
Bremer Beiträge zur Praxisforschung

Ausbildungsrealität- Anspruch und Wirklichkeit

**Studie zum Wandel von Wahrnehmungen und Einstellungen
Auszubildender im Ausbildungsverlauf**

**Eva Quante-Brandt
Silvia Rosenberger
Manfred Breden**

Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen

Schutzgebühr 4,- Euro

© 2005 Universität Bremen
Akademie für Arbeit und Politik
der Universität Bremen

Druck Zentraldruckerei der Universität Bremen

ISBN 3-88722-660-7

Danksagung

Die Studie ist in enger Zusammenarbeit zwischen dem Projekt Ausbildung Bleib dran und den beteiligten Berufsschulen entstanden.

Bedanken möchten wir uns bei den KollegInnen Elisabeth Mahlberg-Wilson, Anne Grotrian, Arno Schirmacher, Wilhelm Eberwein, Wolfgang Meyer, Nicole Seifert, Edyta Rokicka und Hedi Hubrich für die inhaltliche und praktische Unterstützung bei der Umsetzung dieser Untersuchung.

Darüber hinaus gilt unser Dank den BerufsschülerInnen, die bereitwillig die umfangreichen Fragebögen beantwortet, ebenso aber auch den LehrerInnen, die uns freundlich in ihren Schulklassen empfangen haben, sowie den zahlreichen InterviewpartnerInnen aus Betrieben und Schulen.

Praxisforschung lebt von dieser gelingenden Kooperation, und sie setzt einen lebendigen Dialog zwischen den Akteuren voraus. Dies war im Rahmen dieser Untersuchung möglich.

Inhalt

1.	<i>Einführung</i>	1
1.1	Aufbau der Studie	2
1.2	Qualität dualer Ausbildung	5
1.3	Quantitative Ausbildungssituation	6
1.4	Vorzeitige Vertragslösungen oder Ausbildungsabbrüche	8
1.5	Junge Frauen in dualer Ausbildung	11
1.6	MigrantInnen in der dualen Ausbildung	13
1.7	Betriebsgrößen	14
2.	<i>Lebenslage der Befragten Auszubildenden und Einmündung in das duale System</i>	16
2.1	Altersstruktur	17
2.2	Wohnsituation	17
2.3	Persönliche Probleme	19
2.4	Schulabschlüsse	22
2.5	Schulische Leistungen	24
2.6	Qualifizierungspfade vor Ausbildungsbeginn	29
2.7	Einmündung der Auszubildenden in die unterschiedlichen Ausbildungsbereiche	32
2.8	Einmündung und der Verlauf der Auszubildenden nach Betriebsgrößen	33
2.9	Zwischenfazit	36
3.	<i>Betrieb und Schule</i>	39
3.1	Subjektive Bewertung der Einmündung in Ausbildung	39
3.2	Motive für den Qualifizierungsweg im dualen System	41
3.3	Die Probezeit	42

3.4	Der Ausbildungsplan als Strukturvorgabe für die betriebliche Ausbildung	48
3.5	Einstellungen der Auszubildenden zur betrieblichen Ausbildung	50
3.6	Erwartungen an die Berufsschule	55
3.7	Vertrauensperson BerufsschullehrerIn	57
3.8	Unterrichtsformen	60
3.9	Prüfungen in der Ausbildung	62
3.9.1	Die Zwischenprüfung	62
3.9.2	Die Abschlussprüfung	70
3.9.3	Prüfungsängste der Auszubildenden	75
3.10	Bewertungen des Ausbildungsprozesses aus der Abschlussperspektive der Auszubildenden	78
3.11	Zwischenfazit	80
4.	<i>Widersprüche in der dualen Ausbildung</i>	88
4.1	Negativ erlebte Ausbildungsbedingungen	88
4.2	Wechselbereitschaft und Abbruchgedanken der Auszubildenden	100
4.3	Verhalten bei Schwierigkeiten in der Berufsschule und bei Schwierigkeiten im Betrieb	109
4.4	Beratungsangebote und Auszubildende	115
4.5	Zwischenfazit	129
5.	<i>Resümee</i>	133
	<i>Literaturverzeichnis</i>	137
	<i>Abbildungs- und Tabellenverzeichnis</i>	143
	Anhang 1	147
	Anhang 2	156

