ein Akteur unter anderen sind und ihre Effizienz von ihren Rahmenbedingungen und in erster Linie vom Vorhandensein offener Stellen und der Meldung durch die Arbeitgeber abhängen.

Die Untersuchung nimmt dabei die Arbeitssuche und Stellenfindung im europäischen Vergleich in den Blick und kommt zu der Erkenntnis, dass in Deutschland die öffentliche Arbeitsverwaltung als Vermittlungsinstanz von größerer Bedeutung ist als in vielen anderen europäischen Ländern, sie aber tatsächlich in der Herstellung von Arbeitsverhältnissen nur eine untergeordnete Rolle spielt. Nach der subjektiven Beurteilung der Effektivität von Formen der Arbeitssuche befragt, schneidet bei Deutschen die Sichtung von Stellenanzeigen am besten ab, gefolgt von der Suche über das Arbeitsamt und der direkten Bewerbung beim Arbeitgeber.

Betrachtet man jedoch die Wege, über die tatsächlich Stellen gefunden wurden, tun sich deutliche Unterschiede zwischen den Suchstrategien und den Stellenfindungsmustern auf.

88% der Stellensuchenden bauten auf das Arbeitsamt, 23% auf staatliche Weiterbildung; über das Arbeitsamt kamen aber nur 11% in Arbeit, über staatliche Weiterbildung nur 1%.

Informelle Kontakte (Freunde, Bekannte, Verwandte) hingegen stellen die wichtigste Instanz für das Erlangen einer Arbeitsstelle dar: 31% aller Erwerbstätigen in Deutschland gaben an, ihre Stelle über diesen Weg gefunden zu haben. In anderen europäischen Ländern spielte die Vermittlung über Bekannte und Verwandte nochmals eine größere Rolle, vor allem in den südeuropäischen Ländern (Griechenland, Italien, Spanien, Portugal immer zwischen rund 55 – 60%), in der Gesamt-EU kamen 41% der Arbeitssuchenden über private Kontakte zu ihren Arbeitsplätzen. Demgegenüber hatte die Arbeitsverwaltung insbesondere in den o.g. südeuropäischen Ländern praktisch keine Bedeutung für die Stellenfindung.

Selbst über Zeitungsanzeigen oder über die direkte Anfrage bei Arbeitgebern kamen mehr Personen zu ihren Stellen als über die Arbeitsämter. In Deutschland fanden 20% der Suchenden ihre Stelle über die Zeitung, 16% über das Herantreten an Arbeitgeber. (Noll/Weick, 2002, 9).

Die beiden Autoren ziehen daraus den genauso lapidaren wie vernichtenden Schluss, dass die Effekte einer Reform der öffentlichen Arbeitsvermittlung als eher gering eingeschätzt werden müssen, solange es nicht genügend Beschäftigungsangebote gibt. (ebda., 10)

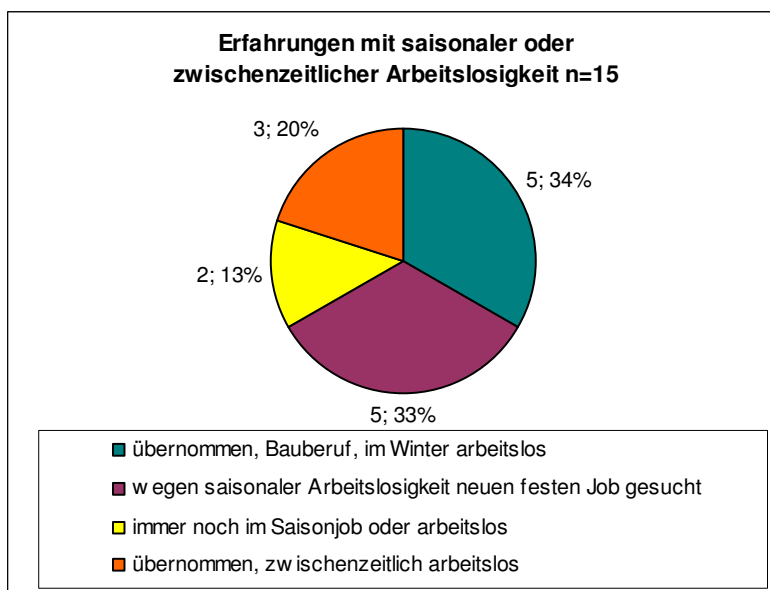
Demnach seien die damals in Deutschland geplanten (später in den Hartz-Gesetzen umgesetzten) Maßnahmen einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik, die versucht durch Anreize und Sanktionen, aber auch durch Deregulierungen des Arbeitsmarktes oder Setzen auf private Arbeitsvermittlung die Arbeitssuchbemühungen der als unflexibel und unmotiviert angenommenen Arbeitssuchenden zu intensivieren, aufgrund von Struktur- und Wachstumsschwächen zum Scheitern verurteilt. (ebda, 6) .

3.5.6.2 Saisonale Arbeitslosigkeit

Eine Reihe von Befragten war zwar übernommen worden oder hatte rasch wieder eine Stelle gefunden, blieb aber trotzdem nicht ganz von saisonaler oder zwischenzeitlicher Arbeitslosigkeit wegen Arbeitsmangel verschont.

Das folgende Schaubild zeigt die Situation dieser BefragungsteilnehmerInnen

Abbildung 80: Saisonale oder zwischenzeitliche Arbeitslosigkeit



Zunächst gibt es die fünf Teilnehmer, die Maler und Lackierer Holger B. und Lutz E., den Trockenbauer Thomas G., den Stuckateur Patrick S. und den Straßenbauer Manuel R., die von ihren Ausbildungsbetrieben in feste Arbeitsverhältnisse übernommen wurden, jedoch im Winter in die Arbeitslosigkeit geschickt wurden.

Während für Holger, Lutz und Manuel nur einen Winter eine Arbeitslosigkeitsphase anstand, erlebten Thomas und Patrick die saisonale Arbeitslosigkeit regelmäßig jedes Jahr.

Auf die Frage, ob sie etwas unternahmen, um aus der Arbeitslosigkeit herauszukommen, z.B. sich nach anderen Stellen umzuschauen, antworteten vier, die sicher wussten, dass sie wieder eingestellt werden, dass sie nichts anderes suchten.

Allerdings erzählten Thomas und Patrick, dass das Arbeitsamt versuchte, sie in andere Stellen zu vermitteln, obwohl sie dort angegeben hatten, dass sie ab März/April des Jahres wieder zurück in ihre Firmen gehen können.

Als das Arbeitsamt versuchte, Thomas in eine andere Stelle zu schicken, stellte ihn sein Ausbildungsbetrieb schnell wieder auf 400-Euro-Basis ein.

Vier Befragungsteilnehmer, der Maurer Ulf H., der Maler und Lackierer Olaf B. und der Schreiner Kevin T., der KFZ-Mechaniker für Nutzfahrzeuge Mirco J. und eine Befragungsteilnehmerin, die Gärtnerin Marlis K. störte die saisonale Arbeitslosigkeit so stark, dass sie sich neue Stellen suchten.

Ulf H. fiel im Sommer durch die Maurerprüfung, bestand ein halbes Jahr später die Nachprüfung und wurde arbeitslos. Vom Ausbildungsbetrieb wurde ihm in Aussicht gestellt, im Mai wieder eingestellt zu werden. Da ihm das zu lange dauerte, suchte er sich schnell eine neue Stelle als Maler und Lackierer, wo er allerdings auch die ersten Jahre saisonaler Arbeitslosigkeit ausgesetzt war. Sein Arbeitgeber plante aber, die Leistungen der SOKA-Bau¹³ in Anspruch zu nehmen, so dass die Winterarbeitslosigkeit nicht mehr auftreten würde.

¹³ Es handelt sich dabei um SOKA-BAU (Sozialkassen BAU), die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK) und die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VVaG (ZVK).

Beides sind Einrichtungen der Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft. Die Leistungen von SOKA-BAU sind speziell auf die Besonderheiten der Bauwirtschaft zugeschnitten. Zu den Leistungen von SOKA-Bau gehört u.a. der Lohnausgleich zur weitgehenden Aufrechterhaltung der Beschäftigungsverhältnisse im Winter. Die Baubetriebe führen Beiträge in tarifvertraglich festgelegter Höhe an SOKA-BAU ab. Die Beiträge sind so festgelegt, dass die Leistungen von SOKA-BAU daraus finanziert werden können.

Kevin wurde vom Ausbildungsbetrieb übernommen, sah sich aber auch jeden Winter mit einigen Monaten Arbeitslosigkeit konfrontiert. Aus dem Interview:

I: Wie lange warst du dann noch in dem Betrieb? Kevin T.: Ich war noch drei Jahre da, hab' noch drei Jahre als Geselle gearbeitet. Aber ich wurde regelmäßig weggeschickt zum Stempeln, im Januar, wenn keine Arbeit da war.

I: Warum ausgerechnet im Januar? Kevin T.: Weil die Leute alle bis Weihnachten ihre Küchen drin haben wollen, und nach Weihnachten ist es dann ruhig.

I: Wie lange warst du immer im Winter arbeitslos? Kevin T.: So zwei bis drei Monate...

... Ja, und ich hab' mich schon, als ich noch gelernt hab', immer wieder im Bergbau beworben, und letztes Jahr im November bin ich dort eingestellt worden unter Tage. Das wollte ich die ganze Zeit, das hat aber immer nicht geklappt, und letztes Jahr hat es dann geklappt.

I: Und hättest du dich nicht bei der Bergbaufirma schon um einen Ausbildungsplatz bewerben können? Kevin T.: Da hatte ich keine Chance mit meinem Schulabschluss (Sonderschulabschluss, Anm. d. A.). Wenn man dann eine abgeschlossene Lehre hat, dann nehmen sie einen eher.

Kevin erzählte, dass er unter Tage im Bergbau einen festen Arbeitsplatz mit Aufstiegsprospektiven hat. Außerdem bemerkte er, dass er früher als Schreiner viel auf Montage tätig war und oft erst abends um 22.00 Uhr nach Hause kam. Im Bergbau arbeitete er zwar im Schichtbetrieb, hatte aber geregelte Arbeitszeiten und viel mehr Freizeit als vorher.

Auch Olaf suchte sich seine neue Stelle in der Kühlwagen-Produktion, in der er saisonaler Arbeitslosigkeit nicht mehr ausgesetzt war.

Der KFZ-Mechaniker für Nutzfahrzeuge Mirco J. blieb nicht in seinem Ausbildungsbetrieb und fand rasch eine Stelle in einem anderen Betrieb, in der er allerdings immer im Winter in die saisonale Arbeitslosigkeit geschickt wurde.

Seine Aussagen dazu:

I: Wenn du im Winter arbeitslos warst, hast du dich beworben? Hat das Arbeitsamt dir Stellen empfohlen? Mirco J.: ... Für 's Arbeitsamt schreibt dir der Chef eine Bestätigung, dass er dich ab April wieder einstellt. Das reicht für das Arbeitsamt. Einmal pro Monat

wirst du eingeladen. Da sitzt du dann zwei Stunden im Flur, das ganze Gespräch dauert fünf Minuten, das ist reine Schikane, wenn du mich fragst.

Mirco ergriff die Gelegenheit, sich nach Absolvierung einer Weiterbildung mit dem kleinen Schwertransportunternehmen selbstständig zu machen.

Auch Marlis wollte sich mit den Bedingungen in der Garten- und Landschaftsbaufirma, in der sie zuletzt als Gärtnerin arbeitete, nicht abfinden. Sie besuchte im Winter gezielt, finanziell unterstützt vom Arbeitsamt, Qualifizierungskurse für den Bürobereich und fand dann eine feste Stelle als Büromitarbeiterin. Nebenbei erwähnte sie, dass das Arbeitsamt sie während ihrer saisonalen Arbeitslosigkeit in völlig ungeeignete Stellen vermitteln wollte, z.B. als Gärtnerin zunächst bundesweit und dann sogar nach Australien. Eine weit von zu Hause entfernte Stelle ist aber für Marlis als Hörbehinderte kaum zu leisten.

Zwei Teilnehmer, der Maurer Lothar M. und der KFZ-Mechaniker Iwan K., waren nach der Ausbildung zunächst arbeitslos geworden. Lothar M., weil er im Sommer durch die Prüfung gefallen war und im Winter Nachprüfung hatte. Er wurde nach drei Monaten wieder vom Ausbildungsbetrieb eingestellt, hatte sich aber zum Befragungstichtag durch Krankheit und eine Reha-Umschulung weit vom Maurerberuf entfernt.

Iwan K. fand auch keinen Einstieg in seinen Beruf mehr. Das Arbeitsamt vermittelte ihm einen Job in der Autoaufbereitung, in dem er immer etwa von März bis November arbeitete. Zwischenzeitlich war er immer wieder kürzer oder länger arbeitslos. Zwar war er zum Befragungstichtag wieder in der Firma tätig, im Winter drohte ihm jedoch erneute Arbeitslosigkeit.

Schließlich gab es auch eine Teilnehmerin, die Floristin Anja O. und zwei Teilnehmer, den Bäcker Enno H. und den Fleischer Daniel K, die von ihren Ausbildungsbetrieben in ein Angestelltenverhältnis übernommen wurden, zwischenzeitlich aber wegen Arbeitsmangel entlassen wurden. Zum Befragungstichtag arbeiteten alle Drei wieder bei ihren alten Firmen.

3.5.6.3 Erfahrungen mit Leiharbeitsfirmen

Neun BefragungsteilnehmerInnen (vier Frauen und fünf Männer) äußerten sich in der Befragung zu ihren Erfahrungen mit Leiharbeitsfirmen. In den meisten Fällen wurde den Befragten die Bewerbung bei einer Leiharbeitsfirma von den Arbeitsämtern (später

Arbeitsagenturen), bzw. von Mitarbeitern von Bewerbungs- oder Eingliederungskursen der Arbeitsämter und Jobcenter nahegelegt.

Der einzige, der letztlich über eine Beschäftigung bei einer Leiharbeitsfirma in eine feste Stelle bei einem großen Textilunternehmen kam, war der ursprüngliche Stahlbetonbauer Frank H.. Seine Erfahrungen schilderte er wie folgt:

I: Und hast du damals Arbeit gesucht? Frank H.: Ja, ich hab' die Zeitung aufgeschlagen, alles angerufen, gefragt, hingegangen, gefragt, ob sie jemanden suchen ...

I: Und bei was für Firmen hast du nachgefragt? Frank H.: Zum Beispiel Betonwerk N., Baufirmen und so weiter. Ich hab' aber nichts gekriegt, hab' dann daheim gewohnt auf Kosten der Eltern, leider. So konnte ich aber nicht weiter leben, das wollte ich auch meinen Eltern nicht zumuten, bin ich wieder auf 's Arbeitsamt und hab' mich wieder angemeldet. Und die haben dann gemeint: Arbeitslosengeld kriegst du nicht, Hartz IV. Das wollte ich auf keinen Fall und hab' gedacht, dann gehe ich eben zur Zeitarbeitsfirma.

I: Wann war das? Frank H.: So vor drei, dreieinhalb Jahren. Immer bei derselben. Ich hatte da 'n festen Vertrag, keinen befristeten, einen unbefristeten. Und war zwei Jahre dort und hab' verschiedene Firmen durch gemacht von Kommissionieren bei der Großbäckerei H., Brötchen zählen bis zur T.-Autoteile. Und irgendwann bin ich dann zur Textilfirma M. gekommen, wo ich heute fest eingestellt bin. Ich bin jetzt bei der Textilfirma M. übernommen worden. I: Was machst du bei der Textilfirma M.? Frank H.: Ich bin da Arbeiter, das heißt eigentlich Textilmaschinenführer. Aber ich hab' ja noch nicht so die Berufserfahrung. Ich muss da erstmal reinkommen. Ich bin da so reingerutscht, weil ich mir wirklich auch den Arsch aufgerissen habe. Wenn es hieß „Wochenendschicht“, was ich normalerweise von der Zeitarbeitsfirma aus, so vom Gesetz her, nicht machen durfte, samstags oder sonntags, nur mit Sondervereinbarung, dann hab' ich die Zeitarbeitsfirma angerufen und das mit denen abgesprochen, wann ich schaffe. Und dann ging die Arbeit meistens 12 Stunden, die Zeitarbeitsfirma hat eigentlich nie ein großes Trara deswegen gemacht.

I: Und wie ist dein Verdienst, dein Stundenlohn? Frank H.: Als ich bei der Zeitarbeitsfirma angefangen hab', waren das 6,85 Euro und dann 7,09 Euro. Und von der Textilfirma krieg' ich jetzt 11 bis 12 Euro die Stunde. Und die Zeitarbeitsfirma hat von der Textilfir-

ma noch mehr für mich verlangt. Wenn ich 7,09 Euro kriege, nehmen die das Doppelte, also mindestens 14 Euro die Stunde berechnen die. Das ist eigentlich, wenn du's nicht anders erklären willst, „mobile Sklaverei“.

Zwei weitere Befragungsteilnehmer, die ehemalige Verkäuferin Oxana K. und der Ausbaufacharbeiter Bernd E. waren zum Befragungstichtag aktuell bei einer Leiharbeitsfirma beschäftigt und gaben beide an, dass es ihr berufliches Ziel ist, von einer ausleihenden Firma übernommen zu werden.

Nach einer längeren Zeit der Firmenwechsel durch die Anstellung bei der Zeitarbeitsfirma, arbeitete Oxana in einem Lackierwerk und verpackte dort die lackierten Autoteile für den Versand.

I: Und die Arbeit gefällt dir? Oxana K.: Ja, das ist o.k.. Spaß macht es schon. I: Wie viel verdienst du bei der Zeitarbeitsfirma? Oxana K.: Sieben Euro die Stunde ...

I: Und ihr arbeitet im Lackierwerk mit Zeitarbeitern und Festangestellten zusammen und macht alle die gleiche Arbeit? Oxana K.: Ja, manchmal ist es schon ärgerlich. Wir machen alle den gleichen Job, und die festen Mitarbeiter verdienen das Doppelte. Obwohl, wir werden alle gleich behandelt. Nur halt wegen Geld ...

Oxana schien sich tatsächlich in der Firma wohlfühlen. Ich traf sie vor dem Café, in dem wir verabredet waren, wie sie gerade ihr Auto einparkte. Als ich in das Auto schaute, sah ich eine Torte auf dem Rücksitz. Darauf angesprochen, erklärte Oxana mir, dass sie die Torte für ihre Kolleginnen gebacken hat. Sie wollte anlässlich ihres Geburtstages Kaffee und Kuchen in ihrer Abteilung ausgeben.

I: Du bist jetzt seit Januar 2007 immer nur in der Firma T.. Könnte es sein, dass diese Firma dich als feste Mitarbeiterin übernimmt? Oxana K.: Ja, das könnte sein. Letztes Jahr haben sie drei Mitarbeiterinnen von unserer Zeitarbeitsfirma übernommen. Das wäre ein Ziel für mich, das könnte ich mir vorstellen. Einen unbefristeten Arbeitsvertrag habe ich ja, aber nur mit der Zeitarbeitsfirma.

Auch Bernd E. strebte die Übernahme in einem ausleihenden Betrieb an. Auf die Frage, wie es bei ihm beruflich weitergehen soll, sagte er:

Bernd E.: Ich denk' mir, erstmal als Leiharbeiter weiter arbeiten.

I: Bewirbst du dich immer noch woanders? Bernd E.: Ich mach' erstmal weiter als Leiharbeiter. Vielleicht übernimmt mich ja einer, wo ich Leiharbeiter mach'.

I: Kommt das vor? Bernd E.: Ja, wo ich letzte Woche gearbeitet hab', den einen haben sie übernommen. Der war schon lange Leiharbeiter, bestimmt schon zwei Jahre, bis sie den übernommen haben.

Die Argumentation der Drei war auch, dass sie selbst Geld verdienen wollten, um unabhängig zu sein. So sagte Frank: *lieber 800 oder 900 Euro im Monat verdienen, als auf Kosten der Eltern leben* und Oxana: *ich kann doch nicht wegen jedem Cent zu meinen Eltern gehen und sagen: „Gebt mir mal fünf Euro für Zigaretten.“*

Während für Frank, Oxana und Bernd sich die Leiharbeit eher als Perspektive darstellte, äußerten sich andere durchweg negativ und versuchten vieles, um dem Zwang zur Leiharbeit zu entgehen.

Auch wenn TeilnehmerInnen sich dem Druck fügten und sich bei Leiharbeitsfirmen meldeten, bekamen sie mitunter nur wenige oder gar keine Arbeitsangebote.

Diese Erfahrungen beschrieben der Maurer und Bürokaufmann Lothar M., die Industriekauffrau und Malerin und Lackiererin Barbara M. und die Modenäherin Esma K.

Aus dem Interview mit Lothar:

I: Wie sieht es mit Zeitarbeitsfirmen aus? Lothar M.: Da bin ich bei einer angemeldet. Die wollen erst etwas für mich suchen, und das kann noch ein bisschen Zeit in Anspruch nehmen.

I: Wurde dir vom Amt vorgeschlagen, dich bei allen Zeitarbeitsfirmen zu bewerben? Lothar M.: Ja, ich hab' überall Bewerbungen abgegeben. Da hab' ich aber schon ewig nichts mehr gehört. Die haben aufgenommen, dass ich im kaufmännischen Bereich was suche, und da haben sie wahrscheinlich gerade nichts. Ich würde aber auch im Lager arbeiten, in der Fabrik, Hauptsache ich bin hier erstmal raus.

Auch Barbara hatte offensichtlich wenig Erfolg:

I: Tut das Arbeitsamt etwas für dich? Barbara M.: Ich soll mich immer mal melden. Die Adressen, die die mir geben, sind alle uninteressant. Ich hab' mich auch schon bei Zeitarbeitsfirmen beworben. Bis jetzt hatte ich das Gefühl, die haben nur leere Versprechungen. Die konnten mir keine konkreten Aussagen machen, zum Beispiel was der Arbeitsmarkt im Moment braucht: Ob sie Maler brauchen, ob sie Kaufleute brauchen ...

Ich hab' mich informiert, hab' Termine ausgemacht, hab' meine Bewerbungsunterlagen dort vorbeigebracht. In den Bewerbungsgesprächen waren zum Teil sehr private Fragen, was weiß ich: Mein Autokennzeichen, ob sie meinen alten Arbeitgeber anrufen können. Das geht die überhaupt nichts an, meiner Meinung nach. Ich weiß nicht, nach welchen Seiten die sich überall absichern wollen. Mein Instinkt hat mir gesagt: ‚Dubiose Läden‘. Eine Firma hat mir versprochen: „In einer Woche melden wir uns“. Das ist schon drei Monate her. Auf sowas kann ich gerne verzichten. Was tariflich eigentlich am Bau bezahlt werden müsste – nehmen wir an, ich will als Malerin arbeiten – da liegen zwischen den normalen Tarifen und dem, was die bezahlen, Galaxien dazwischen. Ich habe zwei abgeschlossene Ausbildungen. So extrem unter Wert muss ich mich nicht verkaufen lassen.

Esma fand ihre Stelle selbst, nachdem die Suche über Leiharbeitsfirmen nichts gebracht hatte.

I: Hat das Arbeitsamt dir auch Angebote gemacht? Esma K.: Die haben mir gesagt, dass ich mich bei allen Leiharbeitsfirmen anmelden soll. Und das hab' ich gemacht, in ganz Fulda.

I: Und haben dir die Leiharbeitsfirmen etwas vermittelt? Esma K.: Die haben gefragt: „Als was willst du arbeiten?“ Und ich hab' gesagt: „Als Zimmermädchen oder als Produktionshelfer oder als Modenäherin“. Und die haben gesagt: „Jetzt haben wir nichts frei, wir melden uns bei Ihnen.“ ...

Weil ich kein Auto hab', haben die Zeitarbeitsfirmen sich, glaub' ich deswegen, auch nicht gemeldet. Ja, und dann, als ich im E.-Hotel angefangen hab' so nach sechs Monaten, hat die Zeitarbeitsfirma H. angerufen, bei M. wär' jetzt eine Stelle für drei Monate frei als Näherin. Ich hab' gesagt: „Ich hab' was Besseres!“

Besonders schlechte Erlebnisse mit Leiharbeit beklagten der KFZ-Mechaniker Iwan K. und der Maler und Lackierer Olaf B. Aus dem Interview mit Iwan K.:

Ja, und dann war ich in Zeitarbeitsfirmen. Das war eine schlimme Erfahrung, jetzt weiß ich, dass ich da nicht mehr hingeh.

I: Hat das Arbeitsamt dich dahin geschickt? Iwan K.: Nein, ich hab' das selber gemacht. Ich brauchte einen Job. Ich war bei zwei Firmen.

I: Und in welche Bereiche haben die dich vermittelt? Iwan K.: Zuerst war ich bei Zeitarbeit G., und die haben mich zu einem Paketdienst geschickt. LKWs aufladen. Da musste ich nach B. fahren (40 km von Fulda entfernt) und hab' am Ende nur 600 Euro rausgeholt. Und man musste selbst noch den Sprit zahlen. Das ist totale Verarschung.

Bei Zeitarbeit G. war es so, dass ich nur beim Paketdienst gearbeitet hab', bei der nächsten Zeitarbeitsfirma, die haben mich erstmal nach Luxemburg geschickt. Das war aber auch so eine Sache. Ich hab' Erfahrung mit Schweißen, was ich in der Berufsschule gemacht habe, und der Chef von der Zeitarbeitsfirma hat mir gesagt, „du musst in Luxemburg irgendwas schweißen“. Ich dachte: ‚O.k., das kann ich.‘ Das ging dann von Donnerstag bis Sonntag. Bin ich mit der Firma hingefahren, das hatte aber nichts mit Schweißen zu tun. Da musste man etwas aufbohren und Lamellen rausziehen. In der Firma haben sie zu mir gemeint: „Wie kommst du da jetzt drauf, dass du hier schweißen sollst?“ Das war einfach Quatsch.

Und Olaf B. berichtete, dass er vom Arbeitsamt während einer Phase der Arbeitslosigkeit dazu aufgefordert wurde, sich bei einer Leiharbeitsfirma zu bewerben, dass er aber dort sehr wenig verdiente und sofort aufhörte, als er wieder eine andere Stelle fand.

Die Erlebnisse, die TeilnehmerInnen mit Leiharbeit schilderten, sprachen im Wesentlichen drei Punkte an. Zum einen war meist der Druck des Arbeitsamtes oder der drohende Abstieg in Arbeitslosengeld II ausschlaggebend für die Bewerbung bei Leiharbeitsfirmen. Zum zweiten war ein Thema der extrem niedrige Verdienst. So lebten Bernd und Oxana noch zu Hause bei ihren Eltern, weil ihr geringes Einkommen kaum eine eigenständige Existenz erlaubte.

Beim Interview mit Bernd wollte unbedingt seine Mutter dabei sein. Im Anschluss an das Interview unterhielten wir uns noch zu dritt. Bernd erzählte nach dem Interview, dass er während der Zeiten seiner Arbeitslosigkeit von Schwarzarbeit gelebt hatte und dabei mehr verdient hatte als in der Leiharbeitsfirma. Seine Mutter kommentierte: Die schlechten Bedingungen in der Zeitarbeit förderten die Schwarzarbeit, den Leuten bleibe nichts anderes übrig, wenn sie überleben wollen. Außerdem sagte sie mit Blick auf Bernd: „Das ist doch die Generation, die mal Kinder bekommen soll! Mit einem Verdienst von 700 bis 800 Euro im Monat kann man keine Familie gründen.“

Als dritten Punkt erlebten die TeilnehmerInnen aber auch die Dequalifizierung, die mit einer Beschäftigung bei der Leiharbeitsfirma meist einhergeht.