1. Einführung

Im Rahmen des Projekts 'Ausbildung - Bleib dran' der Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen ist eine Studie über die duale Berufsausbildung durchgeführt worden, die den Ausbildungsverlauf von Auszubildenden des Handwerks in Bremen untersucht. Das Projekt 'Ausbildung - Bleib dran' verfolgt einen ganzheitlichen Arbeitsansatz - die Ausbildungsmediation. Er bietet den verschiedenen Akteuren im Ausbildungsbereich Unterstützung für gelingende Ausbildungsprozesse an. Im Vordergrund stehen dabei Beratung, Mediation und unterrichtliches Handeln sowie die Fortbildung von LehrerInnen und AusbilderInnen¹.

Die hier vorliegende Studie bearbeitet einen Komplex beruflicher Bildung im Wesentlichen aus der Perspektive von Auszubildenden. Der Fokus ist auf die Problematik von Ausbildungskonflikten gelegt. Das Ziel dieser Untersuchung ist, die Wahrnehmung und Einstellung von Auszubildenden im Verlauf ihrer Berufsausbildung zu erfassen und zwar bezogen auf ihre Ausbildungsrealität. Aus den ermittelten subjektiven Wahrnehmungen sollen Voraussetzungen für die Erarbeitung von Qualitätsstandards beruflicher Bildungsprozesse (Quante-Brandt, Rützel 2000) geschaffen werden. „Für die Berufsbildung ist mit einem Qualitätsverständnis zu arbeiten, das die Sicherung von Qualität als einen ständigen Prozess der Weiterentwicklung sieht“ (Rützel 2000, 8). Damit ist die Perspektive der Auszubildenden in Bezug auf ihre beruflichen Bildungsprozesse integriert. Es bedarf aber auch der Perspektiven der LehrerInnen und AusbilderInnen. Dieses Heran-

¹ Um das Problem der hohen Anzahl an Ausbildungsabbrüchen Ende der 90er Jahre anzugehen, ist im Jahr 1997 an der Akademie für Arbeit und Politik der „Arbeitsausschuss AusbildungsabbrecherInnen“ initiiert worden. In diesem Arbeitsausschuss arbeiten seitdem Akteure aus der Berufsausbildung (Vertreter/innen aus Kammern und Innungen, aus Gewerkschaften, Berufsschulen, Behörden, der Agentur für Arbeit, Weiterbildungseinrichtungen und freien Trägern) gemeinsam an der Verfolgung des Zieles der Qualitätssteigerung in der dualen Berufsausbildung durch Konfliktprävention und -bearbeitung, um Ausbildungsabbrüchen vorzubeugen. In diesem Kontext sind auch Konzeption und Fragestellungen für die nachfolgende quantitative Untersuchung entwickelt worden.

gehen eröffnet den Weg für die Entwicklung von Qualitätsindikatoren, der die subjektiven Sichtweisen zum Ausgangspunkt seiner Betrachtung macht. Denn Qualität in berufspädagogischen Handlungsfeldern entsteht in einem komplexen Bedingungsgefüge, in dem eine fast unüberschaubare Vielzahl von Faktoren, Interessen und Voraussetzungen in einer Wechselwirkung stehen und in denen auch schwer fassbare bzw. weiche, subjektive Faktoren eine Rolle spielen (ebd., 9). Die so gewonnenen Erkenntnisse werden im weiteren Bearbeitungsprozess mit den Profilen der Ausbildungen in einen Zusammenhang gebracht.

Diese Herangehensweise korrespondiert mit den Grundlagen der Praxisforschung, deren Ziel es u.a. ist, unterschiedliche Perspektiven eines Problems sichtbar zu machen: „*Praxisforschung lässt sich beschreiben als Anerkennung der Unterschiedlichkeit und Fremdheit von Lebens- und Lernperspektiven,(...)*“ (Prenzel 2001, 617).

1.1 Aufbau der Studie

Über den Forschungsprozess der quantitativen (im Längsschnitt) Erhebung Auszubildender unterschiedlicher Gewerke² der handwerklichen Berufsausbildung werden lebenslagenorientierte Merkmale dargestellt sowie Haltungen, Erfahrungen und Konfliktpotentiale bezüglich der konkreten Ausbildungssituation erfragt und ausgewertet.

Im Mittelpunkt dieser Studie stehen die Auswirkungen von Ausbildungskonflikten auf die Einstellungen und Haltungen der Auszubildenden gegenüber ihren Ausbildungsbemühungen. In dieser quantitativen Befragung sind Auszubildende in ihren Berufsschulklassen befragt worden, und zwar zu den Zeitpunkten während der Probezeit, kurz vor bzw. kurz nach der Zwischenprüfung sowie kurz vor der Abschlussprüfung. Der Vorteil dieser Untersuchungskonzeption liegt darin, dass so der Ausbildungsverlauf gan-

² s. Anhang.

zer Schulklassen vom 1. bis zum 3. Ausbildungsjahr dokumentiert werden kann und dass überwiegend dieselben Auszubildenden die Fragebögen ausgefüllt haben. Das Statistische Bundesamt und das Bundesministerium für Bildung und Forschung weisen in ihrer Statistik aus, dass zu den jeweilig ausgewählten Zeitpunkten der Ausbildung verstärkt Ausbildungsverträge gelöst werden³. Das Fragebogenschema ist je Befragungswelle in seinen Kernbereichen identisch, so dass durch diesen Aufbau der Erhebung Verhaltens- und Einstellungsänderungen bei den Auszubildenden durch die Beantwortung der Fragen erkennbar sind. Der Teilbereich des Fragebogens, in dem sich die Auszubildenden zur Zeit befanden, wurde pro Erhebungswelle verändert, da sich dieser auf den jeweiligen Ausbildungsabschnitt (Probezeit, Zwischenprüfung, Abschlussprüfung) bezieht. Dieser Weg ist gewählt worden, um im Längsschnitt zu der Entwicklung ihrer Einstellungen in Bezug auf ihre Ausbildungsrealität Aussagen machen zu können. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die Erkenntnisse aus den Antworten von den jeweils verbleibenden Auszubildenden gewonnen werden.

Für die quantitative Erhebung wurden insgesamt 660 Fragebögen während der Probezeit, 536 zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung und 413 zur Abschlussprüfung ausgewertet. Qualitativ wurden mit 10 AusbildungsabbrecherInnen, zehn betrieblichen AusbilderInnen sowie mit neun BerufsschullehrerInnen problemzentrierte Interviews geführt. Über die qualitative Bearbeitung kommen sowohl AusbildungsabbrecherInnen als auch WiedereinsteigerInnen zu Wort. Jugendliche, die völlig aus dem System von Ausbildung ausgeschieden sind, können nur sehr schwer erreicht werden, deshalb ist hier nur eine Befragte mit diesem Hintergrund vertreten.

Die Darstellung der Ergebnisse untergliedert sich in drei Bereiche. Im ersten Abschnitt werden die Ergebnisse der Befragung bezüglich einer lebenslagenorientierten Charakterisierung vorgenommen, um einen

³ s. BMBF(Hrsg.) 2004: Statistisches Bundesamt 1994ff und BBB 2001-2004

Einblick in die Lebensverhältnisse der Auszubildenden zu ermöglichen. Dafür wird die Zusammensetzung des Samples nach Geschlecht sowie dem Migrationshintergrund, dem Alter, der Wohnsituation, persönlicher Problemlagen, der Schulabschlüsse, der Qualifizierungspfade vor Beginn der Ausbildung und die betriebliche Einmündung bearbeitet. Damit entsteht ein differenzierter Überblick zu der Struktur der befragten Gruppe der Auszubildenden.