Leiharbeitsfirmen vermitteln ihre Arbeitnehmer größtenteils in Anlernjobs in der industriellen Produktion. Vorher erworbene Erfahrungen aus den jeweiligen Ausbildungsberufen oder einer Berufstätigkeit verlieren ihren Wert, mit durch Leiharbeit geprägten Lebensläufen sind Bewerbungen auf qualifiziertere berufliche Positionen kaum noch erfolgreich. Alle TeilnehmerInnen, die Erfahrungen mit Leiharbeit machten, waren entweder schon länger erwerbslos wie Lothar M. und Barbara M. (beide mit je zwei abgeschlossenen Berufsausbildungen!) oder hatten sich sehr weit von ihren Lehrberufen entfernt und sahen kaum Chancen zur Rückkehr oder zu einer positiven beruflichen Entwicklung. Entsprechend negativ äußerten sich dann auch einige der TeilnehmerInnen über ihren Lehrberuf.

Oxana antwortete z.B. auf die Frage: Was hat es aus deiner Sicht persönlich und beruflich für dich gebracht, eine Ausbildung abgeschlossen zu haben?

Oxana K.: Wenig, nur die zwei Jahre hab' ich irgendwas gemacht. Aber eine Zukunft in dem Beruf habe ich ja keine, also im Verkauf.

Obwohl sie später noch erwähnte, dass die Ausbildung in der Schuhkette ihr Spaß gemacht hatte.

Die Molkereifachfrau Agnes J., die etwa ein Jahr in einer Leiharbeitsfirma tätig war, bevor sie Mutter wurde, gab an, dass sie empfindet, den falschen Beruf in einem schlechten Ausbildungsbetrieb gelernt zu haben. Sie würde gerne eine Umschulung machen, um wieder neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten.

Die Aussagen der Befragungsteilnehmer belegen teilweise in eindrucksvoller Weise, dass, nicht wie von Politik und Wirtschaft postuliert, Leiharbeit zum Einstieg in den Beruf oder zur Stabilisierung des Berufsverlaufs führt, sondern das Gegenteil der Fall ist. Leiharbeit im Berufsverlauf scheint Einstiege in eine reguläre Beschäftigung eher zu verhindern und trägt eher zu weiteren prekären Verläufen bei.

Zu erweiterten Aussagen kommen 2010 die MitarbeiterInnen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB Buch; Burkert; Hell; Niebuhr in ihrer Forschung über Zeitarbeit als Erwerbseinstieg nach einer dualen Ausbildung.

Ausgangspunkte der Untersuchung waren zum einen die Feststellung, dass die Zeitarbeitsbranche während der letzten Jahre hohe Beschäftigungsgewinne verzeichnete und damit auch für Berufseinsteiger immer höhere Relevanz besitzt und dass andererseits

Leiharbeit an der zweiten Schwelle bislang keinen Gegenstand der Übergangsforschung darstellte.

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen auf:

„ ...Erwerbseinsteiger ohne Schulabschluss und Hauptschulabsolventen sowie Jugendliche mit schlechten Noten in der Berufsabschlussprüfung haben signifikant geringere Chancen auf eine Anstellung in einem regulären Beschäftigungsverhältnis und integrieren sich häufiger über die Leiharbeit in den Arbeitsmarkt.“ (Buch u.a. 2010, 447).

Dabei hofften die Berufseinsteiger darauf, durch die Leiharbeit Berufserfahrung zu erwerben oder sich durch Bewähren als Leiharbeiter für eine Übernahme im ausleihenden Betrieb zu empfehlen. (ebda. 451)

Die Autoren weisen jedoch darauf hin, dass Leiharbeit für viele AusbildungsabsolventInnen nicht als Brücke in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis genutzt werden kann. Im dritten Jahr nach Ausbildungsabschluss war rund die Hälfte der AbsolventInnen, die versuchten, sich über Leiharbeit in den Arbeitsmarkt zu integrieren, mindestens einmal erneut in Leiharbeit tätig, im fünften Jahr nach Ausbildungsabschluss etwas mehr als ein Drittel. Bei den übrigen Berufseinsteigern nach der Lehre lag der Anteil an Leiharbeitern drei bis fünf Jahre nach Ausbildungsabschluss bei vier bis fünf Prozent.

Auch die Rückkehr in den Ausbildungsberuf wird nach einer Phase von Leiharbeit an der zweiten Schwelle schwieriger: Rund drei Viertel der jungen Erwachsenen, die sich über Leiharbeit integrierten, übten drei bis fünf Jahre nach Lehrabschluss eine Tätigkeit aus, die nicht ihrem Ausbildungsberuf entsprach.

Neben den Schulabschlüssen und Ausbildungsabschlüssen spielte auch die Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb eine Rolle für den weiteren Berufsverlauf.

LehrabsolventInnen, die wenigstens befristet übernommen worden waren, arbeiteten deutlich weniger in Zeitarbeitsfirmen, als nicht Übernommene. (ebda. 455)

Inwieweit Zeitarbeit für AusbildungsabsolventInnen mit ungünstigen Startchancen wie kein oder schwacher Schulabschluss, schlechte Noten bei der Lehrabschlussprüfung, keine Übernahme im Ausbildungsbetrieb möglicherweise dennoch als Einstieg ins reguläre Erwerbssystem fungieren kann, lassen die Autoren offen.

Einerseits halten sie es für denkbar, dass Zeitarbeit am Anfang eines Erwerbslebens zum sog. Scarring-Effekt führt (eine Leiharbeitsphase an der zweiten Schwelle bleibt als

„Narbe“ – Scar – im gesamten Erwerbsleben sichtbar). Sie halten es aber auch für möglich, dass Jugendliche, die bereit sind, statt arbeitslos zu bleiben in Zeitarbeit zu gehen, zukünftigen Arbeitgebern signalisieren, dass sie arbeitswillig sind; dadurch könnten sie sich möglicherweise, so die Autoren, für attraktivere Beschäftigung empfehlen. (ebda. 465).

Die jungen Erwachsenen der Untersuchungsgruppe, die tatsächlich in Leiharbeitsverhältnissen tätig waren (sechs der neun, die Erfahrungen mit Leiharbeitsfirmen schilderten), bestätigen teilweise die Ergebnisse der Studie: Alle waren von ihren Ausbildungsbetrieben nicht übernommen worden. Bei Oxana K. und Bernd E. gaben die Betriebe als Grund für die Nichtübernahme an, dass die Prüfungsergebnisse zu schwach gewesen seien, bei Bernd gab es zusätzlich noch Probleme im Betrieb: Der Betrieb wollte Bernd schon vorher loswerden, weil sich Bernd als ungeeignet für den Beruf „Stuckateur“ erwiesen hatte. Auch Olaf B. und Agnes J. waren einmal durch die Abschlussprüfung gefallen und schafften die Nachprüfung mit eher schwachen Ergebnissen. Olaf hatte den Sonderschulabschluss, Iwan K. und Frank H. hatten keinen Schulabschluss erworben. Alle Sechs sahen keine Perspektiven mehr in ihren jeweiligen Lehrberufen.

Im Unterschied zu den betrachteten AusbildungsabsolventInnen der Studie schlossen sich bei den UntersuchungsteilnehmerInnen die Arbeitszeiten bei der Leiharbeitsfirma nicht direkt an die Lehre an. Alle Sechs hatten vor Beginn bei der Leiharbeitsfirma Zeiten von Arbeitslosigkeit, Zeiten von anderen Jobs, Zeiten von Kursen des Arbeitsamtes.

Für Olaf B., Iwan K. und Agnes J. nahm die Leiharbeit im Berufsverlauf nur einige Monate ein. Agnes war nach einem Produktionshelferjob (eineinhalb Jahre) im Anschluss an ihre Lehre und einer Arbeitslosigkeitsphase von einem halben Jahr mit einem Jahr in der Zeitarbeitsfirma davon am längsten dort beschäftigt gewesen. Sie ging danach in Erziehungszeit. Bei Olaf und Iwan dauerte die Zeitarbeit nur drei bzw. sechs Monate.

Frank H. brachte vor seiner Phase der Zeitarbeit rund zweieinhalb Jahre mit Zeiten von Arbeitslosigkeit, kurzfristigen Jobs, Kursen des Arbeitsamtes zu, bei Oxana K. und Bernd E. waren es jeweils drei Jahre vor Antritt der Zeitarbeit.

Während die AusbildungsabsolventInnen, die in der Studie betrachtet wurden, direkt im Anschluss an die Lehre einen Einstieg in den Arbeitsmarkt über Zeitarbeit schaffen wollten, stellte die Zeitarbeit für die Jugendlichen der Befragungsgruppe in allen Fällen nur die allerletzte Lösung nach anderen Versuchen, in einen Job zu kommen, dar.

Dies wird wiederum von Heike Wiemert (2004) in ihrem Aufsatz über Zeitarbeit im Sammelband „Diskontinuierliche Erwerbsbiographien“ (Behringer u.a. Hrsg.) gestützt. Vorherrschender Anlass für den Einstieg in Zeitarbeit stellte nach der Arbeitnehmer-Überlassungsstatistik der Zeitarbeitsfirmen im Jahr 2000 die Überbrückung von Arbeitslosigkeit dar. Mehr als die Hälfte der Zeitarbeiter war vorher arbeitslos, 12,5% sogar länger als ein Jahr (240). Laut Wiemert strebten die meisten der Zeitarbeitnehmer in Deutschland die Übernahme im Einsatzunternehmen an. Wenn die Einsatzbereiche und Einsatzniveaus kontinuierlich qualifikations- und fachgerecht gehalten wurden, bestanden Chancen, im ausleihenden Unternehmen unterzukommen. Die Übernahmeangebote waren deutlich geringer, wenn die Zeitarbeiter in Hilfsarbeiter- und Anlernjobs, in qualifikations- und fachfremder Arbeit eingesetzt wurden und ihre Einsatzbereiche und Einsatzniveaus ständig wechselten (242).

3.5.7 Wo geht die berufliche und persönliche Reise für die Befragten hin?

In einer abschließenden Frage in den Interviews ging es um die beruflichen und auch die privaten Pläne der InterviewpartnerInnen.

Die beruflichen Pläne wurden in allen Interviews abgefragt (nur Irene B. äußerte sich im Fragebogen nicht zu dem Thema), die privaten Pläne nur, wenn es sich aus den Gesprächen ergab. Von 61 Personen (32 Frauen, 29 Männern) liegen Aussagen zu ihren weiteren beruflichen Plänen vor.

Wie die folgenden Übersichten zeigen, gab es dabei im Wesentlichen nur vier Richtungen, die die TeilnehmerInnen einschlagen wollten.

Abbildung 81: Berufliche Zukunftspläne: Frauen

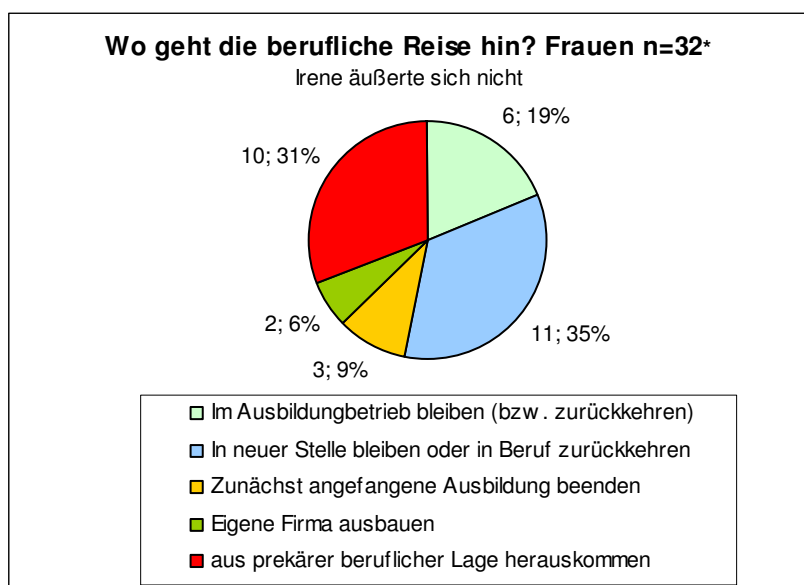
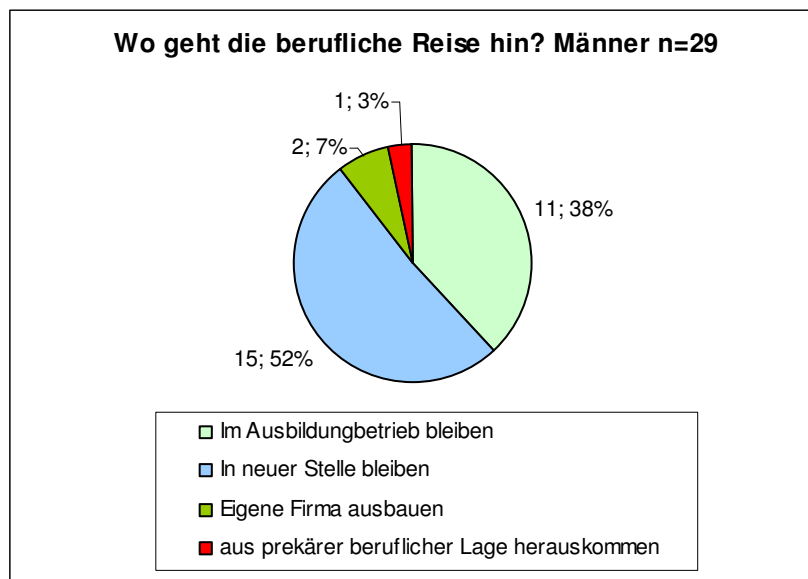


Abbildung 82: Berufliche Zukunftspläne: Männer



Nur die drei Frauen, die eine Ausbildung begonnen hatten (Yvonne A., Alexandra G., Doris R.), planten, bevor sie an weitere berufliche Schritte denken wollten, zunächst die Ausbildungen zu beenden.

Die anderen 29 Frauen und 29 Männer wollten entweder in ihren Ausbildungsbetrieben oder neuen Stellen bleiben, ihre begonnene Selbstständigkeit ausbauen oder aus ihren schwierigen beruflichen Lagen herauskommen und sich verbessern oder überhaupt den Einstieg in eine Erwerbstätigkeit schaffen.

Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind augenfällig.

Wie bereits zuvor beschrieben, gab es in der Befragungsgruppe acht Frauen, deren Berufswiedereinstieg sich für sie als Mütter schwierig gestalten könnte. Alle waren zum Befragungstichtag mit Kind(ern) zu Hause, sahen wenige Chancen, nochmals in ihre Lehrberufe zurückkehren zu können (oder lehnten dies auch direkt ab) und hatten sich mit der Idee eingerichtet, sich vielleicht einen unqualifizierten 400-Euro-Job zu suchen wie z.B. im Supermarkt Regale einräumen, an der Kasse sitzen oder einen Putzjob. Agnes J. und Elke J. hatten sich bereits solche Jobs gesucht.

Zwei Frauen, Barbara M. und Jessica R., waren arbeitslos und strebten an, aus der Arbeitslosigkeit herauszukommen.

Während also von den Frauen sich 10 in unsicheren beruflichen Lagen befanden, war es bei den Männern nur Lothar M., der arbeitslos war und als Ziel das Finden einer Anstellung hatte.

Demgegenüber waren 17 Frauen in ihren Ausbildungsbetrieben oder in neuen Betrieben berufstätig und gaben an, dass sie zunächst dort bleiben wollten (54%). Olga K. war noch in Erziehungszeit zu Hause, hatte aber das Angebot ihres Ausbildungsbetriebes, einer Schuhgeschäfts-kette, bald wieder zurückzukommen, Alena S. war ebenfalls noch in Erziehungszeit, hatte aber konkrete Stellenangebote in ihrem Beruf. Bei den Männern waren es 26, die in den Ausbildungsbetrieben (11) oder in neuen Stellen bleiben wollten (15) (90%).

Zwei Teilnehmerinnen (Amelia W. und Evelyn F.) und zwei Teilnehmer (Mirco J. und Fatih T.) planten, ihre Selbstständigkeit auszubauen.

Betrachtet man die Antworten auf die Frage nach den beruflichen Plänen genauer, stellt man fest, dass bei den Frauen nur sechs der 17 das Verbleiben im Ausbildungsbetrieb oder neuem Betrieb als einziges Ziel angaben. Bei den Männern waren es 14 der 26, die tatsächlich so zufrieden mit ihrer beruflichen Situation im Ausbildungsbetrieb oder einem neuen Betrieb waren, dass sie keine weiteren beruflichen Ziele erwähnten.

Zwei Frauen, die in ihren Ausbildungsbetrieben beschäftigt waren und zwei weitere, die in anderen Firmen feste Stellen hatten, setzten sich in den Interviews mit dem Thema Familiengründung auseinander. Allen Vieren ist gemeinsam, dass sie einen Ausstieg aus dem Berufsleben wegen eines potenziellen Kindes ausschlossen. Vielmehr machten sich alle Gedanken, wie eine Vereinbarkeit von Kind und Berufstätigkeit zu verwirklichen sei.

Die Floristin Anja O., die noch in ihrem Ausbildungsbetrieb beschäftigt war, lebte zwar gerade bei ihren Eltern, weil sie sich von ihrem Freund getrennt hatte und ihr Verdienst als Floristin ihr keine eigenständige Existenz erlaubte, sie hatte sich aber Gedanken über eine mögliche Familiengründung gemacht und äußerte sich im Interview so: *Ich bleib' bei Blumen-Z., bis ich wieder fest im Leben stehe, 'n Partner hab', Kinder hab', obwohl da würd' ich trotzdem weiter arbeiten, das ist für mich kein Grund aufzuhören.*

I: Und du würdest dann Teilzeit arbeiten? Anja O.: Nein, bis zur Geburt normal weiter arbeiten und dann würde meine Mutter das Kind nehmen und ich schaffe normal weiter. Ich würd' nicht aufhören, da fällt mir ja die Decke auf den Kopf.

Und die Arzthelferin Anita W., die in ihrem Ausbildungsbetrieb Karriere gemacht hatte, sagte: *Man weiß ja nie, was die Zeit bringt. Ich bin jetzt verheiratet, und vielleicht kommen mal Kinder. Ich lasse das auf mich zukommen. Ich plane das nicht direkt. Was*

dabei mein Vorteil ist:: Ich könnte nebenbei arbeiten, also, wenn ich Kinder hätte. Ich könnte Diabetikerschulungen machen für Patienten, die spritzen oder Insulintabletten nehmen müssen. Ich habe eine Zusatzausbildung gemacht. Die Patienten aus unserer Praxis kommen dann meintshalben einmal im Monat hin, da bekommen sie von mir erzählt, was sie machen sollen bei ihrer Krankheit.

Die Groß- und Außenhandelskauffrau Belinda, die ebenfalls eine Berufskarriere umgesetzt hatte, überlegte einerseits, ihre Karriere weiter aufzubauen, andererseits machte sie sich aber auch Gedanken über ihre private Zukunft: *Ich bin jetzt schon stellvertretende Filialleiterin, ich arbeite daraufhin, mal eine eigene Filiale zu übernehmen. Natürlich mache ich mir auch Gedanken über Familie und Kinder. Die ganze Zeit war ich sehr karrierebetont, jetzt überleg' ich schon mal, wie es mit Kind ist.*

I: Was macht dein Freund beruflich? Belinda H.: Der ist Beamter beim Zoll in Frankfurt und arbeitet am Flughafen. Wir haben schon überlegt, ob ich bei meinem Vater in die Firma (Autohaus) einsteige und sie langfristig übernehme. Und mein Freund könnte von Fulda aus nach Frankfurt pendeln, das machen ja viele. In die Firma einsteigen, das ließe sich auch gut mit Kindern und Familie vereinbaren.

Die ehemalige KFZ-Mechanikerin und spätere Automobilkauffrau Mareike M. plante zum Befragungszeitpunkt, gerade zu heiraten und antwortete auf die Frage, ob sie sich eine Familiengründung vorstellen kann: *Ja schon, das hindert mich dann aber nicht am Arbeiten. Da kann ich nach einem Jahr wieder hingehen.*

Augenscheinlich klaffen hier die theoretischen Überlegungen der vier Nicht-Mütter mit den praktischen Erfahrungen der Mütter der Befragungsgruppe stark auseinander.

Acht Mütter der Befragungsgruppe waren wie oben beschrieben durch ihre Kinder vom Arbeitsgeschehen abgehängt, vier Mütter, die in neuen Stellen in ihren Ausbildungsberufen arbeiteten (Fleischereifachverkäuferin Helena P., Kauffrau im Einzelhandel Eva M., Frisörin Irene B.) oder Chancen hatten, in den Beruf wiedereinzusteigen (Zahnarzt-helferin Alena S.), waren alle nur an einer Teilzeitstelle interessiert, und von den drei Müttern, die in ihren Ausbildungsbetrieben beschäftigt waren, bzw. die Option des Wiedereinstiegs nach der Erziehungszeit hatten (Kauffrau im Einzelhandel Olga K.), war die Verkäuferin Nadja K. in Teilzeit angestellt, und nur die Fotografin Rita M. arbeitete in einer vollen Stelle.

In allen Interviews mit den Müttern, sowohl denen, die sich beruflich abgehängt fühlten als auch denen, die eine Perspektive in ihren Berufen sahen, spielte die Vereinbarkeitsproblematik daher eine Rolle.

Besonders eindrucksvoll beschrieb die Einzelhandelskauffrau Olga K. (Berufsrückkehr in Aussicht gestellt) ihre Situation: *Mir ist schon langweilig, also ich muss wieder zur Arbeit. Das ist der richtige Zeitpunkt, an dem du jetzt gekommen bist. Ich überlege mir schon die ganze Zeit, wie ich weiter in meinem beruflichen Leben Fuß fassen möchte. Es ist jetzt die große Frage, wie ich mein Kind unterbringe, weil bei D. (Ausbildungsbetrieb Schuhkette) gibt es im Moment eine Möglichkeit in G. (Stadt in Wohnortnähe) zuerst als Aushilfe, und dann kann man immer noch weiter gucken, weil die Möglichkeiten verändern sich ständig, eine Kollegin geht vielleicht ... Ich könnte vielleicht erstmal eingestellt werden für 10 Stunden oder 20 Stunden, je nachdem. Ich möchte schon gerne in der Firma bleiben, wenn die mich natürlich nicht wollen, muss ich mich weiter bewerben. Dann werde ich mich zuerst im Bereich Verkauf umgucken und wenn ich da nichts kriege, dann jede andere mögliche Stelle.*

Das Problem bei mir ist, dass mein Mann so unregelmäßige Arbeitszeiten hat, und deswegen kann ich mich auf ihn auch nicht so verlassen, was das Kind angeht. Und als Aushilfe stundenweise arbeiten, da muss ich das Geld, das ich verdiene, für die Tagesmutter ausgeben. Es ist immer die Frage, was mache ich jetzt? Aber das werden wir schon hinkriegen, mein Kind geht ja jetzt ab Herbst in den Kindergarten...

... ich muss jetzt mal wieder zur Arbeit, es wird langsam zu Hause auch ruhiger, mein Kind schläft nachts durch, und ich brauche Beschäftigung, ich kann nicht immer daheim hocken, ich muss irgendwas tun, etwas schaffen, und ich denk' mal, das ist die Energie, die an einer Arbeitsstelle gut ankommen kann. Und wenn die Firma D. sagt: „Nein“ werde ich was anderes finden. Sie müssen mich auch nicht nehmen, weil ich habe gesagt, ich mache nicht als Filialleiterin weiter. Sobald die drei Jahre Kinderpause um sind, muss ich wieder als Filialleiterin anfangen. Das kann ich aber nicht. Die könnten mich dann kündigen, wenn die Chefin es nicht gut mit mir meint und sagt: „Gut fang' erst mal als Aushilfe wieder an, dann können wir weiter sehen“. Da müsste ich dann natürlich von ganz unten anfangen.

Auch andere Mütter der Befragungsgruppe berücksichtigten bei der Frage nach ihren beruflichen Zukunftsplänen immer ihre Kinder. So sagte z.B. die Fleischereifachverkäu-

ferin Helena P. (in Teilzeit tätig): ... *Ich würde mich gerne weiterbilden, höher kommen, aber mit Kind weiß ich nicht, ob das geht* oder die Verkäuferin Nadja K. (ebenfalls in Teilzeit tätig): *Mehr Stunden möchte ich nicht arbeiten. Ich sehe mein Kind jetzt schon zu wenig. Ich möchte einfach mehr für mein Kind da sein.*

Überhaupt gaben mehrere Mütter an, dass sie ihr Berufliches zurückgestellt hatten, weil sie mehr Zeit für ihre Kinder haben wollten. Die Fleischereifachverkäuferin Natalia B. vermutete: *Eine Vollzeitstelle finde ich sowieso nicht mehr, und das will ich auch nicht, weil ich will mehr Zeit für meine Kinder haben, die gut erziehen.*

Die Schreinerin Elke J. sagte: *Ich möchte wirklich, wenn mein Kind von der Schule heimkommt, dass ich für ihn da bin.*

Unabhängig davon, ob die Mütter der Befragungsgruppe mit Kinde(ern) zu Hause waren oder in Teilzeit oder Vollzeit beschäftigt waren, spielten die Kinder bei der weiteren Lebensplanung die wichtigste Rolle.

Auch die Fotografin Rita M., die sich offensichtlich in ihrem Ausbildungsbetrieb sehr wohl fühlte, dachte über berufliche Neuorientierung nach und sagte: *Momentan hab' ich zwei Superchefs, die voll hinter mir stehen, aber der Tag wird irgendwann kommen, da werde ich nicht mehr hier sein. Ich würde gerne ins Ausland gehen und würde gerne Mode fotografieren, Models für Kataloge, das wär' ein Traum.*

Ja, aber warten wir mal ab, es kommen einem ja immer neue Überraschungen entgegen. Und dann muss ich sehen, wann ich das mit meinem Kind machen kann. Vielleicht kann ich das erst machen, wenn das Kind selbst entscheiden kann: Geh' ich mit, oder bleib' ich hier, weil sein Vater lebt ja hier.

Bei den wenigsten Frauen kam das Thema Mutterschaft in den Interviews nicht zur Sprache.

Nur die ehemalige Gärtnerin Marlis, die zufrieden in einem Büro fest angestellt war und die ehemalige Modenäherin Esma, die als Zimmermädchen im Hotel arbeitete, gaben keine weiteren beruflichen und privaten Pläne an. Sie wollten beide zunächst nur in ihren neuen Stellen weiterarbeiten.

Die ehemalige Floristin Stefanie, die als Altenpflegerin beschäftigt war und die ehemalige Bäckereifachverkäuferin Ghina, die im Hotel im Service arbeitete, äußerten in den Gesprächen berufliche und private Ziele unabhängig von einer möglichen Familien-

gründung: Stefanie, die nur in einer Teilzeitstelle beschäftigt war, strebte eine Vollzeitstelle an, um langfristig bei ihren Eltern ausziehen zu können, Ghina träumte davon, den IHK-Abschluss zur Restaurantfachfrau zu erwerben, um vielleicht damit im Ausland oder auf einem Schiff arbeiten zu können.

Vier Frauen strebten zum Befragungszeitpunkt keine Familie an. Die Textilmaschinenführerin Christina M. antwortete auf die Frage nach ihrer beruflichen und privaten Zukunft: *Ich bleib' erst mal dort, in dem Beruf, so lange, wie's geht. Das weiß man nicht. Mal schauen, was die Zukunft so bringt. Vor einem Jahr im Januar wollte ja der Betrieb in Fulda zumachen und die Produktion nach Tschechien verlegen.*

I: Wie viele Beschäftigte habt ihr in der Firma? Christina M.: Ich schätze mal so knapp 400.

I: Und was war der Grund, warum der Betrieb die Produktion nicht verlegt hat? Christina M.: Die Produktion in Fulda ist besser geworden. Die Mitarbeiter haben sich zusammengesetzt und haben überlegt, wie sie den Standort halten können. Wir haben uns alle gesteigert: Länger arbeiten, weniger Fehler in der Produktion, bessere Qualität liefern.