Es folgt im zweiten Abschnitt der Themenkomplex duale Ausbildung mit den Schwerpunkten Betrieb und Schule. Im Mittelpunkt der Bearbeitung stehen die Einstellungen und Interessenlagen der Auszubildenden, mit denen sie in den Ausbildungsprozess einmünden sowie die Erwartungen, die sie über den dreijährigen Zeitraum an die Partner und unterschiedlichen Lernorte der dualen Ausbildung formulieren. Bezüglich ihrer schulischen Entwicklungen werden ebenfalls Ergebnisse dargestellt.

Der dritte Abschnitt behandelt zentrale Konfliktfelder dualer Ausbildung aus der Perspektive der Auszubildenden. Die Auswertung der Ergebnisse zu den Konfliktfeldern wird mit den inhaltlichen Motiven der Auszubildenden, Beratungsangebote im Verlauf der dualen Ausbildung zu nutzen, in einen Zusammenhang gebracht.

Ausgehend von den inhaltlichen Schwerpunkten dieser Untersuchung zur Lebenslage, Ausbildungssituation und Widersprüchen in der Ausbildung wird anhand des Modells der produktiven Realitätsverarbeitung (Hurrelmann 1994) aufgezeigt, ob die Individuen Bedingungen in der Ausbildungssituation vorfinden, in denen sie ihr Handeln bewußt reflektieren und ihre eigenen Handlungsabläufe darin integrieren können.

In einem nächsten Schritt der Analyse wird untersucht, ob der analytische Ansatzpunkt Konflikt als kommunikatives Handeln (Habermas 1988) durch die Individuen anerkannt wird und welche Realisierungsmöglichkeiten bestehen.

Den Abschluss dieser Studie bildet eine Gesamtauswertung, in der die Qualitätsdimensionen zur Unterstützung gelingender Ausbildungsprozesse erörtert werden.

1.2 Qualität dualer Ausbildung

Transparenz bildet die Grundvoraussetzung für einen soliden Umgang mit der Kategorie Qualität. Bildungsprozesse in eine Qualitätssystematik aufzunehmen ist nicht ohne Schwierigkeit, will man sie nicht auf Kennzahlen reduzieren oder aber in einer subjektiven Beliebigkeit belassen (Rützel 2000, 102). Der Fokus ist hier auf die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen gelegt. Im Kontext dieses berufsbildenden Problems weist Qualität vier Dimensionen auf:

- eine sozialintegrierende Dimension, indem auf die veränderten Lebenslagen der Auszubildenden sowie auf Betriebe mit “ungünstigen Ausbildungsbedingungen” eingegangen wird und sie bei den Ausbildungsbemühungen systematisch begleitet werden;
- eine pädagogische Dimension, indem der Bildungsprozess der Auszubildenden durch den systematischen Erwerb von Sozialkompetenz intensiviert wird;
- eine weiterbildende Dimension, indem lebenslanges Lernen und die Entwicklung von Handlungskompetenz in die Bildungswege der handelnden Akteure integriert werden;
- eine quantitative Dimension, indem Ausbildungsplätze durch die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen bzw. durch eine „reflektierte und strukturierte Auflösung des Ausbildungsverhältnisses” nicht abgebaut werden.

Bildungsprozesse benötigen die Förderung der subjektiven Fähigkeiten der Einzelnen. Denn der zunehmende Druck auf die Individuen verstärkt die Verunsicherung und die Bedarfe an realitätsnaher Orientierung durch Bildungsprozesse. „Durch die räumliche und zeitliche Entstandardisierung

und Beschleunigung findet eine Rückverlagerung der Verantwortung für individuell gestaltbare und planbare Zeit an die einzelnen statt” (Rützel 1999, 72). Damit rücken die sozialen und persönlichen Qualifikationen der Menschen in den Vordergrund. Rationell, so das ökonomische Kalkül, sollen im Betrieb nicht nur die maschinell - technisch strukturierten Abläufe sein, sondern ebenso die sozialen Kontakte. Störungen sollen möglichst ausgeschaltet werden. Entscheidungen sollen möglichst effektiv sein. Geschäftsbesprechungen konfliktfrei und ergiebig, Kundenkontakte erfolgreich. Soziale Techniken, bestimmte Verhaltensmuster sowie ökonomisch erfolgversprechende Haltungen sollen dies gewährleisten. Diese Rationalität betrifft nun fast die gesamten Lebensbereiche und nicht nur die Erwerbsarbeit. Bildungsprozesse müssen genau diese Problematik der Durchdringung aller Lebensbereiche durch Arbeit und Wissensakkumulation berücksichtigen, sollen die Individuen an diesen Herausforderungen wachsen.

Dies bedeutet, Menschen müssen allgemeine Qualifikationen haben, eine gut entwickelte Problemlösungskompetenz zeigen, die das Denken in Systemen und Zusammenhängen ermöglicht, das Arbeiten in wechselnden Teams umsetzen können, soziale Kompetenzen entwickelt haben, einschließlich der Fähigkeit, sich neues Wissen lebenslang anzueignen und ihre Biographie zu gestalten. Bestandteil dieser Kompetenzanforderungen sind Konflikt- und Kommunikationsfähigkeit und Selbstreflexivität, die auf Kooperation und Offenheit ausgelegt ist. Darüber hinaus erfordert die Beschleunigung von Arbeitsprozessen einen konstruktiven Umgang mit Verunsicherung und Konkurrenz. Dies alles setzt eine stabile Persönlichkeit voraus, die zugleich mit einem besonderen Maß an Eigenverantwortung und entwickelter Leistungsbereitschaft handelt.

1.3 Quantitative Ausbildungssituation

Die folgenden Zahlen verdeutlichen die quantitativen Engpässe auf dem Ausbildungsstellenmarkt und zeigen auf, dass das Ausbildungsplatzangebot unzureichend ausfällt, denn bis zum 30.9.2005 wurden ca. 44.600

noch suchende (nachfragende) BewerberInnen registriert (BBB 2005, 10). Im Bereich Industrie und Handel wurde sich zahlenmäßig wieder an das Niveau von 2001 genähert. Es liegt weit oberhalb von 1995. Das Handwerk hingegen konnte seine rückläufige Tendenz nicht aufhalten.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (bundesweit)					
Ausbildungsbereich	1995	2001	2002	2003	2004
Industrie und Handel	261.744	331.521	305.003	309.687	320.220
Handwerk	225.343	190.755	177.042	171.789	171.423
Freie Berufe/Sonstige	91.495	87.300	86.037	83.017	81.291
Insgesamt	578.582	609.576	568.082	564.493	572.934

Tabelle 1: Neu Abgeschlossene Ausbildungsverträge bundesweit von 1995 - 2004

Quelle: Schröder, BIAJ 2004

Im Gegensatz zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in Deutschland sind im Land Bremen im Ausbildungsbereich des Handwerks die Zahlen der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge leicht gestiegen. Die größte Anzahl der neu abgeschlossenen Verträge sind aber auch hier in Industrie und Handel zu finden.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (Land Bremen)					
Ausbildungsbereich	1995	2001	2002	2003	2004
Industrie und Handel	3.061	3.387	3.195	3.252	3.587
Handwerk	1.523	1.354	1.328	1.248	1.281
Freie Berufe/Sonstige	939	848	819	763	777
Insgesamt	5.523	5.589	5.342	5.263	5.645

Tabelle 2: Neu Abgeschlossene Ausbildungsverträge im Land Bremen von 1995 - 2004

Quelle: ebenda

Obwohl die Anstrengungen, neue Ausbildungsplätze zu akquirieren, anzuerkennen sind, reichen sie noch nicht aus, um ein quantitativ angemessenes Angebot vorzuhalten, da die Nachfrage steigt. Eine rein quantitative Herangehensweise bei der Einwerbung von Ausbildungsplätzen birgt dar-

über hinaus die Gefahr, nicht genügend auf die Qualität der Ausbildungsangebote zu achten. Um so wichtiger erscheint es, sich mit Qualitätsstandards zu beschäftigen.