I: Wie sieht es mit deiner Zukunftsplanung aus, zum Beispiel mit der Familienplanung? Christina M.: Ja, irgendwann mal. Momentan hab' ich keinen Freund, brauch' ich im Moment auch nicht. Kinder kann ich mir zurzeit nicht vorstellen.

Während Christina M. eine feste Stelle in ihrem Ausbildungsbetrieb hatte, befanden sich drei weitere Frauen, die angaben, keine weitere Familienplanung zu haben, in eher unsicheren beruflichen Lagen und führten als Grund dafür, dass sie zum Befragungszeitpunkt keine Kinder wollten, u. a. ihre finanzielle Situation an.

Die Bäckereifachverkäuferin Kristin L. hatte zwar eine Stelle in ihrem Beruf, diese war aber zum Befragungszeitpunkt noch befristet, so dass sie auf die Frage nach Familienplänen antwortete: *Im Moment noch gar nicht, weil ich mich noch nicht so weit fühle mit Kindern. Ich möchte noch keine haben, in drei, vier Jahren vielleicht, aber jetzt noch gar nicht. Familienplanung geht ja auch nicht, weil das Geld nicht da ist. Mein Freund verdient nicht so viel, dann unsere Schulden zurückzahlen, da arbeite ich lieber noch etwas länger, bevor ich mit Familienplanung anfange.*

Barbara M. war zum Befragungszeitpunkt arbeitslos und schlug sich mit einem 400-Euro-Job und Schwarzarbeit durch. Sie sagte: *Ich würde schon gerne erstmal ein Grundgerüst haben. Wenn ich weiß, dass ich ein geregeltes Einkommen habe, ist es einfacher, daran zu denken, als wenn ich jetzt in meiner Situation holterdiepolter heirate und Kinder bekomme.*

Und Oxana K, die als berufliches Ziel nannte, von der ausleihenden Firma ihres Leiharbeitgebers übernommen zu werden, sah zum Befragungszeitpunkt keine Perspektive in einer Familiengründung und sagte: *Mein Freund war schon mal verheiratet und hat zwei Kinder. Deswegen hat er Angst. Er will erstmal die zwei Kinder voranbringen. Die Schule kostet ja auch was. Die sind beide im Gymnasium.*

Die Vertreter der relativ jungen Forschungsrichtung der Männerforschung (z.B. Böhnisch (2004), Meuser (2006), Möller (1997; 2000)) bringen die einseitige Abhängigkeit des Mannes und der männlichen Identität von der Erwerbsarbeitsrolle in den wissenschaftlichen Diskurs ein. Möller (1997) äußert sich dazu:

„Traditionelle Geschlechterbilder sorgen ... für ein qualitatives Ungleichgewicht des Anforderungsdrucks zwischen den Geschlechtern. Von Frauen wird Karriere oft erst gar nicht erwartet. Und: Ihnen wird ... die Hausfrauenrolle zwar aufgezwungen, aber auch eher zugestanden. Jungen und Männer stehen demgegenüber viel stärker unter einem doppelten gesellschaftlichen Zwang: erstens überhaupt (Erwerbs-)Arbeit zu haben und zweitens in der Berufshierarchie möglichst hoch zu klettern. Traditionelle Männlichkeitsvorstellungen unseres Kulturkreises lassen alternative Rollen außerhalb der Berufsarbeit deutlich weniger zu als Weiblichkeitsvorstellungen Berufstätigkeit und Karriere“ (32; 33).

Diese Thematik wird in den geäußerten beruflichen und privaten Zukunftsvorstellungen der Frauen und Männer der Befragungsgruppe deutlich.

Gerade die Frauen, die mit Kind(ern) zu Hause waren, definierten sich selbst weniger als arbeitslos. Es belastete sie anscheinend nicht so stark, dass sie möglicherweise nicht mehr in ihren Ausbildungsberuf oder irgendeine Berufstätigkeit zurückkehren können. Erwerbslose Frauen ohne Kinder, wie Barbara M. und Jessica R., litten offensichtlich mehr unter ihrer Lage.

26 Männer der Gruppe hatten eine Arbeitsstelle und 15 dieser Männer gaben an, zum Befragungszeitpunkt keine weiteren beruflichen Ziele zu haben, als an ihrem Arbeits-

platz bleiben zu können. Der Maler und Lackierer Olaf B. hatte z.B. nach längerer Zeit der unsicheren Stellen, Zeitarbeit und Arbeitslosigkeitsphasen eine feste Stelle in einem Produktionsbetrieb gefunden und sagte: *Da, wo ich bin, gefällt es mir gut. Wenn die jetzt plötzlich keine Arbeit mehr haben, fände ich das wirklich schade. Dann müsste ich wieder in den Malerberuf rein. I: Wie schätzt du die Chancen bei W.-Kühlfahrzeuge ein? Olaf B.: Bis jetzt gibt es sehr viel Arbeit. Wenn ich mich da gut halte, kann ich auch bleiben. Wenn ich mich anstrenge ... Du darfst halt keinen Mist machen, klauen oder mit den Arbeitskollegen anlegen. Es gibt welche, die machen so was. Seit ich da bin, sind schon welche rausgeflogen. In der Firma will ich bleiben. Da hab' ich auch meine geregelten Arbeitszeiten, meinen Feierabend. Einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Da bin ich erst mal froh. Wenn da drin steht, auf ein Jahr befristet, dann mach' ich mir immer Gedanken: „Was ist nach dem Jahr? Wird der Vertrag verlängert, oder bin ich wieder arbeitslos?“*

Ähnlich äußerte sich Frank H., der ebenfalls nach einer längeren Zeit der prekären Beschäftigung eine Festanstellung in einem Textilwerk bekommen hatte: *Ich hoffe, dass ich ein paar Jahre in der Textilfirma bin, das wäre sehr schön. Arbeit ist genügend da. Es ist jetzt so viel Arbeit dazu gekommen, die Textilfirma ist ja eine Weltfirma, die hat überall Standpunkte von Brasilien über China, eben überall. Es macht mir Spaß, auch wenn's mal stressige Tage gibt, das gibt's überall, egal, ob man im Büro sitzt oder auf dem Bau ist. Mir gefällt es, das Betriebsklima ist super, wir lachen viel, wir schaffen aber auch zusammen.*

Nach dem Interview erzählte Frank mir noch, dass er stolz ist, bei der Textilfirma M. zu arbeiten. Die AG wäre im Herbst 2006 mit einem internationalen Innovationspreis als drittbestes Textilunternehmen der Welt ausgezeichnet worden. Frank empfand seine Arbeit an der Textilmaschine als sinnvoll. Er stellte Spezialgewebe für die Autoreifenindustrie her.

Von den Männern, die in ihren Ausbildungsbetrieben übernommen worden waren, sagten nur drei, dass sie sich mit Gedanken an eine berufliche Neu- oder Weiterentwicklung tragen. Der Landmaschinenmechaniker Dennis D. überlegte, bei seinem Vater in den Waldbauernbetrieb einzusteigen, der Trockenbauer Thomas G. erkundigte sich gerade nach einer Weiterbildung zum Bauzeichner und der Fleischer Daniel K. war bereits

während seiner Lehre in der Freiwilligen Feuerwehr tätig gewesen und konnte sich vorstellen, in den Bereich zu wechseln.

Unter den Männern, die ihren Ausbildungsbetrieb verlassen hatten und einen anderen Arbeitsplatz gefunden hatten, waren deutlich mehr (acht Männer), die eine berufliche Neu- oder Weiterentwicklung anstrebten.

Der Fleischer Otmar F. und der Bäcker Eugen P. überlegten, die Meisterprüfung in ihren Berufen zu machen, Otmar mit dem Ziel, eventuell eine eigene Fleischerei in seiner Heimat zu eröffnen. Bernd E., der bei einer Leiharbeitsfirma tätig war, strebte die Übernahme durch einen ausleihenden Betrieb an, Kevin T., der im Bergbau beschäftigt war, wünschte sich einen Festvertrag und die Möglichkeit, eine Steigerausbildung zu machen, und Iwan K. wollte gerne auf der Abendschule einen Schulabschluss nachmachen, um dann vielleicht studieren zu können.

Obwohl Marc S. über ein Zeitungsgesuch eine gute Stelle in seinem Beruf KFZ-Mechaniker für Nutzfahrzeuge bei einer Spedition gefunden hatte, strebte er nach beruflicher Veränderung: *Ich bewerb' mich nebenbei immer noch. I: In was für Bereichen? Marc S.: Ich hab' mich zum Beispiel beim Verlag P. beworben als Produktionshelfer mit Schlosser- und Elektrikerkenntnissen. Dann beim Schrotthandel. Was in der Zeitung steht, da bewerb' ich mich. Was so zu mir passt. Es muss nicht unbedingt in meinem Beruf sein.*

Ebenso war Waldemar K. nicht ganz zufrieden in seinem Job in der Metallindustrie und sagte: *Und dann schreibe ich Bewerbungen, vielleicht klappt es irgendwo. I: Und wo findest du die Stellen? In der Zeitung? Waldemar K.: Nein, in der Zeitung stehen ja nur Leihfirmen. Die suchen schon Leute in Metall und auch anderen Bereichen. Ich hab' mir vom Arbeitsamt die Adressen von den ganzen Firmen geben lassen, die haben mir das auf Zetteln 'rausgegeben. Jetzt habe ich mich zum Beispiel bei der Firma R. (großer Mineralwasser- und Getränkehersteller in der Nähe von Fulda) beworben. Da schafft mein Bruder jetzt, der hat gemeint, die suchen Leute, die auch extra mit einer Ausbildung Metall. Leute, die da Maschinen zusammenbauen, umbauen, schweißen. Das wär' was.*

Und schließlich hatte Rafael M., genau wie Daniel K. die Idee, sich in seinem Traumjob als Rettungssanitäter zu bewerben.

Im Vergleich zu den Frauen äußerten sich nur wenige Männer zum Thema Familiengründung. Und nur Ulf H., der seit Jahren eine feste sichere Arbeitsstelle als Maler und Lackierer hatte und bereits Familienvater war, konnte sich vorstellen, ein weiteres Kind

zu haben. Drei andere Befragungsteilnehmer (der Landmaschinenmechaniker Dennis D., der Bäcker Enno H. und der KFZ-Mechaniker Anton W.), die in ihren Ausbildungsbetrieben tätig waren und feste Partnerinnen hatten, äußerten, dass eine Familiengründung noch nicht angedacht war, weil die Partnerinnen auch berufstätig waren oder studierten (Antons Freundin) und ihre Arbeit nicht aufgeben wollten.

Dennis sagte: *Kinder? Da sind wir noch nicht so weit. Meine Freundin arbeitet als Arzthelferin, die ist dort in der Praxis auch seit ihrer Lehre, der gefällt es gut, die will nicht daheim bleiben. Und Enno beschrieb die Situation: Das hat noch Zeit. Noch mindestens zwei Jahre. Meine Freundin ist erst 25. Und zusammenziehen bringt im Moment nichts. Wenn ich hierher ziehen würde, dann müsste ich jeden Tag weit fahren, wenn sie zu mir zieht, dann wären es an ihre Arbeit über 70 Kilometer. Da hättest du jeden Tag 'ne ganze Stunde Autofahrt. Und das im Winter.*

Anton plante zwar zu heiraten, seine Freundin sollte aber zunächst ihr Betriebswirtschaftsstudium abschließen, bevor die beiden an eine Familiengründung denken wollten. Drei andere Männer (Olaf B., Kevin T. und Martin B.) sprachen sich zum Befragungszeitpunkt eher gegen eine Familiengründung aus. Kevin sagte: *Ja, schon irgendwann. Wenn „die Richtige“ kommt und Martin, der noch bei seinen Eltern wohnte, bemerkte dazu: Ja, das kommt bestimmt auch irgendwann. Aber so schnell nicht. „Hotel Mama“ ist doch schön. Da kriegt man gewaschen, gebügelt, gekocht. Ich bin jetzt 24, das hat alles noch Zeit.*

Olaf führte an, dass er für eine Familiengründung berufliche Sicherheit braucht: *Nein, will ich nicht. Das ist mir noch zu früh. Ich will erst mal sehen, dass ich ein paar Jahre in der Firma drin bin. Ich weiß ja nicht, ob ich da bleiben kann. Ich brauch' Sicherheit, dass ich weiß, es kommt auch ein bisschen Geld rein. Wenn ich mal drei Jahre dabei bin, dann kann ich erst über Familie nachdenken.*

4 Die Ergebnisse

4.1 Die Einmündung in die Erwerbstätigkeit nach Abschluss einer Berufsausbildung auf dem Hintergrund meiner Befragung

Die so genannten zwei Schwellen, der Übergang von der schulischen in die berufliche Ausbildung und der Übergang nach abgeschlossener Berufsausbildung in eine Erwerbstätigkeit scheinen für Jugendliche zunehmend mit Schwierigkeiten verbunden: Phasen von Arbeitslosigkeit, Orientierungsprobleme, Unsicherheit in Bezug auf die Zielführung beruflicher Entscheidungen, Erwartungshaltungen des Umfeldes an Jugendliche im Berufsfindungsprozess – diese Anforderungen stellen für eine größer werdende Zahl junger Menschen eine Belastung dar.

Der Begriff „Destandardisierung des Arbeitsmarktes für Jugendliche“ benennt das Problem, dass sich Berufswege nicht mehr, wie noch vor einigen Jahren üblich, in einer klaren, definierten Abfolge von Schritten vollziehen.

Förderprogramme für Jugendliche im Übergang Schule-Beruf beziehen sich nach wie vor hauptsächlich auf den Übergang an der ersten Schwelle. Die Hoffnung der Entscheidungsträger in Politik und Wirtschaft ist: Wurde ein Jugendlicher – teilweise mit erheblichem Betreuungsaufwand – in eine Berufsausbildung geschleust, wird sich die weitere berufliche Entwicklung schon irgendwie stabilisieren.

Dabei lässt das idealtypisch formulierte „Zwei-Schwellen-Modell“ außer Acht, dass es für viele Jugendliche heute meist mehrere Übergänge zu bewältigen gibt: zum Teil mehrere schulische und berufsvorbereitende Maßnahmen, Zeiten von Arbeitslosigkeit, Weiterqualifizierungen, bei Frauen oft Erziehungszeiten. Allen Entwarnungen zum Trotz, dass sich die Ausbildungsstellensituation stark verändert, verbessert hätte, dass sich Firmen heute mit einem BewerberInnenmangel auseinanderzusetzen hätten, bleiben immer noch viele Jugendliche ohne Chancen bei der Lehrstellen- und Jobsuche. Vor allem gibt es ein zunehmendes Auseinanderdriften der Möglichkeiten von AusbildungsplatzbewerberInnen, die mit passablen Schulabschlüssen aktuell auf den Ausbildungsmarkt treten und denen, die sich als so genannte AltbewerberInnen schon teilweise meh-

rere Jahre in Übergangsmaßnahmen befinden und sich immer wieder neu auf Ausbildungsplätze bewerben.

Als Begründung dafür, dass in einer Zeit des Lehrstellenüberschusses schwächeren Jugendlichen keine Chance auf eine Ausbildung gegeben wird, führen Ausbildungsverantwortliche an, dass Jugendliche nach der Schule den seitens der Arbeitgeber gewünschten Mindestanforderungen in Bezug auf schulisches Wissen, Belastbarkeit und persönlichen Umgangsformen nicht mehr entsprechen und daher nicht „reif“ für eine betriebliche Ausbildung seien.

Die Ergebnisse meiner Arbeit belegen, dass dies von Berufseinsteigern auch selbst so gesehen wird. Als förderliche Faktoren für den Berufseinstieg wurden vielfach persönliche „Tugenden“ wie Fleiß, sich anstrengen, sich in den Betrieb einpassen und ein gutes Verhältnis mit den Kollegen pflegen genannt.

Schon die reinen Zahlen zu den Übernahmequoten nach abgeschlossener Ausbildung im dualen System zeigen, dass ein erfolgreicher Lehrabschluss noch keinen Garant für eine anschließende Anstellung darstellt. Auch im Anschluss an die Berufsausbildung folgen mitunter Such- und Orientierungsphasen. In der Untersuchungsgruppe waren diese Phasen des Übergangs in vielen Fällen geprägt von Arbeitslosigkeit, von weiterer Teilnahme an Maßnahmen, von prekären Jobs und geringfügigen Arbeitsverhältnissen, von Aufnahme einer Weiterbildung und/oder neuen Berufsausbildung.

Dass von der Untersuchungsgruppe sich zum Befragungstichtag nur Wenige in Arbeitslosigkeit oder besonders schwierigen Lagen befanden, kann in der Gesamtschau nicht verbergen, dass Hindernisse beim Start in den Beruf oft nicht nur kurzfristig belastend wirken, sondern auf die weitere Erwerbskarriere ausstrahlen. Negative Erfahrungen mit dem Übergang in möglicherweise eine „Verlegenheitslehre“, einen für den Jugendlichen falschen Beruf, Erlebnisse des Scheiterns in Abschlussprüfungen, Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit und Jobs ohne Perspektive können dazu führen, dass auch über einen langen Zeitraum Abhängigkeiten von Familie und staatlichen Transferleistungen bestehen und sich der junge Erwachsene womöglich dauerhaft in einem unsicheren und unsteten Erwerbsleben befindet.

Einer ganzen Reihe von UntersuchungsteilnehmerInnen gelingt es andererseits aber, die gestiegenen Instabilitäten beim Berufseinstieg positiv für sich umzudeuten und zu nutzen. Sie nehmen es als Herausforderung an, dass die erste Berufswahl ihre Endgültigkeit verliert.

Sie greifen die Chancen auf, sich beruflich später durch Umschulung, Weiterbildung oder Umlernen an einem Arbeitsplatz in einem unbekanntem Berufsfeld umorientieren zu können. Hierbei gemachte aufbauende Erfahrungen, Erfolge mit Bewältigung von Arbeitslosigkeit, mit Betriebswechsel, mit neuem Berufsumfeld und Kollegen prägen die jungen Erwachsenen entsprechend positiv für ihren weiteren Berufsweg.

Im Weiteren gehe ich nochmals auf Jugendlichen Gruppen in meiner Befragung ein, die entweder besonders erfolgreich ihren Berufseinstieg nach abgeschlossener Berufsausbildung bewältigten oder die sich mit einer befriedigenden Erwerbskarriere besonders schwer taten.

4.2 GewinnerInnen und VerliererInnen

Eine der Hauptfragestellungen der vorliegenden Arbeit ist: Kann man Erfolgsfaktoren für einen relativ gelingenden Berufseinstieg nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung im dualen System auch für Jugendliche ausmachen, deren schulische Voraussetzungen eher weniger erfolgreiche Berufseinstiege verheißen?

Bei der Auswertung der aufgezeichneten Verlaufswege und Interviews fielen Gruppen von Jugendlichen auf, die entweder überraschend erfolgreich oder erschreckend missglückt ihren Berufseinstieg vornahmen.

Als mich ein Bekannter nach den Ergebnissen der Arbeit fragte, erwähnte ich diese Befragten Gruppen, die im Folgenden als GewinnerInnen und VerliererInnen beim Berufseinstieg bezeichnet werden. Mein Bekannter entgegnete, dass er angesichts der aktuellen Arbeitsmarktlage solche Kategorien für unzulässig hält. In einem Arbeitsmarkt, in dem einem Viertel aller Erwerbsfähigen nur Stellen angeboten werden können, in denen sie weniger als rund 700 € netto verdienen und rund 40% der Erwerbstätigen zukünftig von Altersarmut betroffen sein werden, gibt es für meinen Bekannten nicht die Möglichkeit, bei einzelnen Erwerbstätigen Gruppen Eigenschaften und Bewältigungsstrategien auszumachen, die sie trotz widriger Umstände erfolgreich sein lassen, nach dem Motto: „Ich muss nur diese oder jene Eigenschaft erwerben, diese und jene Voraussetzung bei mir privat ausbauen oder diese und jene Konstellation vermeiden und werde

dann beim Berufseinstieg nach abgeschlossener Lehre erfolgreich sein.“ In diesem Sinn möchte ich die Ergebnisse nicht verstanden wissen. Es gibt in der Befragungsgruppe auch Jugendliche, die versuchten, Strategien anzuwenden, die für andere erfolgreich wirkten und die trotzdem größte Probleme beim Berufseinstieg hatten. Genauso gut wie es Jugendliche gibt, die sich eher kontraproduktiv verhielten und vielleicht einfach nur persönliches Glück hatten, wenn sie eine gesicherte berufliche Position erreichten, wie z.B. Martin B., der als Schreiner seine Abschlussprüfung zwei Mal wiederholen musste, den praktischen Teil auch beim dritten Versuch nicht bestand, nach der Lehre nicht übernommen wurde und zunächst ein Jahr nichts unternahm, außer etwas Schwarzarbeit und kleinen Gelegenheitsjobs, der aber das Glück hatte, dass sein Bruder eine Schreinerei eröffnete und ihn einstellte.

Die im Weiteren vorgestellten GewinnerInnen- und VerliererInnengruppen unterscheiden sich zu einem Teil von Jugendlichengruppen, die in anderen Forschungen als erfolgreiche oder wenig erfolgreiche AusbildungsabsolventInnen identifiziert wurden. Ich hoffe, dass ich mit meinen Ausführungen einen Impuls zur Neubetrachtung von Faktoren beim Berufseinstieg von so genannten Benachteiligten nach abgeschlossener Berufsausbildung beisteuern kann.

4.2.1 GewinnerInnen

4.2.1.1 Ehemalige SonderschülerInnen mit guter Bindung an den Beruf

Die Berufseinstiege von SonderschülerInnen werden in der Fachliteratur im Allgemeinen skeptisch betrachtet. Lex (2000, 33) nennt z.B. als einen von drei entscheidenden Effekten der Produktion von sozialer Ungleichheit beim Berufseinstieg nach der Schule den Schulabschluss (neben sozialer Herkunft und Geschlecht).

In der Untersuchungsgruppe gibt es jedoch eine auffällige Gruppe von ehemaligen Sonderschülern (elf Männer und eine Frau), denen der Berufseinstieg sowie die spätere Etablierung im Lehrberuf gut gelungen waren.

Dabei spielte es weniger eine Rolle, ob der Einstieg nach der Schule in die Ausbildung direkt durch Schulpraktika oder einen Ferienjob geschafft wurde, durch ein Langzeitpraktikum während eines Berufsvorbereitungslehrgangs oder eigene Bemühungen nach einer Maßnahme. Ebenso scheint es keine entscheidende Rolle zu spielen, ob der Lehrberuf in jedem Fall den Wunschberuf darstellte, obwohl eine Affinität zum Lehrberuf

bereits vor der Lehre den Einstieg nochmals erleichtern kann, wie die Beispiele der beiden Fleischer Otmar F. und Daniel K. zeigen.

	direkt nach der Schule mit Lehre begonnen	Betrieb bekannt, zwischenzeitlich Maßnahme + Praktikum	über Maßnahme + Praktikum in Lehre gekommen	Empfehlung: Anpassung Übernahme	Empfehlung: Richtigen Beruf ergreifen	besondere Zufriedenheit mit Lehrberuf	Prüfung durchgefallen, trotzdem übernommen
Dennis D.		x		x			
Otmar F.			x		x	x	
Enno H.		x		x			x
Lutz E.				x			
Anton W.	x			x			x
Holger B.	x						
Thomas G.	x						
Rita M.			x	x		x	
Manuel R.	x						x
Daniel K.	x			x		x	
Tobias K.			x		x	x	x
Patrick S.		x		x		x	

Zunächst ist fast allen erfolgreichen Sonderschülern gemeinsam, dass ihre Berufsausbildungen in eher kleinen, zumeist ländlichen Handwerksbetrieben in Wohnortnähe stattfanden.

Der Fleischer Daniel K., der Maler und Lackierer Holger B., der Trockenbaumonteur Thomas G., der Straßenbauer Manuel R. und der KFZ-Mechaniker Anton W. bekamen ihre jeweiligen Lehrstellen mühelos über Nachfragen in der Nachbarschaft, wenige Bewerbungen oder über Schulpraktika. Von den Fünfen musste nur Manuel eine Bewerbung schreiben, um die Lehrstelle zu erhalten.

Auch dem Landmaschinenmechaniker Dennis D., dem Stuckateur Patrick S. und dem Bäcker Enno H. waren die Ausbildungsbetriebe schon bekannt. Weil die Betriebe beim ersten Nachfragen nach einer Lehrstelle noch nichts frei hatten (bei Dennis und Enno) oder der vom Betrieb gefragte Sonderschullehrer die Vorschaltung eines Förderlehrgangs empfahl (bei Patrick), besuchten die drei zunächst den Lehrgang. Dennis und Patrick absolvierten ihre Langzeitpraktika gezielt in den anvisierten Ausbildungsbetrieben, Enno versuchte sich in anderen Bereichen, ging aber nach dem Lehrgang wieder zu der Bäckerei und fragte nach dem Ausbildungsplatz.

Der Fleischer Otmar F., der Dachdecker Tobias K. und die Fotografin Rita M. bekamen über die Langzeitpraktika in den besuchten Lehrgängen (Otmar und Tobias Förderlehrgang; Rita Grundlehrgang) ihre Ausbildungsstellen. Von diesen Jugendlichen musste ebenfalls keiner eine Bewerbung um den Ausbildungsplatz schreiben. Fünf Jugendlichen wurde der Lehrvertrag demnach vom jeweiligen Betrieb angeboten, weil sie sich als Praktikanten offensichtlich bewährt hatten.

Der Maler und Lackierer Lutz E. fand seine Lehrstelle nicht über den absolvierten Förderlehrgang, sondern durch Initiativbewerbungen nach dem Lehrgang.

Dass es den jungen Erwachsenen gelang, sich auch während der Lehre und im Anschluss zu behaupten, verdeutlichen die Tatsachen, dass nur vier dieser Gruppe ihre ersten Abschlussprüfungen nicht bestanden (Dachdecker Tobias K.; KFZ-Mechaniker Anton W., Bäcker Enno H., Straßenbauer Manuel R.) und allen nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung von ihren Ausbildungsbetrieben feste Arbeitsverträge angeboten wurden. Nur Otmar F. nahm den angebotenen Arbeitsvertrag nicht an, weil er sich bereits gegen Ende seiner Ausbildung über die guten Kontakte seines Ausbildungsbetriebes eine interessante neue Stelle als Fleischer gesichert hatte.

Alle anderen dieser Gruppe waren zum Befragungstichtag in ihren jeweiligen Lehrbetrieben als Gesellin/Geselle tätig.

Wichtig schien zu sein, dass während der Ausbildung eine positive Identifikation mit dem Beruf und Betrieb aufgebaut werden konnte, insbesondere wenn der Lehrberuf nicht von Anfang an der „Traumberuf“ war wie bei der Fotografin Rita M., die eigentlich eine Stelle im Verkauf angestrebt hatte oder bei dem Stuckateur Patrick S., der über eine Schreinerlehre nachgedacht hatte. In den Interviews äußerten gerade diese beiden, dass sie froh waren, ihre Ausbildungsberufe gefunden zu haben, obwohl sie zunächst gar nicht an den Beruf gedacht hatten.

Ein weiterer Faktor beim gelingenden Berufseinstieg von Sonderschülern scheint ein eher kleiner Handwerksbetrieb als Ausbildungsbetrieb zu sein. Die Fleischereifachverkäuferin Yvonne A., die ebenfalls in einer kleinen Landmetzgerei lernte und später noch mal eine zweite Lehre als Köchin in einem großen Hotel begann, brachte es in dem Interview auf den Punkt: *Für eine Ausbildung würde ich Leuten empfehlen, die Ausbildung in einem Familienbetrieb zu machen, lieber als in so einem großen Betrieb. Weil in einem großen Betrieb lernt man weniger als in einem Familienbetrieb. Es ist einfach zu viel zu tun in einem großen Betrieb, die Mitarbeiter haben gar nicht die Möglichkeit,*

einem Lehrling etwas beizubringen, da ist oft Personalmangel, die Zeit ist nicht gegeben. Im Familienbetrieb ist auch mehr der Zusammenhalt da, es wird mehr Wert darauf gelegt, dass die Prüflinge die Prüfung bestehen und auch etwas mit davontragen. Das ist meine Erfahrung von der Fleischerei F. bis hin zum HI-Hotel.