1.4 Vorzeitige Vertragslösungen oder Ausbildungsabbrüche

Seit geraumer Zeit werden die vorzeitigen Vertragslösungen in der Berichterstattung des Bundesministerium für Bildung und Forschung aufgezeigt. Neben der quantitativen Betrachtung findet eine inhaltliche Diskussion zu den Zahlen und Gründen der Vertragslösungen statt.

<i>Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge (bundesweit)</i>					
Ausbildungsbereich	1995	2001	2002	2003	2004
Industrie und Handel	52.378	70.014	71.039	63.628	Nicht bekannt
Handwerk	63.562	64.058	59.272	50.622	Nicht bekannt
Freie Berufe/Sonstige	22.316	21.516	21.077	19.231	Nicht bekannt
Insgesamt	138.256	155.588	151.388	133.481	Nicht bekannt

Table 3: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge bundesweit von 1995 - 2004

Quelle: ebenda

Im Land Bremen fallen ähnlich wie in den anderen Stadtstaaten die vorzeitigen Vertragslösungszahlen eher hoch aus. Deutlich zu erkennen ist aber der sinkende Trend seit 2002. In Stadtstaaten ist eine höhere Mobilität der Auszubildenden zu erkennen, die die Bindungsbereitschaft zwischen Auszubildenden und Betrieb einschränkt. In der ländlichen Region sind die Auswahlmöglichkeiten geringer, und traditionelle Strukturen wie Vereine und Familie stabilisieren den Verbleib im Betrieb. Bei einer differenzierten Betrachtung der Ausbildungsbereiche wird ersichtlich, dass in den letzten vier Jahren vor allem im Handwerk die Zahl der vorzeitigen Vertragslösungen zurück gegangen ist. Lag die differenzierte Lösungsquote (Werner 2003, 9ff) im Jahr 2001 noch bei 30,1%, so ist diese im Jahr 2003 auf 26,8% gesunken (BBB 2005,105).

<i>Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge (Land Bremen)</i>					
Ausbildungsbereich	1995	2001	2002	2003	2004
Industrie und Handel	735	715	716	633	488
Handwerk	871	764	617	566	527
Freie Berufe/Sonstige	268	235	191	221	187
Insgesamt	1.874	1.714	1.524	1.420	1.202

Tabelle 4: Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge im Land Bremen von 1995 - 2004

Quelle: ebenda

Im Land Bremen ist die Zahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge im Handwerk seit 2001 - in dem Jahr erreichte die differenzierte Lösungsquote mit 47,2% ihren Höhepunkt - rückläufig. Im Jahr 2004 liegt die Lösungsquote bei 36,5% (Schróder, BIAJ 2004). Die Zahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge nimmt im Land Bremen weiter ab. Die gesunkenen Vertragslösungszahlen werden durch die männlichen Auszubildenden erbracht. Die Lösungsrate der jungen Frauen ist demgegenüber in der Zeit von 2002 bis 2004 schwankend und verharrt auf dem Niveau von 2002. Bei den Frauen fiel im Handwerk die Senkung der Lösungsrate von 2002 auf 2003 sehr deutlich aus. Diese Entwicklung hat sich nicht wie bei den Männern fortgesetzt, sondern die vorzeitigen Vertragslösungen sind wieder leicht angestiegen, wenn auch unterhalb des Standes von 2002 geblieben.