Kleinere ländliche Handwerksbetriebe sind anscheinend auch eher bereit, schwachen SchülerInnen aus dem gleichen Ort oder dem Nachbarort die Chance auf eine Ausbildung zu geben, wenn die Jugendlichen sich durch Schulpraktika, Ferienjobs oder Praktika während einer Maßnahme bekannt gemacht hatten und sich bewährt hatten.

Wie Yvonne beschrieb, gehen Jugendliche in einem kleinen Betrieb weniger unter und werden besser gefördert. Einige der Auszubildenden, z.B. Dennis D., Daniel K., Patrick S., Holger B. oder Otmar F. meldeten die Ausbilder von Anfang an in den abH an und erkundigten sich regelmäßig nach den Fortschritten ihrer Azubis.

Bei Anton W., Tobias K., Manuel R. und Enno H. spielte es für die Ausbildungsbetriebe keine Rolle, dass sie beim ersten Anlauf die Prüfung nicht schafften. Alle wurden trotzdem als Gesellen weiterbeschäftigt.

Was Ausbildungsleiter mir in den Jahren immer wieder bestätigten: Die Motivation für einen Beruf und die Passung im Betrieb, das kollegiale Miteinander, verschiedene Arbeitstugenden, die Jugendliche mitbringen, spielen eine wichtigere Rolle in der Ausbildung als Schulabschluss und gute Zeugnisnoten.

Von der Vorbildung schwächere Jugendliche, die durch ihre Betriebe gefördert werden und Erfolge in der Berufsausbildung erleben, bauen Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein auf. So ist es nicht verwunderlich, dass einige der Teilnehmer äußerten, sich weiter qualifizieren zu wollen. Otmar F. sprach von der Meisterprüfung in seinem Handwerk, Daniel K. überlegte, ob er eine zweite Ausbildung zum Feuerwehrmann macht, Thomas G. wollte eine Weiterbildung zum Bauzeichner angehen und Rita M. träumte davon, ins Ausland zu gehen, um dort Modefotografin zu werden.

Die Berufswege von Rita und Patrick stehen an dieser Stelle beispielhaft.

Steckbrief Rita M. Fotografin

Sonderschulabschluss

Im BVJ Hauptschulabschluss nachgemacht

Danach Grundkurs: Über das Langzeitpraktikum im Ausbildungsbetrieb die Lehrstelle bekommen

36 Monate	Berufsausbildung; die Abschlussprüfung wurde im ersten Anlauf bestanden
36 Monate	Gesetzlicher Mutterschutz, direkt anschließend Teilzeittätigkeit im Ausbildungsbetrieb
12 Monate bis Stichtag der Befragung	In Vollzeit im Ausbildungsbetrieb beschäftigt

Berufliches Ziel: Zunächst in dem Betrieb bleiben. Wenn ihr Kind älter ist, eventuell als selbstständige Fotografin ins Ausland gehen.

Steckbrief Patrick S. Stuckateur

Sonderschulabschluss

Förderlehrgang: Langzeitpraktikum gezielt im zukünftigen Ausbildungsbetrieb absolviert – der Betrieb war vor Beginn der Ausbildung bekannt und hatte sich um Patrick bemüht.

36 Monate	Berufsausbildung; die Abschlussprüfung wurde im ersten Anlauf bestanden.
36 Monate bis Stichtag der Befragung	Wurde übernommen und war in Vollzeit im Ausbildungsbetrieb beschäftigt (saisonale Arbeitslosigkeit zwei bis drei Monate im Winter)

Berufliches Ziel: Als Facharbeiter im Ausbildungsbetrieb bleiben.

4.2.1.2 Karriere- und aufstiegsbetonte Frauen

Die Zahlen über weibliche und männliche Auszubildende im dualen Ausbildungssystem zeichnen seit Jahren ein ähnliches Bild: Obwohl junge Frauen über die bessere schulische Vorbildung verfügen, können sie dies am Punkt des Übergangs von der Schule in eine Berufsausbildung nicht nutzbringend einsetzen.

Heidemarie Kollatz (2001, 6) stellt dazu in einer Expertise für das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) fest: Trotz der überdurchschnittlich guten Schulbildungsvoraussetzungen treffen junge Frauen weiterhin auf einen geschlechtsspezifisch segmentierten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, in dem die interessanten und aufstiegsorientierten Berufsbereiche vorwiegend den männlichen Altersgenossen vorbehalten bleiben.

Die Aussagen werden seit Jahren immer wieder fast gebetmühlenartig wiederholt: Junge Frauen sind nur mit rund 40 % im dualen Ausbildungssystem vertreten, vielfach müssen junge Frauen auf schulische Ausbildungsgänge ausweichen, und die Berufswahl von Frauen beschränkt sich auf ein kleines Ausbildungsspektrum von wenigen „Frauenberufen“, die eher im Dienstleistungsbereich angesiedelt sind.

Auch durch zahlreiche Förderprogramme für Mädchen hat sich an dieser Struktur des Ausbildungsmarktes und der Eintrittssituation an der ersten Schwelle wenig verändert.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit kommt im IAB Kurzbericht Nr. 15 (2006) „Frauen in der betrieblichen Berufsausbildung“ zu besseren Prognosen für Frauen. Zwar beginnen Frauen seltener als Männer eine betriebliche Ausbildung, sie stellen aber fast die Hälfte der Absolventen und haben die gleichen Übernahmekancen wie Männer (IAB, 2006, 1).

Und obwohl Frauen häufiger als Männer ihre Ausbildungsverhältnisse vor Abschluss auflösten, waren sie am Ende der Ausbildung im Durchschnitt erfolgreicher als Männer. So betrug der Anteil der Frauen an allen erfolgreichen Abschlüssen im Jahr 2005 im Westen 49 Prozent (IAB, 2006, 3).

Auch in den Übernahmeknoten lagen Frauen mindestens gleichauf, im Westen hatten sie sogar in den weiblich dominierten Branchen bessere Übernahmekancen als Männer (IAB, 2006, 4). Die Autorinnen des IAB Berichts merken allerdings dazu an, dass eine rein quantitative Sicht auf die Daten zu kurz greift, um eventuell Benachteiligungslagen für Frauen zu erfassen. So ergriffen Frauen öfters Berufe, die sich durch Perspektivlo-

sigkeit im weiteren Berufsverlauf auszeichnen, was sich z.B. in schlechteren Verdienst- und Aufstiegschancen ausdrückt (IAB, 2006, 5).

Einige Ergebnisse der Forschungen werden durch die Befragungsgruppe der vorliegenden Arbeit bestätigt. Die Frauen mussten an der ersten Schwelle mehr Aktivitäten an den Tag legen, um eine Lehrstelle zu erhalten, sie absolvierten, wenn sie eine Berufsvorbereitungsmaßnahme durchliefen, mehr Praktika, bis sie ihre Lehrstelle bekamen, sie mussten größere Abstriche von ihren jeweiligen Wunschberufen machen, und es durchlebten doppelt so viele Frauen wie Männer während der Lehre einen Betriebs- oder Berufswechsel.

Demgegenüber schafften deutlich mehr Frauen als Männer die Abschlussprüfung im ersten Anlauf und deutlich mehr Frauen als Männer erhielten ein Übernahmeangebot von ihren Ausbildungsbetrieben.

Entgegen den Ergebnissen anderer Untersuchungen steht aber der Befund, dass es eine Gruppe von Frauen in der Untersuchungsgruppe gibt, die es durch gezieltes, ehrgeiziges Tun schaffte, aus ihren Lehrberufen etwas zu machen und sich erfolgreich in der Arbeitswelt behaupten.

	Karriere im Ausbildungsberuf	Aus-, Weiterbildung, Höherqualifizierung	Neue, qualifiziertere Ausbildung	selbst gekündigt, um aufzusteigen	sehr lange Ausbildungszeiten	nebenberuflich qualifiziert	besondere Zufriedenheit Lehrberuf
Yvonne A.		x			x		
Alexandra G.		x		x	x		
Doris R.		x		x	x		
Stefanie S.			x	x	x		x
Ghina V.			x			x	
Anita W.	x					x	x
Belinda H.	x			x		x	x
Amelia W.			x	x		x	
Olga K. ru	x					x	

Wie schon in Kapitel 3 dargestellt, gab es drei Frauen, die direkt eine berufliche Karriere in ihren Lehrberufen umgesetzt hatten (die Groß- und Außenhandelskauffrau Belinda H., die Arzthelferin Anita W. und die Einzelhandelskauffrau Olga K.) und drei weitere Frauen, die sich gerade in Aus- und Weiterbildung befanden mit dem Ziel, sich beruflich höher zu entwickeln (die Fleischereifachverkäuferinnen Alexandra G. und Yvonne A. und die Bürokauffrau Doris R.). Und schließlich gab es in der Gruppe noch drei

Frauen, die sich durch neue Berufsausbildungen von ihren ursprünglichen wenig aussichtsreichen Ausbildungen getrennt hatten (die Floristin Stefanie S. und die Modenäherin Amelia W.) bzw. vorhatten, sich durch eine neue Ausbildung beruflich zu verbessern (die Bäckereifachverkäuferin Ghina V.). Die Männer, die das Thema beruflicher Aufstieg und Weiterbildung z.B. Techniker- und Meisterkurse oder Nachholen von Schulabschlüssen in den Interviews ansprachen, hatten im Gegensatz zu den Frauen noch keine konkreten Schritte in diese Richtung unternommen.

Diese neun „Gewinnerinnen“ beim Berufseinstieg weisen einige Gemeinsamkeiten in ihren Charakteristika und ihren Verlaufswegen auf.

Bei allen Frauen fallen die ungeheure Zielstrebigkeit, der hohe Ehrgeiz und ein großes Durchhaltevermögen auf.

Belinda H., z.B. arbeitete sich durch geschickte Firmenwechsel hoch bis in eine stellvertretende Leitungsposition mit der Aussicht, später eine Filialleitung zu übernehmen. Auch für die Arzthelferin Anita W. war schon früh klar, dass sie diesen Beruf ergreifen wird. Als ihr Realschulklassenlehrer sie aus der Schule drängte, suchte sich Anita zur Überbrückung eine Jahrespraktikantenstelle in einem Kindergarten und von dort aus gezielt den Ausbildungsplatz. Der berufliche Aufstieg zur ersten Praxiskraft ergab sich mit der Zeit. Olga K., die zunächst eine Lehre zur Verkäuferin in einer großen Schuhkette machte, erhielt im zweiten Lehrjahr das Angebot vom Ausbildungsbetrieb, das dritte Lehrjahr zur Einzelhandelskauffrau dranzuhängen. Voraussetzung war, dass sie die Verkäuferinnenprüfung mit Notendurchschnitt 2 besteht. Olga wohnte zu der Zeit ihrer Lehre zusammen mit ihrem damaligen Freund und zukünftigen Mann in einem Einzimmerappartement. Ihr Freund besuchte ein Gymnasium mit dem Ziel, sich nach seinem Abitur für die höhere Polizeiaufbahn zu bewerben. Olga arbeitete, ging nach jedem Berufsschultag in die abH, und ihr Freund und sie mussten abends unter den begrenzten Wohnbedingungen noch für ihre Prüfungen lernen. Nach ihrer Abschlussprüfung im Einzelhandel wurde Olga gleich „ins kalte Wasser“ geworfen und zu einer Führungskräftebildung angemeldet. Schon wenig später übernahm sie, bis sie in Elternzeit ging, für neun Monate eine eigene Filiale.

Es ist erstaunlich, welche Einschränkungen die jungen Frauen auf sich nahmen, um ihre beruflichen Ziele zu erreichen. Die Fleischereifachverkäuferin Alexandra G. legte bezüglich ihrer ersten Berufsausbildung und Berufstätigkeit eine eher laxen Haltung an den Tag. Zwar musste sie sich während des zweiten Lehrjahrs einen neuen Ausbildungsbe-

trieb suchen und schloss trotz widriger Umstände ihre Lehre erfolgreich ab, aber nach etwa einem halben Jahr in dem Beruf gab sie ihre Stelle auf und lebte zwei Jahre von Gelegenheitsjobs und zusammen mit ihrem Freund von Kleinkriminalität. Als sie über das Ableisten von Sozialstunden die neue Berufsrichtung „Heilerziehungspflege“ entdeckte, war sie bereit, den benötigten Realschulabschluss auf der Abendschule nachzumachen (eineinhalb Jahre) sowie eine zweite Ausbildung zur Heilerziehungspflegerin anzuschließen (drei Jahre). Die Ausbildungszeiten bedeuteten für Alexandra über einen langen Zeitraum ein sehr sparsames Leben von Arbeitslosengeld und BAfoeG im Haus ihrer Eltern.

Noch längere Ausbildungszeiten nahm die ehemalige Bürokauffrau Doris R. auf sich. Zunächst holte sie nach Abschluss ihrer ersten Ausbildung auf dem beruflichen Gymnasium (unterbrochen von Erziehungszeiten) die allgemeine Hochschulreife nach (vier Jahre), dann begann sie ein Studium, für das sie weitere fünf Jahre veranschlagte.

Auch Yvonne A. war bereit für ihr neues Berufsziel „Köchin“ Entbehrungen in Kauf zu nehmen. Nachdem sie nach einigen Berufsjahren als Fleischereifachverkäuferin arbeitslos wurde, fing sie an, sich beruflich neu zu orientieren und fand nach einem Jahr Arbeitslosigkeit die neue Lehrstelle zur Köchin. Zum Befragungszeitpunkt war sie gerade in Erziehungszeit und wollte die Lehre danach wieder aufnehmen. Insgesamt würde sie von der Orientierungszeit in der Arbeitslosigkeit bis zum Abschluss der zweiten Berufsausbildung fünf Jahre benötigen.

Lange Ausbildungszeiten hatte auch die Floristin Stefanie S. hinter sich gebracht. Zunächst musste sie für die Ausbildung zur Altenpflegerin ein Jahrespraktikum absolvieren, danach noch zwei Jahre die Altenpflegeschule besuchen.

Amelia W. und Ghina V. organisierten sich ihre neuen Berufsausbildungen neben einer Berufstätigkeit. Amelia finanzierte sich die Weiterbildung zur Kosmetikerin selbst durch Jobben in einer Latino-Bar in Frankfurt. Ghina arbeitete als Servicekraft in einem großen Hotel und plante, sich zur Externenprüfung vor der IHK für den Beruf Restaurantfachfrau anzumelden und den Abschluss zu erwerben.

Im Prinzip war bei den Frauen, die in Weiterbildung, neue Ausbildungen investierten, offen, ob der mitunter hohe Einsatz sich mit Blick auf beruflichen Aufstieg und in finanzieller Hinsicht lohnen würde. Stefanie z.B. bekam im Anschluss an ihre Altenpflegerinnenausbildung nur eine Teilzeitstelle angeboten, allerdings verdiente sie wahrscheinlich in ihrer Dreiviertelstelle im Altenheim mehr als in ihrer vorherigen Vollzeit-

stelle als Floristin. Trotzdem konnte sie aus finanziellen Gründen nicht bei ihren Eltern ausziehen.

Alle Frauen gaben aber an, dass sie die Zeiten von Aus- und Weiterbildung für sich persönlich als befriedigend empfanden.

Auffällig ist weiter, dass alle Frauen mit Karrierebetonung oder mit Weiterbildungsdrang entweder aus einem kaufmännischen Beruf oder aus einem klassischen Frauenberuf kamen. Von den neun Frauen strebten nur die ehemalige Fleischereifachverkäuferin Yvonne A. einen neuen Berufsabschluss in dem eher männlich dominierten Beruf „Koch“ und Doris R. einen Hochschulabschluss an. Alle anderen wollten entweder in ihrem kaufmännischen (Groß- und Außenhandel, Einzelhandel) oder Frauenberuf (Arzt-helferin) bleiben oder zielten auf einen weiteren typischen Frauenberuf: Heilerziehungs-pflegerin, Altenpflegerin, Restaurantfachfrau, Kosmetikerin.

Die Dogmen der Benachteiligtenförderung von Frauen scheinen auf dem Hintergrund meiner Befragung zweifelhaft: Die berufliche Frauenförderung will laut BIBB-Expertise (Kollatz, 2001, 12; 13) Mädchen bereits zu einem Zeitpunkt, an dem sich die Berufswahl noch nicht auf typische Frauenberufe verengt hat, durch schulische Orientierungsveranstaltungen an Berufsausbildungen im gewerblich-technischen Bereich mit guten prognostizierten Aufstiegschancen heranführen.

Zwar stellt Kollatz (bedauernd) fest, dass gerade bei Mädchen auch der Wunsch nach einer Ausbildung in einem Frauenberuf besteht. Mädchen- bzw. frauenspezifische Benachteiligtenförderung solle aber das individuelle Bestreben der Mädchen gegenüber der Gesellschaft dahingehend stärken, die Berufswahl unabhängig von der reaktionären gesellschaftlichen Wirklichkeit zu treffen (ebda 12).

Die Forderungen wirken überheblich, da Berufswahl nie im „luftleeren Raum“ unabhängig von Vorerfahrungen, von persönlichen Vorstellungen und Wünschen und auch Möglichkeiten stattfindet. In meiner Befragungsgruppe konnten gerade Frauen in einem Dienstleistungs- oder Frauenberuf berufliche Karrieren oder berufliche Pläne nach Aufstieg durch Weiterbildungen umsetzen. Die acht Frauen, die einen so genannten Männerberuf ergriffen, scheiterten fast alle in ihren beruflichen Karrieren in eben diesen Berufen. Für die Gärtnerin Marlis K., die Malerin und Lackiererin Denise H., die KFZ-Mechanikerin Mareike M., die Schreinerin Elke J. und die Köchin Nadine S. waren die Berufe letztlich körperlich zu schwer, der Molkereifachfrau Agnes J. war der Beruf verleidet, und nur die Fotografin Rita M. und die Textilmaschinenführerin Christina M.

behaupteten sich in ihren Lehrberufen, strebten aber zum Befragungszeitpunkt keinen beruflichen Aufstieg an.

Ein Ergebnis meiner Befragung ist, dass es auf den tatsächlich ergriffenen Lehrberuf weniger als auf weitere Faktoren ankommt, um beruflich erfolgreich zu sein. Dies gilt in besonderer Weise für Frauen: Zunächst perspektivlos erscheinende Lehrberufe wie Fachverkäuferin, Arzthelferin, Floristin oder Modenäherin erwiesen sich für eine ganze Reihe von Frauen der Untersuchungsgruppe als Sprungbrett in Karriere und Aufstieg durch neue Ausbildungen und Weiterbildung. Wichtiger scheint zu sein, dass die ersten ergriffenen Berufe nicht von Anfang an negativ betrachtet wurden, und dass die erste Lehre Erfolgserlebnisse vermittelte, indem z.B. aus Sicht der Frauen eine schwache Vorbildung ausgeglichen werden konnte, wie bei Ghina V., Amelia W. oder Olga K. oder Prüfungen positiv bewältigt werden konnten. Alle neun Frauen mit Karriere- und Weiterbildungsambitionen bestanden ihre jeweiligen Abschlussprüfungen in ihren ersten Berufsausbildungen mit passablen Ergebnissen.

Beispielhaft sind die Berufswege von Stefanie und Belinda.

Steckbrief Stefanie S. Floristin	
Hauptschulabschluss	
direkt im Anschluss an die Schule eine Lehre zur Floristin angetreten – Lehrstelle über Kontakte ihrer Eltern bekommen	
36 Monate	Berufsausbildung; die Abschlussprüfung wurde im ersten Anlauf bestanden
3 Monate	Erste Stelle als Floristin war unbefriedigend, mit Ablauf der Probezeit entlassen
22 Monate	Zweite Stelle als Floristin, Übernahme einer eigenen kleinen Filiale
10 Monate	Kündigung, Aufgabe des Floristikberufs, Antritt eines Praktikums in der Altenpflege.
22 Monate	Ausbildung zur Altenpflegerin in einer anderen Stadt, ca. 30 km vom Wohnort entfernt
12 Monate bis Stichtag der Befragung	3/4 Stelle als Altenpflegerin in einem Kurort Nähe Fulda
Berufliches Ziel: An neuem Arbeitsplatz im Altenheim bleiben, eine Vollzeitstelle bekommen.	

Steckbrief Belinda H. Kauffrau im Groß- und Außenhandel

Realschulabschluss

direkt im Anschluss an die Schule eine Lehre zur Kauffrau im Groß- und Außenhandel angetreten

36 Monate	Berufsausbildung; die Abschlussprüfung wurde im ersten Anlauf bestanden
3 Monate	Arbeitslos, wollte nicht im Ausbildungsbetrieb bleiben
12 Monate	Erste Stelle als Groß- und Außenhandelskauffrau war unbefriedigend, selbst gekündigt
38 Monate	Zweite Stelle als Groß- und Außenhandelskauffrau im Raum Stuttgart
6 Monate bis Stichtag der Befragung	Wechsel in eine Filiale des zweiten Arbeitgebers und Übernahme einer stellvertretenden Leitungsfunktion im Rhein-Main-Gebiet

Berufliche Ziele: Entweder Übernahme einer eigenen Filiale des Unternehmens oder Einstieg in das Autohaus ihres Vaters in Fulda.

Privates Ziel: Familiengründung, falls sie in die Firma ihres Vaters einsteigen würde.

4.2.1.3 Initiative, Mutige, Abenteuerlustige

Schon während der Interviewphase fiel auf, dass es junge Erwachsene gibt, die beruflich unsichere Lagen eher als eine Herausforderung ansehen, das Beste daraus zu machen, bzw. die neue Chancen sehen, annehmen und zu ihrem Vorteil nutzen können. Sei es, dass die TeilnehmerInnen sich bewusst von Übernahmeangeboten ihrer Ausbildungsbetriebe distanzieren, aus festen Arbeitsverhältnissen heraus kündigen und etwas Neues beginnen oder Zeiten von Arbeitslosigkeit zur Selbstreflexion nutzen und dann neue berufliche Weichenstellungen vornehmen.

12 Frauen und acht Männer brachten diese „Abenteurermentalität“ mit und konnten sich dadurch beruflich etablieren.

	aufstiegs- betont	selbst gekündigt, um aufzusteigen bzw. sich zu verbessern	Saisonaler Arbeitslosigkeit entgangen	Empfehlung an andere: Initiativ und flexibel sein	neuer Beruf	Ortswechsel in Kauf nehmen
Yvonne A.	x				x	
Olaf B.			x	x	x	
Otmar F.		x			nein	x
Ulf H.			x		x	
Evelyn F.					x	
Alexandra G.	x	x		x	x	x
Marlis K.			x	x	x	
Doris R.	x	x			x	x
Stefanie S.	x	x		x	x	x
Ghina V.	x				x	
Belinda H.	x	x			nein	x
Eugen P.		x		x	x*	
Amelia W.	x	x		x	x	x
Mirko J.			x		x	x
Stefan K.					x	
Mareike M.					x	
Fatih T.		x			x	x
Kevin T.			x		x	
Esma K					x	
Kristin L.		x			nein	

* neuer Beruf wurde erlernt, danach Rückkehr in ersten Lehrberuf

Bei den Frauen waren dies zunächst auch einige, die wir im vorherigen Kapitel mit der Bezeichnung „karriere- und aufstiegsbetonte Frauen“ kennengelernt haben. Die drei Frauen, die sich zum Befragungszeitpunkt gerade in einer Höherqualifizierung befanden: Yvonne A., Alexandra G. und Doris R.. Aber auch Frauen, die eine Karriere geplant hatten wie Belinda H., die neue Ausbildungen bereits absolviert hatten wie Stefanie S. oder Amelia W. oder die es noch vorhatten wie Ghina V..

Auch aus der Gruppe der „ehemaligen Sonderschüler mit guter Bindung an den Beruf“ ist an dieser Stelle Otmar F. zu nennen, der ein Übernahmeangebot seines Ausbildungsbetriebes ablehnte, um eine neue Stelle in München anzutreten.

Fast allen TeilnehmerInnen war gemeinsam, dass sie mit ihrer beruflichen Vorsituation unzufrieden waren und nach Wegen suchten, sich beruflich zu verbessern. Nur die Floristin Stefanie S. äußerte sich positiv über ihre Stelle im Floristikbetrieb, und es konnte im Gespräch nicht genau geklärt werden, warum sie plötzlich ihren neuen Arbeitsvertrag nicht unterschrieb und ein Praktikum im Altenheim begann.

Amelia W. war ebenfalls nicht direkt mit ihrer Arbeit als Bedienung in einer Latino-Bar in Fulda unzufrieden. Sie erzählte im Interview dazu: *Als ich angefangen habe, war die Bar noch ganz neu, und ich hab' mitgeholfen einrichten, hab' alles mit aufgebaut. Und dann hab' ich viel gearbeitet, hab' auch viel verdient und hab' immer gespart und gespart. Ich hab' da ein Jahr ohne Pause durchgearbeitet. Nach dem Jahr hab' ich oft gedacht, es fehlt mir etwas, ich fühl' mich leer. Vielleicht fehlt mir mein Land, vielleicht will ich wieder zurück. Und da hab' ich mein Geld genommen, hab' Urlaub beantragt und bin im März 2004 drei Monate nach Kolumbien geflogen. Nach Kolumbien und Mexiko. Ich war bei meiner Verwandtschaft und bin im Land herumgereist. Es war super, aber ich hab' festgestellt, dass man dort nicht leben kann, nicht existieren kann. Und als ich wieder zurückkam, hab' ich gedacht, ich hör' hier auf. Ich muss weg von dem Dorf hier (Fulda). Ich hab' meinen Chef angerufen, hab' mich gemeldet, dass ich wieder da bin, hab' ihm aber gleich gesagt, ich muss hier weg. Innerhalb von einer Woche hatte ich gepackt und war schon in Frankfurt. I: Warum bist du nach Frankfurt gegangen? Amelia W.: Ich wollte in eine große Stadt. Meine Mutter war früher, als sie sich von T. getrennt hat (Amelias Adoptivvater), auch in Frankfurt. Da hab' ich sie oft besucht. Dann wohnen meine Tante und Onkel in Frankfurt. Ich hab' gedacht: ‚wenn ich nicht dahin gehe, dann nach Berlin.‘ Aber Frankfurt lag nahe, jedenfalls Fulda war mir zu langweilig. Da hatte ich keine Zukunft. Frankfurt, egal, jede Großstadt war so ähnlich wie Kolumbien.*

Und beim Bäcker Eugen P. kam nicht genau heraus, warum er bei der Bundeswehr eine zweite Ausbildung zum Koch absolvierte und sich dann wieder eine Stelle als Bäcker suchte.

Auffällig an der Gruppe ist, dass 9 TeilnehmerInnen ihre jeweiligen Stellen selbst kündigten und nur drei von ihren Betrieben gekündigt wurden (Yvonne A. von der Fleischerei, in der sie dreieinhalb Jahre beschäftigt gewesen war, Esmā K. von ihrem Ausbildungsbetrieb, von dem sie zunächst für ein halbes Jahr übernommen worden war, Stefan K. nach kurzer Zeit vom Ausbildungsbetrieb) und bei zweien der Arbeitsvertrag auslief (bei Ghina V. wurde der Arbeitsvertrag nicht verlängert, bei Eugen P. war die Bundeswehrzeit zu Ende).

Bei sechs AusbildungsabsolventInnen war es bereits so, dass sie eine Übernahme im Ausbildungsbetrieb abgelehnt hatten: Belinda H., um Karriere zu machen, Otmar F., um

eine gute Stelle in München anzutreten, Amelia W., weil der Betrieb ihr zu wenig Lohn anbot, Doris R., weil sie eine schulische und universitäre Weiterqualifizierung anstrebte, Eugen P., weil er mal Urlaub machen wollte und Mareike M., weil sie den Beruf KFZ-Mechanikerin aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben konnte und sie sich eine neue Ausbildungsstelle zur Automobilkauffrau besorgt hatte. Belinda und Amelia kündigten ihre späteren Arbeitsverhältnisse erneut aus freien Stücken, um sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln.

Die Bäckereifachverkäuferin Kristin L. kündigte ihre erste Stelle nach der Lehre, weil ihr die Arbeitsbedingungen dort nicht gefielen. Alexandra G. kündigte ihre Stelle in einem Behindertenheim, weil sie in der Abendschule ihren Realschulabschluss nachholen wollte, um die Heilerziehungspflegerausbildung machen zu können, Stefanie S. verlängerte ihren Floristinnenarbeitsvertrag nicht, um Altenpflegerin zu lernen.

Der Maler und Lackierer Fatih T. schließlich kündigte in seinem Ausbildungsbetrieb, weil er sich mit einem Döner-Imbiss zusammen mit seinem Bruder selbstständig machte.

Vier Teilnehmer (Olaf B.; Kevin T.; Ulf H.; Mirco J.) und eine Teilnehmerin (Marlis K.) litten unter Zeiten saisonaler Arbeitslosigkeit und suchten gezielt und auch erfolgreich nach Alternativen. Olaf und Kevin gingen von ihren Bauberufen in die Produktion, bzw. in ein Bergbauunternehmen, der Maurer Ulf fand eine feste Stelle als Maler und Lackierer, Mirco absolvierte eine Weiterbildung und machte sich mit einem kleinen Schwertransportunternehmen selbstständig und die Gärtnerin Marlis K. besuchte Bürolehrgänge und fand eine Stelle in einem Büro.

Auch der Maler und Lackierer Stefan K., der zunächst vom Ausbildungsbetrieb übernommen worden war und dann kurz darauf wieder entlassen wurde, reagierte sofort und suchte sich eine Stelle als Trockenbauer.

Eine Frau, Evelyn F., die zunächst von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen worden war, hörte dort auf, weil sie Kinder bekam.

Sie nutzte aber die Zeit, als ihre Kinder etwas größer waren, um sich eine Selbstständigkeit aufzubauen.

Sieben Frauen und Männer nahmen für ihre neuen beruflichen Wege auf sich, ihr gewohntes Umfeld zu verlassen und entweder zwischenzeitlich für eine neue Berufsausbildung (Stefanie S. und Alexandra G.) oder ganz wegzuziehen. Otmar F., der Fleischer,

der sich eine anspruchsvolle neue Stelle in München gesucht hatte, blieb weiterhin bei seinen Eltern gemeldet und pendelte wochenweise; ebenso blieb Mirco im Haus seiner Eltern angemeldet, war aber sehr oft in seiner neuen Selbstständigkeit als Schwertransportfahrer europaweit unterwegs. Doris R. zog aus ihrem Heimatort weg und studierte in Würzburg, Amelia W. zog nach Frankfurt und Belinda H. zunächst in den Raum Stuttgart und dann ebenfalls ins Rhein-Main-Gebiet.

Was die Angehörigen dieser Gruppe an persönlichen Eigenschaften im Vergleich zu weniger erfolgreichen BerufseinsteigerInnen mitbringen, sind meiner Wahrnehmung nach Dinge wie Selbstvertrauen, Risikobereitschaft, UnternehmerInnengeist und Zielstrebigkeit.

Ihnen gegenüber scheinen Jugendliche benachteiligt zu sein, denen diese Eigenschaften weitgehend fehlen und von denen einige in den folgenden Gruppen der „VerliererInnen“ auftauchen.

Als beispielhaft können die Berufswege von Eugen und Amelia angesehen werden.

Steckbrief Eugen P.. Bäcker	
Keinen Hauptschulabschluss erreicht	
Danach Grundkurs: Über das Langzeitpraktikum im Ausbildungsbetrieb die Lehrstelle bekommen	
36 Monate	Berufsausbildung, Nichtbestehen der ersten Abschlussprüfung
6 Monate	Wiederholungsprüfung nach einem halben Jahr bestanden
6 Monate	Wollte nicht übernommen werden, fuhr zunächst ein halbes Jahr in Urlaub
16 Monate	Verpflichtung bei der Bundeswehr; dort zweite Berufsausbildung zum Koch absolviert
42 Monate bis Stichtag der Befragung	Eugen suchte sich gezielt nach der Bundeswehr wieder eine Stelle in seinem ersten Ausbildungsberuf „Bäcker“
Berufliches Ziel: Eugen gefiel seine letzte Stelle gut; er wollte in dem Betrieb bleiben und sich eventuell zum Meister qualifizieren	

Steckbrief Amelia W. Modenäherin

Keinen Schulabschluss erreicht

Im BVJ Hauptschulabschluss nachgemacht

Danach Grundkurs: Über das Langzeitpraktikum im Ausbildungsbetrieb die Lehrstelle bekommen

24 Monate	Berufsausbildung; die Abschlussprüfung wurde im ersten Anlauf bestanden
24 Monate	Wollte nicht übernommen werden; zunächst etwa ein Jahr arbeitslos mit einem kleinen Nebenjob in einem Fitnessstudio, danach ca. ein Jahr Bedienung in einer Latino-Bar in Fulda
3 Monate	Urlaub in ihrer Heimat Kolumbien, dort die Entscheidung für einen beruflichen und persönlichen Richtungswechsel getroffen
24 Monate	Umzug nach Frankfurt, jobben in einer Latino-Bar, nach einem Jahr, nebenberuflich eine Ausbildung zur Kosmetikerin begonnen und abgeschlossen
11 Monate bis Stichtag der Befragung	Tätigkeit als Kosmetikerin in einem Frankfurter Luxushotel, Aufbau einer Selbstständigkeit in dem Bereich

Berufliches Ziel: Eigenes Kosmetikstudio ausbauen, qualifizierte Fortbildungen in dem Bereich wahrnehmen

4.2.2 VerliererInnen

4.2.2.1 Junge Erwachsene mit einem „falschen“, ungeliebten Beruf

	Kein Interview	Verlegenslehre	Eltern, Maßnahmeträger rieten zu falscher Lehre	arbeitslos, Leiharbeit, unqualifizierte Jobs	drohten durch Prüfung zu fallen bzw. fielen durch	während der Lehre schon Ärger im Betrieb	negative Äußerungen über Betrieb, Beruf
Agnes J.		x		Mutter, 400 € Job, vorher Leiharbeit	x	x	x
Ernst M.	x			unbekannt	x	x	
Bernd E.		x	x	lange arbeitslos, Leiharbeit	x	x	x
Ralf M.	x			arbeitslos	x 2x	x	
Lothar M.		x		arbeitslos	x	x	x
Andreas D.	x			arbeitslos	x	x	
Thorsten S.	x	x	x	Jobs	x	x	x
Valeri F.	x			unbekannt	x	x	
Denise H.		x	x	nach Lehre nicht berufstätig, Mutter	x	x	x
Oliver M.	x	x	x	arbeitslos	x	x	x
Jessica R.		x	x	arbeitslos	x 2x	x	x

Bereits in der Betrachtung der Berufswege aller 79 ausgewählten BefragungsteilnehmerInnen in Kapitel 2 fiel eine Gruppe von jungen Männern auf, deren erfolgreicher Berufseinstieg höchstgefährdet sein könnte. Mit sechs der Teilnehmer kam kein Interview zustande, ihre Motivationslagen, ihre Schwierigkeiten während der Lehre und beim anschließenden Berufseinstieg sind jedoch durch persönliche Kenntnisse und Gespräche mit Ausbildern und Berufsschullehrern bekannt.

Ihnen ist gemeinsam, dass sie offensichtlich einen für sich falschen Beruf ergriffen hatten.

Von diesen sechs jungen Erwachsenen schafften nur der Maurer Oliver M. und der Hochbaufacharbeiter Valeri F. ihre Abschlussprüfungen im ersten Anlauf, allerdings mit sehr schwachen Ergebnissen.

Bei allen sechs Lehrlingen gab es bereits während der Lehre in den Ausbildungsbetrieben gravierende Probleme. Alle Ausbilder versuchten, die Lehrlinge loszuwerden und

erwarteten Unterstützung von den Berufsschullehrern oder den Betreuungskräften in den abH.

Die Lehrlinge selbst äußerten sich überaus negativ über ihre Ausbildungsbetriebe und die Ausbildungsberufe. Andreas D. und Ralf M. gaben zwar kein Interview, durch Gespräche mit ihren Eltern und bei Ralf mit der Betreuerin einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme, stellte sich aber heraus, dass beide wahrscheinlich keinen beruflichen Einstieg mehr schaffen können und möglicherweise dauerhaft auf elterliche Betreuung und/oder staatliche Hilfen angewiesen sein würden

Von den fünf jungen Erwachsenen mit schlechtem Bezug zum Ausbildungsberuf, die an der Befragung teilnahmen (drei Frauen und zwei Männer), äußerten alle auch ihre negative Einstellung und machten das Ergreifen des falschen Berufs im Wesentlichen für ihre prekäre, berufliche Lage verantwortlich. Vier waren einmal durch die Abschlussprüfung gefallen (Agnes J., Bernd E., Denise H., Lothar M. (durch Theorie und Praxis)), Jessica R. zwei Mal.

Von den elf genannten TeilnehmerInnen befanden sich fünf in Arbeitslosigkeit. Alle Fünf (Ralf M., Andreas D., Jessica R., Lothar M., Oliver M.) waren, außer in ihren Lehren, noch nie berufstätig gewesen, Lothar und Oliver absolvierten je eine zweite Berufsausbildung, konnten aber auch darüber keinen Einstieg in das Erwerbsleben schaffen.

Die Molkereifachfrau Agnes J. und der Fleischer Thorsten S. hatten sich sofort im Anschluss an ihre ungewollten Lehren Jobs in anderen Bereichen, eher im Hilfsarbeiterpektrum (Agnes: Fabrikarbeiterin, später Leiharbeit, Thorsten: Paketdienst, später Produktionshelfer) gesucht. Zum Befragungstichtag war Agnes mit einem Kind zu Hause und schlug sich (sie äußerte „leider“) mit einem 400-Euro-Job durch. Auch Denise H. war nach der Berufsausbildung noch nicht berufstätig gewesen und war mit einem Kleinkind zu Hause.

Bernd E., der seine Vollausbildung zum Stuckateur nicht schaffte und sich mit dem zweijährigen Berufsabschluss „Ausbaufacharbeiter“ zufrieden geben musste, hatte nach etwas mehr als zwei Jahren Arbeitslosigkeit, kleinen Jobs und dem Ableisten seines Wehrdienstes eine Tätigkeit bei einer Leiharbeitsfirma angenommen. Von Ernst M. und Valeri F. war über den Berufsweg nach der Lehre nichts bekannt.

Bei allen Jugendlichen dieser Gruppe, bei denen der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung bekannt ist, wird an dieser Stelle schon deutlich, dass die beruflichen Weichen falsch gestellt wurden.

In der Gruppe sind zwei Frauen, die einen Männerberuf erlernten: Agnes J. lernte Molkereifachfrau, Denise H. Malerin und Lackiererin. Beide gaben typische Frauenberufe als Wunschberufe an: Agnes wollte eigentlich Frisörin werden und schrieb rund 100 Bewerbungen um Lehrstellen in erster Linie an Frisörbetriebe und Floristikbetriebe, aber auch in irgendwelchen anderen Bereichen. Die Lehrstelle zur Molkereifachfrau war die einzige, die ihr angeboten wurde. Denise wollte gerne den Realschulzweig im medizinischen Bereich besuchen, um Tierarzhelferin zu lernen. Da sie aber zu schlechte Noten hatte, wurde sie auf den Realschulzweig Haushalt und Ernährung verwiesen. Hier verlor sie das Interesse an der Schule und ließ sich durch ihren Vater, der Kontakte zu Malerbetrieben hatte, die Lehrstelle vermitteln.

Auch Jessica R. gab einen typischen, vor allem von jüngeren Mädchen erträumten, Wunschberuf an: Sie wäre gerne Tierpflegerin geworden. Die Berufe „Tierarzhelferin“, „Tierpflegerin“ oder „Zoofachverkäuferin“ werden von vielen Mädchen in Berufsvorbereitungsmaßnahmen als Wunschberufe geäußert. Die tatsächlich angebotenen Lehrstellen in diesen Berufen sind jedoch äußerst rar, sodass eine Lehrstellensuche in einem der drei Berufe eher realitätsfern ist.

Denise antwortete auf die Frage, was sie anderen Jugendlichen empfiehlt, die eine Lehre abschließen und in den Beruf einsteigen wollen, dass sie sich schon von Anfang an einen Beruf aussuchen, den sie gerne machen wollen und führte sich selbst als Negativbeispiel an.

Agnes gab im Fragebogen an, dass sie schon zwischenzeitlich, als sie arbeitslos war, eine andere Lehre machen wollte und als berufliche Perspektive gerne eine Umschulung machen würde.

Zusammenfassend kann man über diese VerliererInnengruppe sagen, dass die Fehleinschätzung, die falsche Weichenstellung im Übergang Schule – Berufsausbildung diese Jugendlichen längere Zeit in berufliche Sackgassen geführt hat und ein Umsteuern zu einem späteren Zeitpunkt schwierig ist.

Einige TeilnehmerInnen gingen mit eher vagen, unrealistischen Vorstellungen in ihre Lehren oder nahmen, möglicherweise vorschnell, irgendeine Lehrstelle an, die sich ihnen über eine Berufsvorbereitungsmaßnahme, über das Arbeitsamt, über Vermittlung durch Verwandte anbot. Agnes und Lothar schrieben zahlreiche Bewerbungen, auf die sie keine Antworten erhielten. Als sie ein Lehrstellenangebot in einem Bereich erhiel-

ten, den sie gar nicht anstrebten, und in dem sie sich mehr zufällig und aus Verlegenheit beworben hatten, griffen sie zu.

Die Folgen, die sich durch eine Vermittlung von Jugendlichen in irgendwelche Lehren ergeben, z.B. durch die Arbeitsagenturen oder durch Berufsvorbereitungsmaßnahmen nach dem Motto „Hauptsache eine Lehrstelle – egal, ob das passt“, sind für eine Reihe von Jugendlichen fatal. Spätere ausgedehnte Zeiten von Arbeitslosigkeit, Beschäftigungsverhältnissen im Ungelerntenbereich, in Leiharbeit oder völliges Abwenden vom Arbeitsmarktgeschehen können das Ergebnis sein.

Beispielhaft für diese Gruppe stehen die Wege von Denise und Bernd.

Steckbrief Denise H. Malerin und Lackiererin	
Hauptschulabschluss	
Danach Realschule besucht, Realschulabschluss verfehlt – auf Empfehlung ihres Vaters die Malerlehre angefangen	
12 Monate	Nach einem Jahr erfolgte ein Betriebskonkurs im ersten Ausbildungsbetrieb
24 Monate	Weiterführung der Lehre im zweiten Ausbildungsbetrieb, Nichtbestehen der ersten Abschlussprüfung
6 Monate	Wiederholungsprüfung nach einem halben Jahr knapp bestanden
15 Monate	Es folgte eine Zeit der Arbeitslosigkeit und kurzfristiger Minijobs
23 Monate bis Stichtag der Befragung	Als Mutter zu Hause mit geringer Rückkehrperspektive an einen Arbeitsplatz
Berufliches Ziel: keine weiteren Vorstellungen	

Steckbrief Bernd E. Ausbaufacharbeiter	
Hauptschulabschluss	
direkt im Anschluss an die Schule eine Lehre zum Stuckateur angetreten – auf Empfehlung seines Vaters, der im selben Betrieb arbeitete	
24 Monate	Nach zwei Jahren Lehrzeit durch die Zwischenprüfung mit Note 5-6 in Theorie und Praxis gefallen
6 Monate	Der Betrieb wollte kündigen, ließ sich aber auf eine Änderung des Ausbildungszieles ein; so konnte die Zwischenprüfung als erste Prüfung in der abgespeckten zweijährigen Ausbaufacharbeiterlehre gewertet werden. Die Wiederholungsprüfung im Winter bestand Bernd E. gerade so
18 Monate	Danach eineinhalb Jahre Arbeitslosigkeit, kurzzeitige Jobs, Schwarzarbeit
8 Monate	Bundeswehrzeit
14 Monate bis Stichtag der Befragung	Leiharbeit
Berufliches Ziel: Über Leiharbeit in eine feste Stelle kommen.	

4.2.2.2 Nicht vom Ausbildungsbetrieb Übernommene und Entfernung vom Beruf

Eine weitere Gruppe, die mit Schwierigkeiten beim Einstieg in ein Arbeitsverhältnis nach der Lehre zu kämpfen hatte, waren junge Leute, die vom Ausbildungsbetrieb nicht übernommen wurden und die sich danach rasch vom Lehrberuf entfernten.

Auf acht junge Erwachsene in der Befragungsgruppe treffen diese Umstände zu. Zu der Gruppe gehört auch die Industriekauffrau Barbara M., die zwar ein halbes Jahr von ihrem Ausbildungsbetrieb in ein Angestelltenverhältnis übernommen wurde, allerdings in einem lehrberufsfremden Bereich im Lager, wo sie in erster Linie Aufgaben erledigte, die auch eine Anlernkraft hätte bewältigen können. Zu der Gruppe zählt ebenfalls der Parkettleger Rafael M., der sofort im Anschluss an seine Lehre eine Stelle im Ausbildungsberuf fand, der aber nur fünf Monate dort tätig war und wieder entlassen wurde,

weil die Firma Auftragsmangel hatte. Beide, Barbara und Rafael fanden später keinen Einstieg mehr in ihre Lehrberufe und hatten, wie die anderen dieser Gruppe, lange Zeiten von Arbeitslosigkeit, unqualifizierten Jobs, Maßnahmen.

Bemerkenswert ist, dass sich in dieser Gruppe fünf der sieben TeilnehmerInnen befinden, die nicht wussten, dass ihr Ausbildungsbetrieb sie nicht übernehmen würde. Die Arzthelferin Melek A., der Stahlbetonbauer Frank H., der KFZ-Mechaniker Iwan K. und der Metallbauer Waldemar K. mussten nach der überraschenden Nichtübernahme ihrer Ausbildungsbetriebe zwischen fünf und zehn Monaten nach einem neuen Job suchen, die Verkäuferin Oxana K. befand sich sogar rund dreieinhalb Jahre in einer Phase von Arbeitslosigkeit, kurzfristigen Jobs, Maßnahmen der Arbeitsagentur und des Kreisjobcenters.

	Von Nichtübernahme nichts gewusst	Von Nichtübernahme gewusst, wenig unternommen	durch Prüfung gefallen	Lange Zeiten von Arbeitslosigkeit, Maßnahmen	unqualifizierte Anlernjobs	Status
Elke J.		x			x	berufsunfähig, Mutter zu Hause
Melek A.	x		x	x	x	Mutter zu Hause
Frank H.	x			x	x	über Leiharbeit integriert
Barbara M.			x	x	x	arbeitslos, Schwarzarbeit
Iwan K.	x			x	x	unqualifizierter Saisonjob
Oxana K.	x			x	x	Leiharbeiterin
Waldemar K.	x			x	x	unqualifizierter Job im Beruf
Rafael M.		x	x 2x	x	x	unqualifizierter Job auf dem Bau

Es zeigte sich, dass alle diese TeilnehmerInnen selbst bei kurzzeitiger Übernahme im Ausbildungsbetrieb (Barbara M.) oder beim Finden einer Stelle im Ausbildungsberuf (Rafael M.; Melek A.) sich rasch von erlernten Ausbildungsinhalten entfernten. Rafael behielt seine erste Stelle nur kurz und führte auf die Frage, was ihn beim Einstieg ins Erwerbsleben behindert habe, an, dass die Parkettfirma zu wenig Arbeit hatte und ihn wieder entließ. Auch Melek fand nach ca. einem halben Jahr Arbeitslosigkeit eine Stelle in ihrem Beruf als Arzthelferin, allerdings nicht in einer Arztpraxis sondern bei einer

Krankenkasse. Die Arbeitsinhalte bei der Krankenkasse hatten mit den Lehrinhalten ihrer Ausbildung wenig zu tun. Später nahm Melek verschiedene Jobs in einem Handyladen, in der Gastronomie und in einem Warenhaus an.

Kennzeichnend für die Stellen, die die jungen Leute dieser Gruppe meist nach einer Zeit der Sucharbeitslosigkeit bekamen, ist in allen Fällen das geringe benötigte Qualifikationsniveau. Die TeilnehmerInnen nahmen einfach wahllos irgendwelche Jobs, die ihnen angeboten wurden, an. Allen Angehörigen dieser Gruppe war bewusst, dass die Jobs, die sie annahmen, eher berufliche Sackgassen darstellten und dass sie sich wahrscheinlich ganz von ihren ersten Lehrberufen entfernt hatten.

Auffällig bei der Gruppe waren zum einen bei den meisten die langen Phasen von Arbeitslosigkeit, Hilfsarbeitertätigkeiten, befristeten Jobs, Eingliederungsmaßnahmen der Kreisjobcenter und Arbeitsämter. Zum anderen sahen sich fast alle in ihrer Situation gefangen und hatten bereits mehrere Versuche unternommen, um sich beruflich zu verändern; dies hatte jedoch bei fast allen zum Befragungszeitpunkt noch keine Erfolge gezeigt. Für keine/keinen der TeilnehmerInnen, außer möglicherweise Frank H., zeichnete sich zum Befragungszeitpunkt m. E. eine realistische Perspektive ab, im Lehrberuf oder auch einem anderen Beruf einen Einstieg zu finden.

Im Gegensatz zu der vorher beschriebenen Gruppe der TeilnehmerInnen, die offensichtlich einen für sich falschen Beruf ergriffen, hatten diese acht TeilnehmerInnen zu ihren ersten Ausbildungsberufen eher eine positive Einstellung.

Die acht TeilnehmerInnen nahmen aber sozusagen als Hypothek in ihr späteres Berufsleben mit, dass das Durchlaufen ihrer Erstausbildung und ihr erster Berufsabschluss mit Problemen belastet war, die sie möglicherweise auch später hemmten: Melek, Barbara und Rafael fielen durch die Abschlussprüfungen, Rafael sogar zwei Mal, was dazu führte, dass er den dritten Anlauf ohne Betrieb bewältigen musste, Melek, Iwan, Frank, Oxana und Waldemar mussten erleben, dass ihre Ausbildungsbetriebe sie nicht übernahmen, was für die Fünf völlig überraschend kam, da sie damit gerechnet hatten, übernommen zu werden, Frank verlor seinen ersten Ausbildungsplatz zum Gas- und Wasserinstallateur am Ende der Probezeit und musste dann ein Überbrückungsjahr in einer Maßnahme verbringen, Elke erlebte eine Firmeninsolvenz ihres ersten Ausbildungsbetriebes und musste ihre Ausbildung in einer überbetrieblichen Einrichtung beenden, ebenso hatte Waldemar das Pech, dass der erste Betrieb, in dem er ein Jahrespraktikum machte, ihn kurzfristig nicht in eine Lehre übernahm und der nächste Betrieb, der ihn

einstellte, nach kurzer Zeit Insolvenz anmeldete, was Waldemar dazu zwang, die ausstehende Lehrlingsvergütung einzuklagen und sich erneut etwas Neues zu suchen.

In den Interviews mit Jugendlichen der Gruppe drückte sich an einigen Stellen dieses Gefühl des früheren Scheiterns und die ängstliche Haltung gegenüber neuen beruflichen Anforderungen aus. Nur Frank H. hatte es geschafft, sich ein positives berufliches Selbstbild aufzubauen, indem er zunächst erlebte, dass er seine Abschlussprüfung trotz widriger Umstände im ersten Anlauf bestand und er sich später in seinem Leiharbeitsjob im Textilwerk einarbeitete und bewährte, so dass er in eine feste Arbeitsstelle übernommen wurde. Die beruflichen Lagen der anderen sieben TeilnehmerInnen waren zum Befragungszeitpunkt in ihrer Perspektive unsicher wie die Beispiele von Melek und Iwan zeigen.

Steckbrief Melek A. Arzthelferin	
Hauptschulabschluss	
BVJ; über das BVJ-Praktikum im Ausbildungsbetrieb die Lehrstelle bekommen	
36 Monate	Berufsausbildung; Nichtbestehen der ersten Abschlussprüfung
6 Monate	Wiederholungsprüfung nach einem halben Jahr bestanden
5 Monate	Arbeitslos; wusste nicht, dass sie nicht übernommen wird.
7 Monate	Stelle als Arzthelferin bei einer Krankenkasse, ausbildungsfremde Tätigkeiten
2 Monate	Arbeitslos
7 Monate	Job in einem Handyladen
3 Monate	Arbeitslos
12 Monate	Bedienung in einer Pizzeria
30 Monate	Abends Bedienung in einem griechischen Restaurant, tagsüber Job als Aushilfe im Kaufhaus
7 Monate bis Stichtag der Befragung	Als Mutter zu Hause.
Berufliches Ziel: Wenn ihr Kind älter ist, Rückkehr in den ersten Ausbildungsberuf mithilfe von Anpassungsqualifizierungen.	

Steckbrief Iwan K. KFZ-Mechaniker	
Keinen Schulabschluss erreicht	
Danach Grundkurs: Über das Langzeitpraktikum im Ausbildungsbetrieb die Lehrstelle bekommen	
42 Monate	Berufsausbildung; die Abschlussprüfung wurde im ersten Anlauf bestanden.
9 Monate	Arbeitslos; wusste nicht, dass er nicht übernommen wird.
10 Monate	Job in der Autoaufbereitung
3 Monate	Saisonale Arbeitslosigkeit
8 Monate	Job in der Autoaufbereitung
3 Monate	Saisonale Arbeitslosigkeit
8 Monate	Job in der Autoaufbereitung
8 Monate	Arbeitslos
7 Monate	Leiharbeit
5 Monate bis Stichtag der Befragung	Job in der Autoaufbereitung
Berufliches Ziel: Im Arbeitsplatz in der Autoaufbereitung bleiben. Privates Ziel: weiterführende Schule besuchen, fehlende Schulabschlüsse nachholen	

4.2.2.3 Mütter

Ebenso, wie bezüglich der schwachen Position von Mädchen im dualen System der Berufsausbildung und nach abgeschlossener Lehre seit Jahren immer wieder aufs Neue von Politik, Wirtschaft und Fachwelt gemahnt wird, gehört es zum Standard, die Situation von Müttern, insbesondere von Alleinerziehenden auf dem deutschen Arbeitsmarkt, zu beklagen.

In der Untersuchungsgruppe gab es 18 Mütter. Von diesen 18 Frauen können aber nicht alle als Verliererinnen auf dem Arbeitsmarkt angesehen werden. Die Fotografin Rita M., die Fleischereifachverkäuferin Yvonne A., die Bürokauffrauen Doris R. und Evelyn

F. hatten sich beruflich etabliert (Rita), befanden sich in Höherqualifizierungen (Yvonne, Doris) oder hatten eine Selbstständigkeit erfolgreich umgesetzt (Evelyn).

14 Mütter gaben über ihre weiteren beruflichen Pläne an, dass sie entweder zum Befragungstichtag gar nicht berufstätig sein wollten, weil ihre Kinder zu jung waren (drei: Melek A.; Nadine S.; Denise H.) oder sie sich nur einen 400 Euro-Job (fünf: Elke J.; Agnes J.; Natalia B., Tanja B., Tatjana W.) oder eine Teilzeitstelle (sechs: Irene B.; Nadja K.; Eva M.; Alena S.; Helena P.; Olga K.) vorstellen konnten.

	wollen nicht berufstätig sein, da Kinder zu jung	wollen nur 400 € Job	wollen nur Teilzeit	eher positive Einstellung zum Lehrberuf	negative Einstellung zum Lehrberuf	Erwerbstätigkeit lange unterbrochen	trauen sich nichts mehr zu
Irene B.			x			x	
Elke J.		x		x		x	
Agnes J.		x			x	x	
Nadja K.			x			x	
Eva M.			x			x	
Alena S.			x			x	
Melek A.	x			x		x	x
Natalia B.		x		x		x	x
Helena P.			x			x	
Tatjana W.		x		x		x	x
Olga K.			x			x	x
Tanja B.		x		x		x	x
Denise H.	x				x	x	
Nadine S.	x			x		x	x

Die Sozialwissenschaftlerinnen Leitner, Ostner, Schratzenstaller kommen in ihrem Werk „Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch“ (2004) zu der Aussage:

„Teilzeitarbeit stellt vor allem für verheiratete Frauen mit Kindern eine häufig gewählte Lösung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar ... Das Teilzeiteinkommen und erst recht die Sozialversicherungsleistungen, die sich nach dem Beitragsäquivalenzprinzip aus einer Teilzeitbeschäftigung ergeben, reichen allerdings nur selten für die eigenständige Existenzsicherung – erst recht, wenn Kinder zu versorgen sind. Die Teilzeitbeschäftigung stellt die Frau nicht nur *nicht* auf die eigenen Füße, sie schneidet sie darüber hinaus von den im allgemeinen mit einer Vollzeitbeschäftigung verbundenen Garantien der eigenständigen Existenzsicherung im Risikofall (Arbeits-

losigkeit, Alter, Pflegebedürftigkeit) ab ... Armut sowie rationierte Gesundheits- und Pflegeleistungen – vor allem im Alter – sind für all diejenigen vorprogrammiert, die nicht kontinuierlich in Zusatzvorsorgeprogramme investieren, das heißt vom diskontinuierlichen oder Teilzeiteinkommen einen Beitrag erübrigen können.“ (Leitner, Ostner, Schratzenstaller, 2004, 14).

Alle Mütter, die für die Befragung gewonnen werden konnten, gaben an, dass sie ihre Ausbildungen oder ihre Erwerbstätigkeiten für mitunter Jahre (zwischen rund zwei Jahren bis rund sechs Jahren) unterbrochen hatten. Denise H. wurde während einer Phase der Arbeitslosigkeit Mutter, war nach der Lehre noch nicht berufstätig gewesen und plante zum Befragungszeitpunkt nicht, schnell wieder in eine Erwerbstätigkeit einzusteigen.

Von den 14 Müttern der Gruppe, die mit Kleinkindern zu Hause waren oder höchstens Minijobs oder Teilzeitjobs anstrebten, hatte nur Tanja B. zum Befragungszeitpunkt keinen Partner, war also allein erziehend, die weiteren 13 Mütter mit (Ehe-)partnern befanden sich dadurch aber nicht alle gleich in gesicherten Lebensverhältnissen. Die Partner von Denise H. und Nadine S. waren im Niedriglohnbereich tätig; die Familien waren als Bedarfsgemeinschaften auf Zuwendungen der Jobcenter angewiesen.

In der gesellschaftlichen Wahrnehmung gelten Frauen mit Kindern, die in Partnerschaften leben, als versorgt. Diese Anschauung bedeutet auch für die Mütter selbst, dass sie sich nicht mehr als erwerbslos begreifen und ihre Vorstellungen von Teilnahme am Erwerbsleben von sich wegschieben. Eine ganze Reihe von Müttern äußerte in der Befragung, dass sie ja berufstätig seien, weil sie eine Teilzeitbeschäftigung oder einen Minijob hatten.

Nur vier der Mütter gaben an, eine eher schlechte Einstellung zu ihrem Lehrberuf zu haben. Yvonne A. und Doris R. befanden sich zum Befragungszeitpunkt in einer neuen Ausbildung, bzw. in einem Studium; die anderen zwei Mütter, die ihre ersten Berufsausbildungen negativ beurteilten (Malerin und Lackiererin Denise H. und Molkereifachfrau Agnes J.), sahen sich vom Erwerbgeschehen abgehängt, auch wenn sie sich nicht als „arbeitslos“ bezeichneten. Beide gehören gleichzeitig zu der Verliererinnengruppe der Auszubildenden, die einen für sie falschen Beruf ergriffen hatten.

Aber auch sechs Mütter, die ihre ersten Ausbildungen eher positiv beurteilten, deuteten an, dass sie ihre weitere berufliche Teilhabe als schwierig ansahen. Die Restaurantfachfrau Tanja B. und die Köchin Nadine S. vermuteten, dass sie in ihren Berufen aufgrund

der in der Gastronomie üblichen Arbeitszeiten als Mutter kein Anstellungsverhältnis bekommen können. Elke J. war für ihren Beruf „Schreinerin“ berufsunfähig. Melek A., Natalia B. und Tatjana W. trauten sich in ihren Lehrberufen nichts mehr zu und strebten zunächst keine Berufstätigkeit mehr an (Melek A.) oder suchten nach einem unqualifizierten Minijob, in dem sie z.B. Regale im Supermarkt einräumen.

Weitere sechs Mütter empfanden ihre Berufsausbildungen ebenfalls als gut und strebten eine Teilzeitbeschäftigung an oder hatten eine Beschäftigung bereits begonnen. Von den beiden Frauen, die zum Befragungstichtag noch zu Hause waren, gab nur Alena S. an, sich in ihrem Beruf „Zahnarthelferin“ eine Teilzeittätigkeit suchen zu wollen, Olga K. schwankte noch, ob sie wieder in ihren Beruf „Einzelhandelskauffrau“ in die Schuhkette, in der sie ihre Ausbildung und ihre Führungskräftebildung absolviert hatte, zurückkehrt oder ob sie sich ebenfalls wie Natalia oder Tatjana einen Minijob oder eine Teilzeitstelle an der Supermarktkasse oder als Ladenhilfe sucht.

Auffällig an diesen Frauen ist, dass sie sich entweder durch ihre Mutterschaft in ihren Lehrberufen nichts mehr zutrauten oder aufgrund der Arbeitszeiten in Gastronomie oder Einzelhandel keine Chance mehr für sich sahen.

Die restlichen vier Mütter mit eher guter Einstellung zum Lehrberuf, die Frisörin Irene B., die Verkäuferin Nadja K., die Einzelhandelskauffrau Eva M., die Fleischereifachverkäuferin Helena P. arbeiteten zum Befragungstichtag in Teilzeit in ihren Berufen.

In der Frauenforschung, in der Politik werden die Probleme von Müttern auf dem Arbeitsmarkt wahrgenommen und beschrieben, die angebotenen Lösungen können aber nur als halbherzig und unzureichend bezeichnet werden.

So stellte z.B. die ehemalige Familienministerin Ursula von der Leyen im Monitor Familienforschung „Mütter und Beruf: Realitäten und Perspektiven“ fest:

„Nur noch 5 Prozent aller jungen Frauen wollen sich lebenslang ausschließlich um Haushalt und Familie kümmern. Nur 10 Prozent wollen sich ausschließlich auf ihren Beruf konzentrieren. Die überwältigende Mehrheit will beides: Sie wollen für Kinder und Familie mit ihren Partnern gemeinsam sorgen, ohne den Anschluss an ein erfülltes Berufsleben zu verlieren. Momentan fühlt sich fast die Hälfte aller jungen Mütter unfreiwillig vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Zwei Drittel aller Mütter mit Kindern unter drei Jahren wünschen sich eine Teilzeit-Beschäftigung. Doch nur bei 15 Prozent im Westen und bei 13 Prozent im Osten ist dies der Fall. Eine gewaltige Kluft trennt

Wunsch und Realität.“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005, 2).

Immer wieder werden die gleichen Gründe für die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben aufgeführt: mangelnde Kinderbetreuungsmöglichkeiten, zu wenige Teilzeitstellen, Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg nach der Erziehungszeit durch Verlust von Qualifikationen. Einen weiteren Grund stellt aber auch der Wunsch von Frauen dar, ihre Kinder selbst erziehen zu wollen und nicht in öffentliche Betreuungsinstitutionen geben zu wollen, wie es von einer Reihe der Mütter in der Befragungsgruppe angesprochen wurde.

Die grundlegenden Probleme des rein auf Erwerbsarbeit ausgerichteten Sozialstaatsmodells der Bundesrepublik Deutschland, in dem Frauen, die durch Kinder in ihren Erwerbsmöglichkeiten eingeschränkt sind, die auf Leistungen eines Partners oder als Alleinerziehende auf Transferzahlungen angewiesen sind und wenige Chancen haben, sich durch Erwerbsarbeit eine individuelle Existenzsicherung aufzubauen, können nicht durch Appelle an Wirtschaftsunternehmen nach der freiwilligen Schaffung von mehr Teilzeitstellen oder Geldleistungen wie einem Betreuungsgeld gelöst werden.

Eine ganze Reihe der hier aufgeführten Mütter werden es dauerhaft schwer haben, nach einer Erziehungszeit wieder in eine Erwerbsarbeit einzusteigen und werden verwiesen auf eher unqualifizierte, schlecht bezahlte Teilzeit- oder Minijobs, wie auch die Beispiele von Tanja und Natalia zeigen.

Steckbrief Tanja B. Restaurantfachfrau

Hauptschulabschluss

Realschule besucht, nach vier Monaten abgebrochen, weil sie die Lehrstelle bekam

36 Monate	Berufsausbildung; die Abschlussprüfung wurde im ersten Anlauf bestanden. Gegen Ende der Ausbildung fand ein Betriebswechsel statt, da der erste Ausbildungsbetrieb schloss
4 Monate	Im 2. Ausbildungsbetrieb als Fachkraft gearbeitet
26 Monate bis Stichtag der Befragung	Etwas über zwei Jahre als Alleinerziehende mit ihrem Kind zu Hause (in ihrer Heimat Berlin)

Berufliches Ziel: Wenn ihr Kind älter ist, einen unqualifizierten 400 Euro-Job oder eine Teilzeitstelle suchen.

Steckbrief Natalia B. Fleischereifachverkäuferin

Hauptschulabschluss in Kasachstan erworben

Rund eineinhalb Jahre Sprachkurse und Grundkurse, nach den Kursen die Lehrstelle selbst gesucht

36 Monate	Berufsausbildung; die Abschlussprüfung wurde im ersten Anlauf bestanden
11 Monate	Im Ausbildungsbetrieb als Fachkraft gearbeitet; nebenberuflich mit ihrem Mann zusammen einen Partyservice für russische Feste aufgebaut
60 Monate bis Stichtag der Befragung	Fünf Jahre in Erziehungszeit mit zwei Kindern; Nebenbei den Partyservice weitergeführt

Berufliches Ziel: Natalia hatte das Angebot, in ihren Ausbildungsbetrieb zurückzukehren. Sie empfand ihre Kinder als zu jung und wollte, wenn die Kinder älter sind, einen unqualifizierten 400 Euro-Job suchen.

4.3 Wünsche

4.3.1 Betreuung der Jugendlichen im Übergangssystem „von der Wiege bis zur Bahre“

Sozialfachleute der Jugendberufshilfe, wissenschaftliche Begleitungen der unterschiedlichsten Modellprojekte der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit, Fachleute in Landes- und Bundesministerien für Jugend, Arbeit, Soziales versuchen den Verwerfungen des Bildungs- und Ausbildungssystems mit einer Flut, einem Netz von Maßnahmen zu begegnen, die im Sinne des geflügelten Wortes „von der Wiege bis zur Bahre“ Jugendliche im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt sozialpädagogisch begleiten sollen.

Die schulischen, berufsvorbereitenden und ausbildungsbezogenen Angebote existieren dabei weitgehend unverbunden nebeneinander und alle Versuche, Konzepte aus einem Guss zu schaffen, scheitern an der Vielfalt der Auftraggeber und der unüberschaubaren Menge von Bildungsträgern, die durch die wirtschaftliche Ausschreibungspraxis mit

kurzen Maßnahmelaufzeiten in erbitterter Konkurrenz zueinander stehen und durch immer billigere Angebote eine sinnvolle Umsetzung von Programmen zunehmend verhindern.

Die Frage ist zudem, ob die wohlgemeinten Hilfsangebote an junge Leute im Übergang Schule – Beruf angesichts der Rahmenbedingungen des dualen Ausbildungssystems überhaupt fruchten können: Sinkende Ausbildungs- und Übernahmequoten, Ausweitung befristeter Beschäftigung und Verdrängung von Jugendlichen mit schlechteren Bildungsvoraussetzungen und/oder Maßnahmenkarrieren aus dem Ausbildungsgeschehen.

Angesichts dieser Sachlagen ist es möglicherweise müßig auf dem Hintergrund der Ergebnisse dieser Arbeit, Empfehlungen für weitere Hilfemaßnahmen für Jugendliche in Übergängen von Schule in Berufsausbildung und Erwerbsleben abzugeben.

Einige Überlegungen und Wünsche möchte ich mit Blick auf die GewinnerInnen- und VerliererInnengruppen dennoch darlegen.

4.3.2 Jugendliche mit schwächerer Vorbildung im Berufsbildungssystem

Die Beispiele einiger ehemaliger SonderschülerInnen der Befragungsgruppe zeigen, dass wohlwollende, kleine Handwerksbetriebe in Zusammenarbeit mit Förderung durch ausbildungsbegleitende Hilfen aus diesem Kreis junge Fachkräfte gewinnen können, die auch zukünftig den Betrieben treu bleiben. Risiken, die sich für kleine Ausbildungsbetriebe durch das Ausbilden Jugendlicher mit höheren Schulabschlüssen, Realschulabschluss oder Fachabitur ergeben können, wie das rasche Abwandern der jungen Fachkräfte in Weiterqualifizierungen oder Studiengänge, sind mit der Beschäftigung von schwächeren Schülern abgemildert. Vielfach wählen Realschüler oder Abiturienten duale Berufsausbildungen nur als Übergangslösung, so wie es z.B. als empfehlenswert gilt, zunächst eine Gärtnerlehre zu absolvieren und später Gartenbauingenieurswesen zu studieren, die Maurerlehre einem Bauingenieursstudium vorzuschalten oder die Industriemechanikerausbildung einem Maschinenbaustudium. Wobei dahingestellt ist, ob jemand, der eine betriebliche Berufsausbildung absolviert hat, tatsächlich der bessere Ingenieur ist. Sicher kann man dem Problem des fehlenden Praxisbezugs von Studiengängen auch in anderer Weise begegnen.

Für die kleineren Betriebe bedeutet das hohe Ausbildungsinvestitionen und kein weiterer Nutzen für die Firma. Und irgendetwas muss zukünftig in dem Betrieb auch die ganz normale Handwerksarbeit erledigen, die für einen Mitarbeiter, den man lediglich

anlernt, zu anspruchsvoll ist und für einen höher Qualifizierten auf Dauer zu unbefriedigend.

Handwerkskammern könnten hier einiges tun, um ländliche Handwerksbetriebe zu fördern und zu beraten, wenn sie bereit sind, auch schwächeren Schülern eine Ausbildungschance zu geben.

4.3.3 Die Durchlässigkeit schulischer und berufsschulischer Systeme

Wie einige Teilnehmerinnen der Befragungsgruppe gezeigt haben, gibt es bei einer ganzen Reihe von Frauen den Wunsch nach Weiterbildung und auch beruflicher Karriere. Demgegenüber steht die mangelnde Durchlässigkeit unseres dreigliedrigen Schulbildungs- und segmentierten Ausbildungssystems.

Ein Hochschulzugang über eine Ausbildung im dualen System z.B. wird nur durch das Ablegen einer Meisterprüfung im jeweiligen Beruf erteilt. Die Frage stellt sich, was mit Berufsausbildungen ist, die keine Meisterqualifizierung anbieten wie Bäckereifachverkäufer/in oder medizinische/r Fachangestellte/r?

Obwohl immer mehr schulische Weiterbildungsmöglichkeiten geschaffen werden und überall versucht wird, die Durchlässigkeit zu verbessern, sind alle Ideen nur Stückwerk und erbringen wenig. Zudem ist der Weiterbildungssektor mittlerweile so unübersichtlich geworden, dass für Schulabgänger eine für ihre Lebenssituation angemessene Bildungsentscheidung schwer fällt.

Warum sollten z.B. RealschülerInnen eine kaufmännische Lehre von drei Jahren im dualen System machen und damit keine Studienberechtigung erwerben, wenn sie die Fachhochschulzugangsberechtigung in einem zweijährigen Bildungsgang direkt im Anschluss an die mittlere Reife erwerben können? Oder warum sollten junge Leute eine Ausbildung im dualen System machen, wenn sie höhere Abschlüsse in einer vollzeitschulischen beruflichen Ausbildung erwerben?

Fachleute mahnen bereits seit Jahren eine Erleichterung der Durchlässigkeit im schulischen oder berufsschulischen Bereich an. Ein Vorschlag dabei ist, dass die Möglichkeiten des Erlangens höherer Schulabschlüsse mit dem Ausbildungsabschluss ausgebaut werden, beispielsweise ehemalige Hauptschüler erreichen mit dem Lehrabschluss den Realschulabschluss oder ehemalige Realschüler erreichen die Fachhochschulreife. Dafür könnten in der Berufsschule vielleicht für geeignete BerufsschülerInnen aller Berufe

Zusatzkurse angeboten werden, in denen sie sich auf den Erwerb des höheren Schulabschlusses vorbereiten.

Daraus würden sich auch erweiterte Handlungsmöglichkeiten der erfolgreichen AusbildungsabsolventInnen an der zweiten Schwelle ergeben.

4.3.4 Das Verhängnis des falschen Berufs

Wie die Beispiele der Jugendlichen der Untersuchungsgruppe, die offensichtlich den für sie falschen Beruf ergriffen hatten, zeigen, wirken sich diese Fehlentscheidungen auf den weiteren Berufsweg behindernd aus.

Auf Schulabgängern, vor allem von Sonder- oder Hauptschulen lastet der Erwartungsdruck ihres Umfeldes, unbedingt überhaupt eine Berufsausbildung zu absolvieren. Angesichts von 345 anerkannten Ausbildungsberufen¹⁴ im dualen System plus zahlreicher Fachschulausbildungsgänge sind Schüler, aber auch Lehrer und Eltern überfordert mit dem Thema Berufswahl. Zudem gilt es für SchulabgängerInnen ihre mitunter schwache Schulbildung mit ihren Kenntnissen über und Interessen für mögliche Ausbildungsberufe zum einen sowie mit den realen Ausbildungsplatzangeboten in ihrer Region zum anderen in Übereinstimmung zu bringen. Auch für SchülerInnen, die nach Ende der Schule in berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen einmünden, ist die Aufgabe der Lehrstellsuche kaum einfacher. Bei den Jugendlichen der Untersuchungsgruppe, die den falschen Beruf ergriffen, wird deutlich, dass sie Berufswünsche aufgeben, weil sie keine Chance sehen, den Beruf mit ihrem schlechten Schulabschluss zu erlernen oder weil sie von Eltern oder von Betreuern von Maßnahmen dazu gedrängt werden, irgendetwas anzunehmen.

Die Möglichkeiten, in einer Maßnahme ein Jahres-Langzeitpraktikum zu absolvieren, wie dies bei den von vielen Jugendlichen der Untersuchungsgruppe besuchten Förder- und Grundlehrgängen noch der Fall war, wurden gestrichen.

Die Gründe dafür sind nachvollziehbar. Es wurde immer wieder kritisiert, dass Jugendliche in Langzeitpraktika als kostenlose Helfer von den Betrieben ausgenutzt würden. Die Eignung eines Jugendlichen für einen Ausbildungsberuf oder –betrieb sei auch in drei- bis vierwöchigen Praktika abzusehen. Ebenso bekäme der Jugendliche in dieser Zeit einen Eindruck davon, ob ihm der Beruf liegt.

¹⁴ Zahl Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB, 2012 unter <http://www.bibb.de/de/wlk26560.htm>, (27.11.2013)

Dem scheint die Tatsache Recht zu geben, dass es in der Untersuchungsgruppe eine ganze Reihe TeilnehmerInnen gab, die durch ein kurzzeitiges Schulpraktikum ihre Lehrstelle bekamen.

Nach wie vor stellt jedoch der Sprung über die erste Schwelle von der allgemeinbildenden Schule in eine berufliche Ausbildung einen schwierigen Prozess dar.

Sowohl in den allgemeinbildenden Schulen als auch den Berufsschulen könnte man mit einigen Mitteln falschen Berufsentscheidungen von Jugendlichen zumindest vorbeugen. Was es zum Teil schon gibt, sind berufliche Praktika und das Fach „Arbeitskunde“. Da immer mehr RealschülerInnen und AbiturientInnen auf den dualen Ausbildungsmarkt gehen wollen, wären berufliche Praktika, wie sie in Sonder- und Hauptschulen bereits Standards sind, in allen Schulzweigen angebracht.

Bisher kommen eine Zusammenarbeit der Schulen mit der Berufsberatung der Arbeitsagenturen und Besuche von Schulklassen auf Ausbildungsmessen und in Berufsinformationszentren der Arbeitsagenturen meist nur über das besondere Engagement einzelner Lehrer zustande. Lehrer verfügen oftmals auch nicht über Informationen über den regionalen Ausbildungsmarkt. In diesem Bereich ließe sich mit geringem Aufwand der Informationsfluss verbessern.

Ein Problem, mit dem sich einige der UntersuchungsteilnehmerInnen, die einen falschen Beruf lernten, bei der Lehrstellensuche konfrontiert sahen, war ein schwacher Schulabschluss. Es wurde dann einfach rasch eine Lehrstelle angenommen, damit man überhaupt etwas in der Hand hat.

Letztens fragte mich ein Teilnehmer einer Berufsvorbereitungsmaßnahme, wer meiner Meinung nach die besseren Chancen bei der Lehrstellensuche hat: ein Jugendlicher mit gutem Hauptschulabschluss oder ein Jugendlicher mit schlechtem Realschulabschluss. Ich antwortete ihm spontan, dass ich denke, der gute Hauptschüler habe die bessere Ausgangslage.

SchülerInnen, die einen schwachen Schulabschluss mitbringen, haben sehr eingeschränkte Möglichkeiten bei der Lehrstellensuche und haben keine Chance mehr, ihren Schulabschluss nachzubessern. Jugendliche mit Migrationshintergrund z.B. verlassen die Schule oft mit schlechten Noten in Deutsch und Fächern, in denen die deutsche Sprache eine größere Rolle spielt (Sozialkunde, Sachkunde).

Bereits nach der Teilnahme an einer Berufsvorbereitungsmaßnahme haben sich ihre Deutschkenntnisse meist stark verbessert. Die Deutschnote Fünf auf dem Hauptschulzeugnis bleibt aber bestehen.

Rademacker (1999, 142/43) schlägt für solche SchülerInnen Schulen der zweiten Chance vor. Hier könnten versäumte Schulabschlüsse nachgeholt, schwache Schulabschlüsse nachgebessert oder einfache Schulabschlüsse aufgestockt werden. Interessant wäre mit Blick auf die ausländischen Jugendlichen, das Nachbessern von nur einzelnen Noten wie in Deutsch durch z.B. gezielte Nachprüfungen.

Auch die Berufsschulen könnten etwas zur Vermeidung von beruflichen Fehlentscheidungen ihrer SchülerInnen tun. Vielfach führen falsche Berufsentscheidungen zu Ausbildungsabbrüchen oft schon am Anfang der Ausbildung.

Schulsozialarbeit an Berufsschulen könnte eine Anlaufstelle für SchülerInnen sein, die sich mit dem Gedanken an Lehrabbruch tragen. Gemeinsam mit den SchülerInnen müsste geklärt werden, ob der Wunsch, die Ausbildung zu beenden, an den schulischen (zu hohen) Anforderungen liegt, ob der Beruf Spaß macht, aber es im Ausbildungsbetrieb z.B. zwischenmenschliche Probleme gibt oder ob die Auszubildenden das Gefühl haben, den falschen Beruf ergriffen zu haben.

Mit der Unterstützung von Schulsozialarbeit könnten so schon zu Beginn der Berufsausbildung nötige Hilfestellungen gegeben werden und ein Ausbildungsabbruch, ohne dass die Auszubildenden konkrete Alternativen haben, verhindert werden.

4.3.5 Die zweite Schwelle als Stolperstein

Dem Problem der sinkenden Übernahmequoten bei erfolgreichen Lehrlingen, trugen in den letzten Jahren die großen Gewerkschaften (z.B. IG Metall, ver.di) Rechnung, indem sie versuchten, eine Übernahmegarantie für Lehrlinge in Tarifverträgen zu verankern. Die Frage ist, ob die Gewerkschaften mit dieser Forderung tatsächlich Auszubildenden einen Dienst erweisen. Zum einen greifen die Tarifverträge nur für wenige Branchen, zum anderen könnten Ausbildungsbetriebe es sich in Zukunft gründlicher überlegen, überhaupt noch auszubilden oder vielleicht einen schwächeren Jugendlichen auszubilden. Es ist davon auszugehen, dass Betriebe Lehrstellen lieber unbesetzt lassen, versuchen, noch stärker bei der Bewerberauswahl auszusieben oder sich vermeintlich ungeeigneter Bewerber schon rasch während der Probezeit zu entledigen.

Und kleinere Betriebe können nach wie vor ihre wirtschaftliche Lage als Grund anführen, ihre Auszubildenden nicht zu übernehmen. Vielfach wird auch über Bedarf ausgebildet. Zudem kann man Betriebe nicht dazu zwingen, Lehrlinge, mit denen sie möglicherweise während der ganzen Ausbildungszeit Ärger und Verdruss hatten, wie es bei einer Reihe der BefragungsteilnehmerInnen der Fall war, in ein Angestelltenverhältnis zu übernehmen.

Statt einer Festschreibung der Übernahme erfolgreicher Auszubildender wäre es sinnvoller, die Ausbildungsbetriebe generell dazu zu verpflichten, ihre Lehrlinge frühzeitig darüber zu informieren, ob sie übernommen werden oder nicht. Die sieben Auszubildenden der Untersuchungsgruppe, die nicht wussten, dass sie nicht in ihren Ausbildungsbetrieben bleiben können, hätten sich vielleicht schon eine neue Arbeitsstelle suchen können, wenn sie ein halbes Jahr vor Lehrabschluss informiert gewesen wären.

Auch von Seiten der Berufsschule könnte stärker daraufhin gewirkt werden, dass Lehrlinge der letzten Lehrjahre sich bei ihren Ausbildungsbetrieben eindringlicher erkundigen, ob sie übernommen werden.

An Maßnahmen für Lehrlinge der höheren Lehrjahre, die erfahren, dass sie nicht übernommen werden, ist einiges denkbar: Verstärkte Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur, Bewerbertrainings, Hilfestellung durch die Kammern bei der Vermittlung in andere Betriebe oder auch finanzielle Zuschüsse an Betriebe, wenn sie bereit sind, einen vom Ausbildungsbetrieb nicht übernommenen Berufsanfänger einzustellen.

4.3.6 Der Weg zurück in den Ausbildungsberuf

In der Befragungsgruppe gab es eine Reihe junger Leute, die zwar eine eher positive Einstellung zu ihrem Lehrberuf hatten, die sich aber aufgrund unterschiedlicher Umstände rasch vom Ausbildungsberuf entfernten und später keine Chance mehr sahen, die Weichen nochmals umzustellen und in den Lehrberuf zurückzukehren.

In erster Linie sind hier die Mütter zu nennen, die ihre Berufstätigkeit wegen ihrer Erziehungszeiten unterbrachen. Aber auch andere Jugendliche, die aus Verlegenheit im Anschluss an die Lehre irgendeinen Job annahmen, konnten kaum in den Ausbildungsberuf zurückgehen.

Durch Zeiten von Arbeitslosigkeit, das Herausgehen aus dem Beruf oder - wie bei den Müttern - die längere Unterbrechung der Berufszeit, verlieren die TeilnehmerInnen Berufswissen. Einige Teilnehmerinnen führten in den Interviews an, dass sie den Ein-

druck haben, das Fachwissen in ihren Berufen ändere sich sehr schnell. Vor allen in den frauendominierten Branchen fällt der Wiedereinstieg in z.B. Berufsrichtungen wie Büroberufe, medizinische oder zahnmedizinische Fachangestellte, aber auch Floristin schwer. In vielen Berufen hielten computergestützte Verfahren Einzug (Bsp. moderne Büroorganisation, Arztpraxisorganisation aber auch neue Arbeitsplätze in der industriellen Produktion, im Lager oder in der Fertigung).

Für die Floristik bemerkte Anja O., dass sich die floristischen Trends rasch ändern und man sich nach einer Berufspause schnell „abgehängt“ sieht.

Die Verluste sind nicht nur individuell für die Ausgebildeten hoch, wenn sie Berufswissen verlernen, ihre Kenntnisse veralten und sie keinen Einstieg mehr in den Beruf erlangen.

Gesamtgesellschaftlich verursacht dieser Missstand hohe Kosten. Zunächst werden junge Leute mit großem Aufwand im dualen System ausgebildet. Später, nachdem sie durch Arbeitslosigkeit an der zweiten Schwelle oder nach vorübergehendem Ausstieg aus dem Lehrberuf durch z.B. Mutterschaft beruflich ausgeschlossen wurden, werden erneut erhebliche Bemühungen unternommen, um die jungen Leute wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Programme des Bundes, die in den letzten Jahren unter den Begriffen „Nachqualifizierung“ und „Anpassungsqualifizierung“ vorgelegt wurden, wenden sich nicht an junge Leute, die bereits eine Berufsausbildung haben und nach Jahren des Ausstiegs wieder in ihren Lehrberuf zurückgehen möchten.

Vielmehr werden hier junge Leute angesprochen, die noch keine Erstausbildung abgeschlossen haben oder auch junge Leute, die berufliche Kenntnisse im Ausland erworben haben und eine Anerkennung ihrer Abschlüsse in Deutschland anstreben.

Es geht dabei z.B. um die Erlangung eines qualifizierten Berufsabschlusses über die Teilnahme von in Betrieben angelernten Mitarbeitern an Externenprüfungen vor den Kammern oder modulare Nachqualifizierung An- und Ungelernter.¹⁵

Für die Gruppe der AusbildungsabsolventInnen, die nach einer Pause wieder in den ersten Lehrberuf zurückgehen möchten, wären als Maßnahme Kurse geeignet, wie sie der Weiterbildungsberater des „Hessencampus“, Herr Hille, mit berufsrückkehrwilligen

¹⁵ vgl. Infoseiten des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) z.B. www.good-practice.de/nachqualifizierung.php (19.2.2014)

Müttern, die den Beruf „pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte“ erlernt hatten, durchgeführt hatte.

Ähnlich konzipierte Kurse zum beruflichen Wiedereinstieg könnten von Berufsschulen in Zusammenarbeit mit Kammern und Betrieben angeboten werden.

Sinnvoll wären Kurse, in denen aufbauend auf Stoff des letzten Berufsschuljahres, relevantes Fachwissen wiederholt und ergänzt wird. Über Betriebspraktika könnten Kontakte zu möglichen Arbeitgebern aufgebaut werden.

Im Prinzip könnten solche „Auffrischkurse“ für jede Berufsrichtung über die jeweiligen Berufsschulen eingerichtet werden.

4.4 Was man so hört ...

Wissenschaftliche Arbeiten mit einem zwangsläufig festen Befragungsstichtag liefern selbstverständlich nur Daten über einen begrenzten Ausschnitt aus dem Leben der BefragungsteilnehmerInnen.

Zu einer Reihe der BefragungsteilnehmerInnen bestand oder besteht auch nach Abschluss der Befragung weiterhin Kontakt, so dass der Berufsweg verfolgt werden konnte.

So traf ich z.B. im Sommer 2013 den ehemaligen Chef der Bäckereifachverkäuferinnen Kristin L. und Ghina V.. Beide Teilnehmerinnen wurden nach der Ausbildung von eben diesem Chef mehr oder weniger hingehalten, im Unklaren darüber gelassen, ob sie nach einer Unterbrechung wieder vom Ausbildungsbetrieb eingestellt werden (Kristin) oder ihr Vertrag erneut verlängert wird (Ghina).

Letztlich gingen beide in die Arbeitslosigkeit, schafften es aber, sich beruflich zu etablieren, Kristin im Ausbildungsberuf in einer anderen Bäckerei, Ghina nach einer zweiten Berufsausbildung zur Restaurantfachfrau in einem großen Hotel in Fulda im Servicebereich.

Stolz erzählte mir der ehemalige Chef – so als sei es sein Verdienst gewesen – welche positiven Entwicklungen seine beiden Ex-Auszubildenden genommen haben. Die Bäckerei, in der Kristin zum Befragungsstichtag noch mit einem befristeten Vertrag tätig war, hatte sie in ein festes, unbefristetes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis übernommen. Ghina war der ganz große Coup gelungen: Sie arbeitete zu dem Zeitpunkt als Restaurantfachfrau in einem Londoner Luxushotel.

Immerhin gaben beide Teilnehmerinnen in der Befragung an, dass sie ihre Ausbildung schätzen, da ihnen vom Café W. die Chance gegeben wurde, auch mit schwacher schulischer Vorbildung einen qualifizierten Berufsabschluss zu erwerben.

Fatih T., in dessen Imbiss ich öfters einen Döner essen gehe, geht es mit seiner kleinen Selbstständigkeit sehr gut. Er führt seinen Imbiss erfolgreich, hat mittlerweile geheiratet und hat vier Kinder. Bei jedem Besuch strahlt er und scheint ein glücklicher Mensch zu sein.

Weiteren BefragungsteilnehmerInnen erging es weniger gut. So hatte die Fleisचेreifachverkäuferin Yvonne A. zum Befragungstichtag gerade ihre zweite Berufsausbildung zur Köchin unterbrochen, weil sie ein Kind bekommen hatte. Ihr Plan war gewesen, nach der Erziehungszeit ihre Berufsausbildung zu beenden. Als sie im Herbst 2008 wieder in ihrer Ausbildung vorstellig wurde, erklärte ihr der Ausbildungsbetrieb, dass er sie nur zu den für Köche üblichen Arbeitszeiten beschäftigen wird. Eine Rücksichtnahme auf ihr Mutter-Sein könne der Betrieb (ein größeres Hotel in Fulda) nicht gewährleisten. Auf von Yvonne vorgeschlagene Kompromisslösungen ließ sich ihr Ex-Chef nicht ein. Angesichts der schlechten Kinderbetreuungssituation in Fulda konnte Yvonne die Lehre nicht beenden und wurde arbeitslos. Mittlerweile ist sie mit ihrem Freund aus Fulda weggezogen.

Besonderes Pech hatte Otmar F.. Seine Situation zum Befragungstichtag war äußerst positiv: Er arbeitete als Fleischer in einer Nobelgastronomie in München. Er war zwar nicht ganz zufrieden mit seinem Pendlerstatus, sprach aber zum Befragungszeitpunkt davon, den Meisterbrief erwerben zu wollen, um sich langfristig mit einer eigenen Fleischerei in seiner Heimat selbstständig zu machen.

Heute ist Otmar schwerbehindert und lebt als Frührentner im Haus seiner Eltern in einem winzigen Rhöndorf. Er ist wahrscheinlich dauerhaft nicht mehr erwerbsfähig. Aus nicht ganz geklärten Gründen, vermutet wurde ein Drogenmissbrauch, brach bei Otmar eine psychische Erkrankung aus.

Ebenfalls anscheinend dauerhafte Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt hat Lothar M.. Als Maurer kann er aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten, in seinem zweiten Ausbildungsberuf (Reha-Umschulung) Bürokaufmann schafft er es nicht, Fuß zu fassen. Er lebt im Haus seiner Eltern in einer kleinen Wohnung, bekommt seit Abschluss seiner Umschulung Arbeitslosengeld II und hatte in fünfeinhalb Jahren nur einen kurzfristigen Teilzeitjob als Bürokaufmann. Als die Förderung des Kreisjobcenters

für den Arbeitsplatz nach einem halben Jahr auslief, bekam Lothar sofort die Kündigung. Seit Mai 2013 hat er einen Minijob bei einem privaten Medienlogistikzentrum. Die Stelle war als sozialversicherungspflichtig in der Zeitung ausgeschrieben, beim Vorstellungsgespräch wurde Lothar jedoch eröffnet, dass es sich um einen 450-Euro-Job handelt. Für unqualifizierte Anlerntätigkeiten an einer Kuvertiermaschine erhält Lothar 6,50 Euro pro Stunde.

Anhang

A1 Frageleitfaden

A2 Kurzfragebogen

A3 Fragebogen zum Versenden

A4 Interviewprotokoll

A5 Infoblatt

A6 Einwilligungserklärung

A1 Frageleitfaden

Konstatierende Fragen

Was war damals, als du mit der Ausbildung komplett fertig warst?

Wie ging dein beruflicher Weg direkt im Anschluss an die Ausbildung weiter?

Wie bist du damit umgegangen, als du gemerkt hast, du wirst nicht übernommen? Was waren deine Schritte, um direkt nach der Ausbildung eine Beschäftigung zu finden?

Wie ist dann dein berufliches Leben seit Abschluss der Ausbildung verlaufen?

Was hast du beruflich alles gemacht?

Wenn du Zeiten der Arbeitslosigkeit hattest: Was hast du unternommen, um wieder eine Arbeit zu finden?

Was machst du derzeit beruflich?

Resümierende Fragen

Was hat es aus deiner Sicht persönlich und beruflich für dich gebracht, eine Ausbildung abgeschlossen zu haben?

Bist du zufrieden mit dem, wie es bei dir beruflich gelaufen ist?

Zufriedenheit mit dem erlernten Beruf? Würdest du das nochmal so machen? Wenn nein, was würdest du ändern?

Was hat dir geholfen beim beruflichen Einstieg? Was hat dich beim Fuß fassen im Beruf behindert?

Was war deiner Meinung nach das wichtigste, was dazu geführt hat, dass du heute beruflich da hingekommen bist, wo du gerade stehst?

Was würdest du aus deiner Erfahrung heraus anderen Jugendlichen empfehlen, die gerade eine Ausbildung abschließen und den Einstieg in den Beruf anstreben?

Ausblick

Wie soll es beruflich für dich weitergehen?

A2 Kurzfragebogen

Kurzfragebogen

Codename

erlernter Beruf

Schulbildung

Schulabschluss

wenn ja, wo/wie/wann erworben?

wenn nein, was waren die Gründe?

nach der Schule:

1. Ausbildung direkt begonnen (weiter mit 1.1.)

1.1. Was hast du getan, um gleich eine Ausbildungsstelle zu finden?

1.2. Wie viele Bewerbungen (etwa) gingen dem voraus?

1.3. Hast du dich für unterschiedliche Berufsbereiche beworben?

wenn ja, welche?

1.4. Kannst du dich noch an deinen ursprünglichen Wunsch-/Traumberuf erinnern?

Was war das?

1.5. Wie kam es dann zu dieser Ausbildung?

2. Berufsvorbereitende Maßnahmen/Praktika

2.1. ein Kurs Berufsvorbereitung (was, bei welchem Träger?), wie lange?

2.2. mehrere berufsvorbereitende Kurse? (was, bei welchen Trägern?), wie lange?

2.3. durch einen berufsvorbereitenden Kurs eine Ausbildungsstelle gefunden?

Wie lange gesucht? Wie viele Praktika? Unterschiedliche Richtungen oder nur eine Berufsrichtung verfolgt?

2.4. Kannst du dich noch an deinen ursprünglichen Wunsch-/Traumberuf erinnern?

Was war das?

2.5. Wie kam es dann zu dieser Ausbildung?

A2 Kurzfragebogen

3. Fragen zum Ausbildungsverlauf?

3.1. Wurde die Ausbildung an einem Stück im gleichen Betrieb absolviert?

ja nein (bei nein, weiter mit 3.2.)

3.2. Gab es Wechsel/Unterbrechungen?

Wechsel: des Betriebes (zu welchem Zeitpunkt der Ausbildung?)

des Berufes (zu welchem Zeitpunkt der Ausbildung?)

Gründe

Ausbildung wurde unterbrochen (zu welchem Zeitpunkt der Ausbildung?)

wie lange unterbrochen? Gründe

3.3. Wie lange wurde abH in Anspruch genommen?

_____ Monate (Daten lagen vor)

Und zu welchem Zeitpunkt der Ausbildung wurde mit abH begonnen?

_____ Lehrjahr

von Beginn der Ausbildung an (Ausbildung wurde durch Arbeitsamt gefördert, Bedingung war die abH-Teilnahme)

nach schlechter Zwischenprüfung, nach durchgefallener Abschlussprüfung

1. Prüfung, 2. Prüfung (Daten lagen z.T. vor)

4. Abschlussprüfung wurde bestanden

in der Theorie im

in der Praxis im

ersten Anlauf

ersten Anlauf

zweiten Anlauf

zweiten Anlauf

dritten Anlauf

dritten Anlauf

5. Derzeitige Wohn-/Lebensumstände:

5.1. Seit wann bestehen diese Wohn-/Lebensumstände?

5.2. Situativ: Was war vorher?

A3 Fragebogen zum Versenden

Fragen zu Schule und Berufsvorbereitung

Was für eine Schule hast du besucht?

Hast du einen Schulabschluss gemacht? ja nein

wenn ja, welchen? Sonderschule Hauptschule

Wann und auf welcher Schule hast du den Schulabschluss gemacht?

z.B. auf der normalen Sonder- oder Hauptschule

oder im Berufsvorbereitungsjahr oder einer Berufsvorbereitungsmaßnahme?

Hast du eine Berufsvorbereitungsmaßnahme gemacht?

ja, eine ja, mehrere

nein (bei nein kannst du die nächsten Fragen überspringen)

Wenn ja: weißt du noch, wann das war? Jahr _____

2. Mal Jahr _____

Wenn ja: Hast du über die Maßnahme deine Lehrstelle gefunden?

ja nein

Fragen zur Ausbildungssuche

1. Was hast du nach der Schule oder Berufsvorbereitungsmaßnahme getan, um deine Ausbildungsstelle zu finden? (du kannst auch mehrere Sachen ankreuzen):

im Arbeitsamt gefragt sich bei Freunden, Bekannten, Verwandten umgehört

Zeitungsannoncen durchsucht bei Betrieben nachgefragt

über Probe arbeiten über Schulpraktikum

über das Praktikum in der Berufsvorbereitungsmaßnahme

was anderes und zwar

2. Wie viele Bewerbungen hast du ungefähr geschrieben, bis du deine Lehrstelle hattest?

Ungefähr: ____ Bewerbungen

3. Hast du dich für unterschiedliche Berufsbereiche beworben? Wenn ja, welche

4. Kannst du dich noch an deinen ursprünglichen Wunsch-/Traumberuf erinnern?

Was war das?

5. Wie kam es dann zu dieser Ausbildung?

A3 Fragebogen zum Versenden

Fragen zum Ausbildungsverlauf

1. Wurde die Ausbildung an einem Stück im gleichen Betrieb gemacht?

ja (bei ja kannst du die nächsten Fragen überspringen)

nein bei nein, weiter mit 2.

2. Gab es Wechsel/Unterbrechungen?

Wechsel: des Betriebes (wenn ja, in welchem Lehrjahr?)

des Berufes (wenn ja, in welchem Lehrjahr?) Gründe:

Ausbildung wurde unterbrochen (wenn ja, in welchem Lehrjahr?)

wie lange unterbrochen? Gründe

Nach der Ausbildung

Wie ging dein beruflicher Weg direkt im Anschluss an die Ausbildung weiter?

Übernommen worden? Wenn ja: befristet? unbefristet? Im gelernten Bereich?

Gleich eine andere Stelle gehabt/gefunden? Wenn ja: im gelernten Beruf

anderer Beruf, was? kurzfristiger Job, was?

Bundeswehr, Zivildienst, soziales Jahr?

erst mal arbeitslos Mutterschutz? Schule weiter?

Was ganz anderes, was?

Wenn du nicht übernommen worden bist: Was hast du gemacht, als du gemerkt hast, du wirst nicht übernommen? Was waren deine Schritte, um direkt nach der Ausbildung eine Arbeit zu finden?

Wie ist dann dein berufliches Leben seit Abschluss der Ausbildung verlaufen?

Was hast du beruflich alles gemacht? Mit ungefähre Zeitangabe.

Wenn du Zeiten der Arbeitslosigkeit hattest: Was hast du unternommen, um wieder eine Arbeit zu finden? (Wenn du nicht arbeitslos warst, kannst du die Frage natürlich streichen)

Was machst du derzeit (beruflich)?

A3 Fragebogen zum Versenden

Was hat es aus deiner Sicht persönlich und beruflich für dich gebracht, eine Ausbildung abgeschlossen zu haben?

Bist du zufrieden mit dem, wie es bei dir beruflich gelaufen ist?

Zufriedenheit mit dem erlernten Beruf? Würdest du das nochmal so machen? Wenn nein, was würdest du ändern?

Was hat dir geholfen beim beruflichen Einstieg?

Gab es vielleicht etwas, das dich beim Fuß fassen im Beruf behindert hat?

Was war deiner Meinung nach das wichtigste, was dazu geführt hat, dass du heute beruflich da hingekommen bist, wo du gerade stehst?

Was würdest du aus deiner Erfahrung heraus anderen Jugendlichen empfehlen, die gerade eine Ausbildung abschließen und den Einstieg in den Beruf anstreben?

Wie soll es beruflich für dich weitergehen?

Derzeitige Wohn-/Lebensumstände:

Seit wann bestehen diese Wohn-/Lebensumstände?

Was war vorher?

A4 Interviewprotokoll

Interviewprotokollbogen

Code-Name

Datum des Interviews _____ Dauer _____ Minuten

Kontaktweg

Ort/Räumlichkeit des Interviews

Teilnahmemotivation

Zusätzliche Infos, besondere Vorkommnisse bei Kontaktierung oder Interview

Interviewatmosphäre, personale Beziehung

Interaktion im Interview (z.B. schwierige, sehr gute Passagen)

Check:

Einverständniserklärung unterschrieben?

Meine Kontaktkarte dagelassen

Bei Wunsch Kassette und/oder Abschrift abgegeben am _____

Datum

A5 Infoblatt für die TeilnehmerInnen

Infoblatt für die TeilnehmerInnen

Für die Teilnahme an einer wissenschaftlichen Befragung gilt der Datenschutz.

Daher werden alle TeilnehmerInnen über das Projekt informiert und müssen unterschreiben, dass sie einwilligen, dass das Interview gespeichert und ausgewertet wird.

Es geht bei der Befragung um die Berufswege, die ehemalige TeilnehmerInnen der ausbildungsbegleitenden Hilfen der Prisma gGmbH nach der erfolgreichen Abschlussprüfung gingen.

Außer dir wurden weitere 78 ehemalige Azubis der Abschlussjahrgänge 2000 bis 2004 angesprochen, ob sie an der Befragung teilnehmen wollen.

Vor allem soll geklärt werden, welche Schritte nach Abschluss der Ausbildung hilfreich und gut und welche hinderlich und schlecht waren.

Ihre Berufswege nach Abschluss der Ausbildung können die BefragungsteilnehmerInnen aus ihrer eigenen Sicht darstellen.

Zunächst wird das Gespräch auf Band aufgenommen.

Das Band wird dann hinterher abgetippt.

Nach dem Abtippen wird das Band gelöscht oder den GesprächsteilnehmerInnen ausgehändigt.

Damit die TeilnehmerInnen anonym bleiben können, werden alle Namen geändert.

Die Namen der Ausbilder oder Arbeitgeber werden durch Anfangsbuchstaben unkenntlich gemacht.

A6 Einwilligungserklärung

- Einwilligungserklärung -

Ich bin mit einem Handzettel darüber informiert worden, wie mit meinen Aussagen im Interview weiterhin umgegangen wird.

Nochmals in Kürze:

- Die Abschrift gelangt nicht in die Öffentlichkeit
- Das Interview wird mit einem anderen Namen versehen, damit man nicht zurückverfolgen kann, von wem es ist
- Die Kassette wird normalerweise nach der Abschrift gelöscht oder der Interviewteilnehmerin/dem Interviewteilnehmer auf Verlangen ausgehändigt
- Name, Adresse und Telefonnummer werden gelöscht, wenn die ganze Befragung beendet ist
- Diese Einwilligungserklärung wird getrennt von der Interviewabschrift aufbewahrt

Unter diesen Bedingungen erkläre ich mich bereit, das Interview zu geben und bin damit einverstanden, dass es auf Band aufgenommen wird, danach abgetippt wird, dann mit einem anderen Namen versehen wird und ausgewertet wird.

Ort, Datum _____

Unterschrift _____

Literaturverzeichnis

Abraham, Martin; Dietrich, Hans (2005): „Eintritt in den Arbeitsmarkt“ in Abraham, Martin; Hinz, Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie – Probleme, Theorien, empirische Befunde, Wiesbaden, 69-98 (VS Verlag für Sozialwissenschaften)

Achatz, Juliane (2005): „Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt“ in Abraham, Martin; Hinz, Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie – Probleme, Theorien, empirische Befunde, Wiesbaden, 263-301 (VS Verlag für Sozialwissenschaften)

Behringer, Friederike (2004): „Berufswechsel als eine Form diskontinuierlicher Erwerbsbiographien: Ursachen, Häufigkeit und Folgen“ in Behringer, Friederike; Bolder, Axel; Klein, Rosemarie; Reutter, Gerhard; Seiverth, Andreas (Hrsg.): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens, Baltmannsweiler, 71-93 (Verlag Schneider, Hohengehren)

Behringer, Friederike; Bolder, Axel; Klein, Rosemarie; Reutter, Gerhard; Seiverth, Andreas (Hrsg.) (2004): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens, Baltmannsweiler (Verlag Schneider, Hohengehren)

Bickmann, Jörg; Enggruber, Ruth (2001): „Karriereverläufe von Jugendlichen im Anschluss an das Berufsvorbereitungsjahr“ in Enggruber, Ruth (Hrsg.): Berufliche Bildung benachteiligter Jugendlicher. Empirische Einblicke und sozialpädagogische Ausblicke, Münster-Hamburg-Berlin-London, 11-62 (LIT Verlag)

Billmann-Mahecha, Elfriede (1996): „Wie authentisch sind erzählte Lebensgeschichten? Ein Interpretationsproblem“ in Strobl, Rainer; Böttger, Andreas (Hrsg.): Wahre Geschichten? Zu Theorie und Praxis qualitativer Interviews. Beiträge zum Workshop „Paraphrasieren, Kodieren, Interpretieren ...“ im Kriminologischen Forschungsinstitut Niedersachsen am 29. und 30. Juni 1995 in Hannover, 1. Auflage, Baden-Baden, 111-129 (Nomos-Verlag)

Blossfeld, Hans-Peter; Mayer, Karl Ulrich (1988): „Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland – Eine empirische Überprüfung von Segmentationstheorien aus der Perspektive des Lebenslaufes“ in Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 40, 262-283

Böhnisch, Lothar (2004): Männliche Sozialisation. Eine Einführung, Weinheim und München (Juventa-Verlag)

Bojanowski, Arnulf; Ratschinski, Günter; Straßer, Peter (Hrsg.) (2005): Diesseits vom Abseits - Studien zur beruflichen Benachteiligtenförderung, Bielefeld (Bertelsmann Verlag)

Bontrup, Heinz-J. (1998): „Zur Erfassungsproblematik der Arbeitslosigkeit“ in WISU, 1, 46-49

- Bothmer, Henrik von** (ohne Jahresangabe): Berufliche Integration benachteiligter Jugendlicher, Internetseite der Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit (BAGJAW) http://www.bagjaw.de/pub_art_integration.html (25.9.2005)
- Bourdieu, Pierre** (1997): „Position und Perspektive“ in Bourdieu, Pierre et al.: Das Elend der Welt – Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft, Konstanz, 17-19 (Universitätsverlag Konstanz UVK)
- Bourdieu, Pierre** (1997): „Verstehen“ in Bourdieu, Pierre et al.: Das Elend der Welt – Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft, Konstanz, 779-822 (Universitätsverlag Konstanz UVK)
- Braun, Frank; Lex, Tilly; Rademacker, Hermann** (Hrsg.) (2001): Jugend in Arbeit – Neue Wege des Übergangs Jugendlicher in die Arbeitswelt, Opladen (Leske und Budrich)
- Brüning, Gerhild; Kuwan, Helmut** (Hrsg.) (2002): Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung, Bielefeld (Bertelsmann Verlag)
- Buch, Tanja; Burkert, Carola; Hell, Stefan; Niebuhr, Annekatriin** (2010): „Zeitarbeit als Erwerbseinstieg nach einer dualen Ausbildung“ in Zeitschrift für Soziologie, 39. Jg., 6, 447–469
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** (2001): Meldung 15 „Erste“ und „zweite Schwelle“ hängen eng miteinander zusammen unter <http://www.bibb.de/de/12338.htm> (18.8.2005)
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** (2004): Ausbildungsvergütungen unter <http://www.bibb.de/de/783.htm> (18.8.2005)
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)** (2005): 25 Jahre berufliche Benachteiligtenförderung - vom Modellprogramm zur Daueraufgabe – Dokumentation der Fachtagung des Bundesinstituts für Berufsbildung, 27./28. September 2005, Bonn
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)** (Hrsg.) (2002): Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf – Benachteiligtenförderung, Berlin
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)** (Hrsg.) (2005): Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf – Benachteiligtenförderung, neu bearbeitete und aktualisierte Ausgabe des gleichnamigen Handbuchs von 2002, Überarbeitung vorgenommen vom Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik GmbH - Offenbach am Main (INBAS), Bonn, Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)** (2004): Gender-Datenreport unter <http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/1-Bildung-ausbildung-und-weiterbildung/1-4-Schulische-bildung/1-4-3-schulabschluss.html> (4.12.2005)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)** (2005): Monitor Familienforschung, Ausgabe Nr. 4, Mütter und Beruf: Realitäten und Perspektiven <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Newsletter/Monitor-Familienforschung/2005-04/Medien/monitor-familiendemographie.property=pdf,bereich=rwb=true.pdf> (17.8.2013)

Bylinski, Ursula (2001): „Die zweite Schwelle als berufsbiografischer Stolperstein für AbsolventInnen der außerbetrieblichen Berufsausbildung (BüE)? – Eine Studie zu beruflichen Erwerbsverläufen nach der erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung“ in Enggruber, Ruth (Hrsg.): Berufliche Bildung benachteiligter Jugendlicher. Empirische Einblicke und sozialpädagogische Ausblicke, Münster-Hamburg-Berlin-London, 63-86 (LIT Verlag)

Bylinski, Ursula (2002): Ein Leben mit Beschäftigungsrisiken als Herausforderung an die sozialpädagogisch orientierte Berufsausbildung – eine empirische Studie von dem Fachbereich Erziehungswissenschaften der Universität Hannover zur Erlangung des Grades einer DOKTORIN DER PHILOSOPHIE, Dr. phil. genehmigte Dissertation unter: http://deposit.ddb.de/cgi-bin/dokserv?idn=964221381&dok_var=d1&dok_ext=pdf&filename=964221381.pdf (4.12.2005)

Dorau, Ralf; Höhns, Gabriela (2005): Schlussbericht zum BIBB-Vorhaben 2.0531 „Übergänge und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten junger Fachkräfte an der zweiten Schwelle“. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn. Manuskript unter http://www2.bibb.de/tools/fodbf/pdf/eb_20531.pdf (3.11.2012)

Eberhard, Verena; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.) (2006): Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland, Berichte zur beruflichen Bildung 279 des Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld (Bertelsmann Verlag)

Enggruber, Ruth (Hrsg.) (2001): Berufliche Bildung benachteiligter Jugendlicher. Empirische Einblicke und sozialpädagogische Ausblicke, Münster-Hamburg-Berlin-London (LIT Verlag)

Enggruber, Ruth (2004): „Kritische Notizen zum ‚Neuen Fachkonzept für die Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen‘ der Bundesagentur für Arbeit“ in: Jugend, Beruf, Gesellschaft; Zeitschrift für Jugendsozialarbeit, 55. Jg., Heft 4, 210-216

Erban, Tanja (2010): Das Berufsvorbereitungsjahr als Übergang von der Schule zum Beruf: Eine Längsschnittuntersuchung zum Verbleib eines Absolventenjahrgangs und zur Wirksamkeit des Berufsvorbereitungsjahres, Frankfurt am Main, Berlin, Bern, Bruxelles, New York, Oxford, Wien (Verlag Peter Lang)

Flick, Uwe (1995): Qualitative Forschung: Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften, Reinbek bei Hamburg (Rowohlt)

Flick, Uwe; Kardorff von, Ernst; Steinke, Ines (Hrsg.) (2000): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, 5. Auflage, Reinbek bei Hamburg (Rowohlt)

Frank, Monika (2003): „Mädchen und junge Frauen in der Jugendberufshilfe“ in Betrifft Mädchen, 2, 11-14

Friebertshäuser, Barbara; Prengel, Annedore (Hrsg.) (2003): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft, Weinheim und München (Juventa-Verlag)

Friebertshäuser, Barbara (2003): „Interviewtechniken – ein Überblick“ in Friebertshäuser, Barbara, Prengel, Annedore (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft, Weinheim und München, 371-395 (Juventa-Verlag)

- Friedemann, Hans-Joachim; Schroeder, Joachim** (2000): „Karrieremuster von benachteiligten Jugendlichen zwischen Ausbildung, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit“ in Friedemann, Hans-Joachim, Schroeder, Joachim (Hrsg.): Von der Schule ... ins Abseits? Untersuchungen zur beruflichen Eingliederung benachteiligter Jugendlicher - Wege aus der Ausbildungskrise, Langenau-Ulm, 15-30 (Armin Vaas Verlag)
- Froschauer, Ulrike; Lueger, Manfred** (2003): Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme, Wien (UTB-Uni-Taschenbücher)
- Fülbier, Paul** (2001): „Jugendberufshilfe – quantitative und qualitative Dimensionen“ in Fülbier, Paul; Münchmeier, R. (Hrsg.): Handbuch Jugendsozialarbeit, Münster, 486-503 (Juventa-Verlag)
- Gericke, Thomas** (2003): Duale Ausbildung für Benachteiligte. Eine Untersuchung zur Kooperation von Jugendsozialarbeit und Betrieben, München (DJI Verlag)
- Golisch, Botho** (2002): Wirkfaktoren der Berufswahl Jugendlicher: eine Literaturstudie, Frankfurt am Main-Berlin-Bern-Bruxelles-New York-Oxford-Wien (Verlag Peter Lang)
- Granato, Mona** (2006): „Junge Frauen mit Migrationshintergrund – wenig Aussichten auf eine berufliche Ausbildung?“ in Granato, Mona; Degen, Ulrich (Hrsg.): Berufliche Bildung von Frauen, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Bielefeld, 98-114 (Bertelsmann Verlag)
- Granato, Mona** (2006): „Chancengleichheit in der beruflichen Ausbildung für die bestgebildete Generation junger Frauen in Deutschland?“ in Granato, Mona; Degen, Ulrich (Hrsg.): Berufliche Bildung von Frauen, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Bielefeld, 115-135 (Bertelsmann Verlag)
- Granato, Mona, Dorau, Ralf** (2006): „Junge Frauen und Männer an der zweiten Schwelle – ein Vergleich dualer Ausbildungsabsolventen“ in Granato, Mona; Degen, Ulrich (Hrsg.): Berufliche Bildung von Frauen, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Bielefeld, 165-181 (Bertelsmann Verlag)
- Granato, Mona; Dorau, Ralf** (2005): „Duale Ausbildungsabsolventen an der zweiten Schwelle – Berufseinmündung junger Frauen und Männer im Ost-West-Vergleich“ in Wirtschaft und Berufserziehung, 8, 20-23
- Granato, Mona; Schittenhelm, Karin** (2003): „'Geschlecht' und ‚Ethnizität‘ als Kategorien der Jugendforschung“ in Diskurs, 13, 2, 59-66
- Granato, Mona; Schittenhelm, Karin** (2003): Wege in eine berufliche Ausbildung: Berufsorientierung, Strategien und Chancen junger Frauen an der ersten Schwelle
http://www.sowi-online.de/reader/berufsorientierung/granato_mona_schittenhelm_karin_2003_wege_eine_berufliche_ausbildung_berufsorientierung_strategien.html (22.5.2009)
- Grotheer, Michael; Windzio, Michael** (2001): Untersuchung über das Problem der Panelmortalität bei Längsschnittuntersuchungen über berufliche Einstiegsprozesse für EMPAS-Institut für empirische und angewandte Soziologie der Universität Bremen unter
http://www.barkhof.uni-bremen.de/~mwindzio/daten/wind_groth.pdf (1.7.2005)

- Hanses, Andreas** (2003): „Biographie und sozialpädagogische Forschung“ in Schweppe, Cornelia (Hrsg.): Qualitative Forschung in der Sozialpädagogik, Opladen, 19-42 (Leske und Budrich)
- Heinz, Walter Rua u.a.** (1987): Hauptsache eine Lehrstelle. Jugendliche vor den Hürden des Arbeitsmarktes, Neuausgabe, Weinheim (Deutscher Studien Verlag)
- Heisler, Dietmar** (2013): Die Folgen neuer Steuerung: Von der politischen Daueraufgabe zur Projektförmigkeit? Eine kritische Auseinandersetzung mit Sonderprogrammen und Projekten als Finanzierungsquellen der Benachteiligtenförderung, in bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 25, 1-19. http://www.bwpat.de/ausgabe25/heisler_bwpat25.pdf (12.12.2013)
- Helfferich, Cornelia** (2004): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews, 1. Aufl., Wiesbaden (VS Verlag für Sozialwissenschaften)
- Hiller, Gerhard Gotthilf** (1994): „... Irgendwie fehlt mir die Unterstützung und auch der Mut dazu“ – Eine Untersuchung zu der Frage: Was wird aus den Absolventen von Berufsvorbereitungsjahren?“ in Schroeder, Joachim; Storz, Michael (Hrsg.): Einmischungen - Alltagsbegleitung junger Menschen in riskanten Lebenslagen, Ulm – Langenau, 85 – 106 (Armin Vaas Verlag)
- Hopf, Christel** (2000): „Qualitative Interviews – Ein Überblick“ in Flick, Uwe; Kardorff von, Ernst; Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, 5. Auflage, Reinbek bei Hamburg, 349-360 (Rowohlt)
- Hopf, Christel** (2000): „Forschungsethik und qualitative Forschung“ in Flick, Uwe; Kardorff von, Ernst; Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, 5. Auflage, Reinbek bei Hamburg, 589-600 (Rowohlt)
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit** (Hrsg.) (2006): Frauen in der betrieblichen Berufsausbildung, IAB Kurzbericht Nr. 15, <http://doku.iab.de/kurzber/2006/kb1506.pdf> (27.8.2013)
- Keddi, Barbara** (2004): „Junge Frauen: Vom doppelten Lebensentwurf zum biografischen Projekt“ in Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, 1. Aufl., Wiesbaden, 378-383 (VS Verlag für Sozialwissenschaften)
- Keupp, Heiner; Ahbe, Thomas; Gmür, Wolfgang; Höfer, Renate; Mitzscherlich, Beate; Kraus, Wolfgang; Straus, Florian** (2006): Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne, 3. Aufl., Reinbek bei Hamburg (Rowohlt)
- KfW Bankengruppe** (Hrsg.) (2013): „Hemmnisse im Gründungsprozess: Gründer und verhinderte Gründer“, Frankfurt am Main, <https://www.kfw.de/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Studien-und-Materialien/Gr%C3%BCndungshemmnisse-April-2013.pdf> (27.7.2013)
- Kollatz, Heidemarie** (2001): Expertise zum Workshop: Förderung von benachteiligten Mädchen und Frauen durch Berufsausbildung in innovativen Berufsfeldern des Bundesinstitut für

Berufsbildung BIBB - Good Practice Center (GPC) am 25./26.6.2001 in Berlin unter http://www.bibb.de/dokumente/pdf/pr_pr-material_2002_benachteiligte_kollatz.pdf (4.12.2005)

Konietzka, Dirk (1999): „Die Verberuflichung von Marktchancen – Die Bedeutung des Ausbildungsberufs für die Platzierung im Arbeitsmarkt“ in Zeitschrift für Soziologie, 28, 5, 379-400

Konietzka, Dirk (2004): „Diskontinuitäten zwischen Ausbildung und Berufseinstieg. Zum Wandel des Übergangs an der ‚zweiten Schwelle‘ seit den 1970er Jahren“ in Behringer, Friederike; Bolder, Axel; Klein, Rosemarie; Reutter, Gerhard; Seiverth, Andreas (Hrsg.): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens, Baltmannsweiler, 106-119 (Verlag Schneider, Hohengehren)

Krüger, Helga (2003): „Übergänge und Mythen: Geschlecht im Strudel der Forschung“ in Bolder, Axel; Witzel, Andreas (Hrsg.): Berufsbiographien, Beiträge zu Theorie und Empirie ihrer Bedingungen, Genese und Gestaltung, Opladen, 148-167 (Leske und Budrich)

Kuckartz, Udo (2007): Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten, 2. aktualisierte und erweiterte Auflage, Wiesbaden (VS Verlag für Sozialwissenschaften)

Kühn, Thomas; Witzel, Andreas (2000): Biographiegestaltung junger Fachkräfte in den ersten Berufsjahren – Methodologische Leitlinien und Herausforderungen im Zuge einer qualitativ-prospektiven Längsschnittstudie, Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research [On-line Journal], 1(2). verfügbar über <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-00/2-00kuehnwitzel-d.htm> (4.12.2005)

Kühn, Thomas; Witzel, Andreas (1999): Berufsbiographische Gestaltungsmodi – Eine Typologie der Orientierungen und Handlungen beim Übergang in das Erwerbsleben, Arbeitspapier - Sonderforschungsbereich 186 der Universität Bremen, Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf - Nr. 61, Bremen

Lappe, Lothar (Hrsg.) (2003): Fehlstart in den Beruf? Jugendliche mit Schwierigkeiten beim Einstieg ins Arbeitsleben, München (DJI Verlag)

Leitner, Sigrid; Ostner, Ilona; Schratzenstaller, Margit (Hrsg.) (2004): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch – Was kommt nach dem Ernährermodell?, Wiesbaden (VS Verlag für Sozialwissenschaften)

Lemmermöhle, Doris (1998): „Geschlechter(un)gleichheiten und Schule“ in Oechsle, Mechtild; Geissler, Birgit (Hrsg.): Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis, Opladen, 67-86 (Leske und Budrich)

Lemmermöhle, Doris (2002): „Wir werden, was wir wollen - Thesen zur Berufs- und Lebensplanung junger Frauen“ in Licht, Bettina (Hrsg.): Frauenrollen neu schreiben! - Die Zukunft der sozialpädagogischen Mädchen- und Frauenarbeit, Mainz, 89-98 (Verlag Ernst Probst)

Lex, Tilly (1997): Berufswege Jugendlicher zwischen Integration und Ausgrenzung – Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit Band 3, Ergebnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellprogramms des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, München (DJI Verlag)

- Lex, Tilly** (2000): Jugendhilfebetrieb – Jugendhilfe zwischen Arbeitsförderung und Marktorientierung. Literaturbericht und Bibliographie, München (DJI Verlag)
- Lex, Tilly** (2003): „Segmentierungen im Übergangssystem“ in Lappe, Lothar (Hrsg.): Fehlstart in den Beruf? Jugendliche mit Schwierigkeiten beim Einstieg ins Arbeitsleben, München, 37-50 (DJI Verlag)
- Maeterlinck, Maurice** (1910): Das Leben der Bienen, Jena (Verlag Eugen Diederichs)
- Mayring, Philipp** (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken, 5. Aufl., Weinheim und Basel (Beltz Verlag)
- Mayring, Philipp** (2007): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, 9. Aufl., Weinheim und Basel (Beltz Verlag)
- Mayring, Philipp; Gläser-Zirkuda, Michaela** (Hrsg.) (2005): Die Praxis der Qualitativen Inhaltsanalyse, Weinheim und Basel (Beltz Verlag)
- Mayring, Philipp** (2000): „Qualitative Inhaltsanalyse“ in Flick, Uwe; Kardorff von, Ernst; Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, 5. Auflage, Reinbek bei Hamburg, 468-475 (Rowohlt)
- Meuser, Michael** (2006): Geschlecht und Männlichkeit: soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster, Wiesbaden (VS Verlag für Sozialwissenschaften)
- Möller, Kurt** (1997): „Männlichkeit und männliche Sozialisation. Empirische Befunde und theoretische Erklärungsansätze“ in Möller, Kurt (Hrsg.): Nur Macher oder Macho? Geschlechterreflektierende Jungen- und Männerarbeit, Weinheim und München, 23-60 (Juventa-Verlag)
- Möller, Kurt** (2000): „Modernisierung von Arbeit – Modernisierung von Männlichkeit. Herausforderungen für nachwachsende Generationen“ in Janshen, Doris (Hrsg.): Blickwechsel. Der neue Dialog zwischen Frauen- und Männerforschung, Frankfurt/New York, 143-164 (Campus-Verlag)
- Müller, Joachim** (1996): „Qualitative Interviews als Methode der politischen Sozialisationsforschung“ in Strobl, Rainer; Böttger, Andreas (Hrsg.): Wahre Geschichten? Zu Theorie und Praxis qualitativer Interviews. Beiträge zum Workshop „Paraphrasieren, Kodieren, Interpretieren ...“ im Kriminologischen Forschungsinstitut Niedersachsen am 29. und 30. Juni 1995 in Hannover, 1. Auflage, Baden-Baden, 183-194 (Nomos Verlag)
- Niemeyer, Beatrix** (2008): „Professionelle Benachteiligtenförderung - eine Bestandsaufnahme“ in Kampmeier, Anke S.; Niemeyer, Beatrix; Petersen, Ralf; Stannius, Meike: Das Miteinander fördern. Ansätze für eine professionelle Benachteiligtenförderung, Bielefeld, 11-47 (Bertelsmann Verlag)
- Nissen, Ursula; Keddi, Barbara; Pfeil, Patricia** (2003): Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Erklärungsansätze und empirische Befunde, Opladen (Leske und Budrich)
- Noll, Heinz-Herbert; Weick, Stefan** (2002): „Informelle Kontakte für Zugang zu Jobs wichtiger als Arbeitsvermittlung – Prozesse der Arbeitssuche und Stellenfindung im europäischen

- Vergleich“ in Informationsdienst Soziale Indikatoren ISI 28, 6-10 unter <http://www.gesis.org/Publikationen/Zeitschriften/ISI/pdf-files/isi-28.pdf> (20.03.2007)
- Protsch, Paula** (2014): „Probleme auf dem Ausbildungsmarkt – Warum für Jugendliche mit Hauptschulabschluss der Einstieg so schwer ist“ in Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, WZB Brief Bildung vom 28.02.2014 unter http://www.wzb.eu/sites/default/files/publikationen/wzbbrief/wzbbriefbildung282014_protsc_0.pdf, 22.03.2014
- Pütz, Helmut** (2003): „Berufliche Qualifizierung von ‚Jugendlichen mit besonderem Förderungsbedarf‘ als Chance zur Berufstätigkeit“ in Lappe, Lothar (Hrsg.): Fehlstart in den Beruf? Jugendliche mit Schwierigkeiten beim Einstieg ins Arbeitsleben, München, 113-129 (DJI Verlag)
- Puhmann, Angelika** (2006): „Welche Rolle spielt das Geschlecht bei der Berufswahl?“ in Granato, Mona; Degen, Ulrich (Hrsg.): Berufliche Bildung von Frauen, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Bielefeld, 28-36 (Bertelsmann Verlag)
- Puhmann, Angelika** (2006): „Junge Mütter in Ausbildung und Beruf“ in Granato, Mona; Degen, Ulrich (Hrsg.): Berufliche Bildung von Frauen, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Bielefeld, 93-97 (Bertelsmann Verlag)
- Raab, Erich; Rademacker, Hermann** (1999): „Strukturmerkmale der regionalen Übergangssysteme von der Schule in den Beruf — Entwicklungsperspektiven und Empfehlungen“ in Rademacker, Hermann (Hrsg.): Hilfen zur beruflichen Integration - Beispiele und Empfehlungen zur Gestaltung kommunaler Berufsbildungspolitik, Wiesbaden, 121-151 (VS Verlag für Sozialwissenschaften)
- Rademacker, Hermann** (Hrsg.) (1999): Hilfen zur beruflichen Integration - Beispiele und Empfehlungen zur Gestaltung kommunaler Berufsbildungspolitik, Wiesbaden, (VS Verlag für Sozialwissenschaften)
- Rahn, Peter** (2005): Übergang zur Erwerbstätigkeit – Bewältigungsstrategien Jugendlicher in benachteiligten Lebenslagen, Wiesbaden (VS Verlag für Sozialwissenschaften)
- Reinders, Heinz** (2005): Qualitative Interviews mit Jugendlichen führen. Ein Leitfaden, München (Oldenbourg Verlag)
- Schäfer, Heiner** (1997): „Abgedrängt – Der Einfluß des Übergangssystems auf die Marginalisierungsprozesse junger Männer“ in Felber, Holm (Hrsg.): Berufliche Chancen für benachteiligte Jugendliche? Orientierungen und Handlungsstrategien - Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit Band 2, Ergebnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung eines Modellprogramms des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, München, 255-354
- Schäfer, Jutta** (ohne Jahresangabe): Glossar qualitativer Verfahren. Veröffentlichungsreihe des Berliner Forschungsverbundes Public Health, Nr. 95-1. unter http://www.bzph.de/e4/e91/reihe_name99/public_Item399/Gesamt95-1_ger.pdf (4.12.2005)
- Schierholz, Henning** (2002): Strategien gegen Jugendarbeitslosigkeit. Zur Ausbildungs- und Berufsintegration von Jugendlichen mit Schlechteren Startchancen, Hannover (edition.jab)

- Schittenhelm, Karin** (2001): „Wege in den Beruf? Mädchen und junge Frauen in der Jugendberufshilfe“ in SOS-Dialog: Forum, herausgegeben vom Sozialpädagogischen Institut im SOS-Kinderdorf e.V., München, 12-17
- Schmidt, Christiane** (2000): „Analyse von Leitfadeninterviews“ in Flick, Uwe; Kardorff von, Ernst; Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, 5. Auflage, Reinbek bei Hamburg, 447-456 (Rowohlt)
- Schmidt, Christiane** (2003): „‘Am Material‘: Auswertungstechniken für Leitfadeninterviews“ in Friebertshäuser, Barbara; Prengel, Annedore (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft, Weinheim und München, 544-568 (Juventa-Verlag)
- Schmidt-Grunert, Marianne** (Hrsg.) (1999): Sozialarbeitsforschung konkret – Problemzentrierte Interviews als qualitative Erhebungsmethode, Freiburg im Breisgau (Lambertus)
- Solga, Heike** (2004): „Kontinuitäten und Diskontinuitäten beim Übergang von Jugendlichen ohne Schulabschluss ins Erwerbsleben“ in Behringer, Friederike; Bolder, Axel; Klein, Rosemarie; Reutter, Gerhard; Seiverth, Andreas (Hrsg.): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens, Baltmannsweiler, 120-132 (Schneider Verlag Hohengehren)
- Stach, Meinhard** (2003): „Die Krise des Dualen Systems – Phasen, Symptome, Gründe, Reformen“ verfügbar unter http://tntee.umu.se/publications/ger/Stach_ger.pdf (19.03.2009)
- Statistisches Bundesamt (Destatis)** (2013): Arbeitskräfteerhebung, Wiesbaden verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/09/PD13_297_132.html (25.10.2013)
- Stauber, Barbara; Walther, Andreas** (2002): „Junge Erwachsene“ in: Schröer, Wolfgang; Struck, Norbert; Wolff, Mechthild (Hrsg.): Handbuch Kinder- und Jugendhilfe, Weinheim und München, 113-143 (Juventa-Verlag)
- Stauber, Barbara; Pohl, Axel; Walther, Andreas** (Hrsg.) (2007): „Subjektorientierte Übergangsforschung – Rekonstruktion und Unterstützung biografischer Übergänge junger Erwachsener“, Weinheim und München (Juventa-Verlag)
- Steinmann, Susanne** (2000): Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarktchancen in Deutschland . Eine Studie zum Wandel der Übergänge von der Schule in das Erwerbsleben, Opladen (Leske und Budrich)
- Strauss, Anselm; Corbin, Juliet** (1996): Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung, Weinheim (Beltz PVU)
- Struck, Olaf; Simonson, Julia** (2000): „Übergänge ins Erwerbsleben. Theoretische Konzepte und empirische Befunde zur betrieblichen Lebenslaufpolitik“ in George, Rainer; Struck, Olaf (Hrsg.): Generationenaustausch in Unternehmen, München, 21-54 (Rainer Hampp Verlag)
- Stürzer, Monika** (2002): „Auf dem Weg ins Erwerbsleben“ in Cornelißen, Waltraud; Gille, Martina; Knothe, Holger; Meier, Petra; Queisser, Hannelore; Stürzer, Monika: Junge Frauen-junge Männer. Daten zu Lebensführung und Chancengleichheit. Eine sekundäranalytische Auswertung, Opladen, 19-87 (Leske und Budrich)

- Stürzer, Monika** (2003): „Mädchen auf dem Weg ins Erwerbsleben – Zahlen-Daten-Fakten“ in *Betrifft Mädchen*, 2, 7-10
- Thole, Werner** (2003): „Wir lassen uns unsere Weltsicht nicht verwirren“ in Schweppe, Cornelia (Hrsg.): *Qualitative Forschung in der Sozialpädagogik*, Opladen, 43-65 (Leske und Budrich)
- Universität Bremen** (2002), Sonderforschungsbereich 186 Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf: institutionelle Steuerung und individuelle Handlungsstrategien, Abschlussbericht unter <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-21071> (05.03.2014)
- Walther, Andreas** (2004): „Bewältigung von Übergängen in Arbeit. Potenziale der Partizipation und des informellen Lernens“ in *Diskurs*, 14, 2, 20-28
- Werthmanns-Reppekus, Ulrike** (2001): „Jungfrauenvereine – Mädchensozialarbeit – Mädchenarbeit“ in Fülber, Paul; Münchmeier, Richard (Hrsg.): *Handbuch Jugendsozialarbeit*, Münster, 549-558 (Votum Verlag)
- Weymann, Ansgar u.a.** (keine Jahresangabe): Sonderforschungsbereich der Universität Bremen 186 „Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf“: Projekt A4 (1992-2000): Transformation von Lebenslaufdynamiken (Risikopassage Berufseintritt IV) unter www.sfb186.uni-bremen.de/download/paper65.pdf (4.12.2005)
- Wiemert, Heike** (2004): „Kompetenzentwicklung in Zeitarbeitsverhältnissen“ in Behringer, Friederike; Bolder, Axel; Klein, Rosemarie; Reutter, Gerhard; Seiverth, Andreas (Hrsg.): *Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens*, Baltmannsweiler, 238-248 (Schneider Verlag Hohengehren)
- Witzel, Andreas** (1982): *Verfahren der qualitativen Sozialforschung, Überblick und Alternativen*, Frankfurt; New York (Campus Verlag)
- Witzel, Andreas** (1996): „Auswertung problemzentrierter Interviews: Grundlagen und Erfahrungen“ in Strobl, Rainer; Böttger, Andreas (Hrsg.): *Wahre Geschichten? Zu Theorie und Praxis qualitativer Interviews. Beiträge zum Workshop „Paraphrasieren, Kodieren, Interpretieren ...“* im Kriminologischen Forschungsinstitut Niedersachsen am 29. Und 30. Juni 1995 in Hannover, 1. Auflage, Baden-Baden, 49-76 (Nomos Verlag)
- Witzel, Andreas** (2000): Das problemzentrierte Interview im Internet Forum Qualitative Sozialforschung unter <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-00/1-00witzel-d.htm> (4.12.2005)
- Wolff, Stephan** (2005): „Standards für die sozialpädagogische Forschung“ in Schweppe, Cornelia; Thole, Werner (Hrsg.): *Sozialpädagogik als forschende Disziplin. Theorie, Methode, Empirie*, Weinheim und München, 115 – 134 (Juventa-Verlag)

Eidesstattliche Versicherungen

Name/Anschrift

Bettina Licht
An der Röthe 16,
36145 Hofbieber

Hiermit versichere ich, < Bettina Licht >, an Eides statt, dass ich die vorliegende < Dissertation > mit dem Titel < Wege in die Arbeitswelt aus der Sicht erfolgreicher Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung im dualen System – eine qualitative Studie > selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Die Stellen der Arbeit, die dem Wortlaut oder dem Sinne nach anderen Werken entnommen wurden, sind in jedem Fall unter Angabe der Quelle kenntlich gemacht. Unterstützungsleistungen, die ich von anderen Personen erhalten habe, wurden in der Dissertationsschrift als solche benannt. Hilfen einer kommerziellen Promotionsvermittlung wurden nicht in Anspruch genommen.

- a) Die Arbeit ist noch nicht veröffentlicht oder in anderer Form als Prüfungsleistung vorgelegt worden
- b) Ich habe bisher kein Promotionsverfahren erfolglos beendet
- c) Die Promotionsordnung ist mir bekannt

Ich habe die Bedeutung der eidesstattlichen Versicherung und prüfungsrechtlichen Folgen sowie die strafrechtlichen Folgen (siehe unten) einer unrichtigen oder unvollständigen eidesstattlichen Versicherung zur Kenntnis genommen.

Auszug aus dem Strafgesetzbuch (StGB)

§ 156 StGB Falsche Versicherung an Eides Statt

Wer von einer zur Abnahme einer Versicherung an Eides Statt zuständigen Behörde eine solche Versicherung falsch abgibt oder unter Berufung auf eine solche Versicherung falsch aussagt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

Hofbieber, 12.06.2014

Ort, Datum

Unterschrift

Lebenslauf

Persönliche Daten

Name: Bettina Licht
Geburtsdaten: 20.02.1957, Homberg/Efze
Familienstand: ledig
Staatsangehörigkeit: deutsch

Schulbildung

1963 – 1966 Mittelpunktschule Frielendorf
1966 – 1975 Theodor-Heuss-Gymnasium, Homberg/Efze
Abschluss: Allgemeine Hochschulreife

Studium

1976 – 1980 Studium Sozialpädagogik
Fachhochschule Fulda, Abschluss: Diplom-Sozialpädagogin
1987– 1990 Aufbaustudium Erziehungswissenschaften
Johann-Wolfgang-von-Goethe-Universität, Frankfurt am Main
Abschluss: Diplompädagogin

Berufspraxis

01/1976 – 09/1976 Freiw. Soziales Jahr der Ev. Kirche Kurhessen Waldeck, Hofgeismar
09/1980 – 08/1981 Staatliches Anerkennungsjahr, Sonderkindertagesstätte, Gundhelm
Behindertenwerk Main-Kinzig, Gelnhausen
10/1983 – 12/1991 Sozialpädagogin in Modellprojekten der Jugendberufshilfe, Fulda
Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Hessen Nord, Kassel
04/1992 – 12/2009 Diplompädagogin im Bereich ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) und
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB),
Bildungsträger Prisma gGmbH, Fulda
01/2010 – 04/2014 Diplompädagogin im Bereich Jugendberufshilfe
Bildungszentrum des Hess. Handels, Frankfurt am Main, NL Fulda
seit 05/2014 Diplompädagogin im Bereich Jugendwohnheim für psychisch Kranke
WABe gGmbH – Wohnen, Arbeiten, Betreuung, Flieden

Hofbieber, 12.06.2014

Ort, Datum

Unterschrift