In der Berufsforschung wird oft von Ausbildungsabbrüchen bzw. von vorzeitigem Vertragslösungen (Berufsbildungsberichte) gesprochen (BBB 2003). Beide Begriffe werden nicht selten synonym verwandt. Worin liegt jedoch ein Unterschied? Die Berufsbildungsstatistik erfasst jedes Jahr die Anzahl der Ausbildungsplätze sowie die Anzahl der Auszubildenden und die Neuabschlüsse. Ebenso wird auch die Anzahl der Vertragslösungen im Berufsbildungssystem angegeben. Vertragslösungen sind nicht gleichzusetzen mit einem Ausscheiden aus dem Ausbildungssystem, denn Auszubildende, die den Betrieb bzw. den Ausbildungsbereich wechseln, um eine Ausbildung neu zu starten, lösen zwar den Vertrag mit dem alten

Betrieb auf, münden aber in einem neuen Ausbildungsbetrieb ein, somit zählen sie in dieser Statistik mindestens doppelt, einmal als Vertragslösende und einmal als Vertragsabschließende. Das bedeutet, dass die Statistik mehr Ausbildungsverhältnisse ausweist und die Vertragslösenden nicht gleichzusetzen sind mit Auszubildenden ohne Ausbildungsverhältnis. Positiv an der Erfassung der Vertragslösung ist, dass der Zeitpunkt der Lösung bestimmt werden kann, weil dadurch Rückschlüsse möglich sind, zu welchen Zeiten die Häufigkeit zunimmt. So wird im ersten Ausbildungsjahr die Hälfte aller Ausbildungsverträge wieder gelöst. Ein Viertel der Auszubildenden bricht davon während der Probezeit ab. Hier liegt ein Klärungsbedarf vor, um die Ursachen differenziert bearbeiten zu können.

Zur Beschreibung von statistischen Phänomenen wird in dieser Studie der Begriff der vorzeitigen Vertragslösung verwandt, sonst wird von dem Begriff Ausbildungsabbruch gesprochen. Die Verwendung der Begriffe Ausbildungsabbruch und vorzeitige Vertragslösungen stehen hier nicht gegeneinander und markieren auch keine unterschiedlichen „Glaubensrichtungen“ in der Bewertung dieser Problematik, sondern sie verdeutlichen Perspektiven und fokussieren unterschiedliche Komplexe in der Analyse dieses berufsbildenden Problems. Dies soll im Zuge dieser Studie näher beleuchtet werden.

Vorzeitige Vertragslösungen nach Ausbildungsdauer

- Im ersten Ausbildungsjahr löst etwa die Hälfte aller Auszubildenden ihren Ausbildungsvertrag auf. Davon ein Viertel in der Probezeit.
- Im zweiten Ausbildungsjahr ist es ein Viertel der Auszubildenden, die ihren Ausbildungsvertrag lösen.
- Im dritten Ausbildungsjahr ist es ein Fünftel aller Auszubildenden.
- Ca. 2% lösen ihren Vertrag im vierten Ausbildungsjahr.

Abb. 1: Vorzeitige Vertragslösungen nach Ausbildungsjahren

Quelle: Berufsbildungsbericht 2005, 104

Der Schwerpunkt dieser Studie liegt bei der Suche nach Motiven, die die Qualifizierungs- und Ausbildungsstrategien so beeinflussen, dass ein Ausbildungsabbruch überlegt oder vollzogen wird. Aus unserer Sicht weist der Begriff „Ausbildungsabbruch“ auf das Handeln der beteiligten Individuen hin. Insofern wird in dieser Studie mit diesem Begriff gearbeitet, um subjektive Wirkungszusammenhänge des Ausbildungsprozesses beleuchten zu können.

In der Studie wird der Begriff „Zweiteinsteiger“ verwendet, wenn bereits ein Abbruch vollzogen wurde und eine neue/andere Ausbildung begonnen wird und der Begriff „Wechselbereite“, wenn Auszubildende eine lockere Bindung zu ihrem Ausbildungsbetrieb durch die Befragung dokumentieren und ihren Ausbildungs- und Arbeitsplatz jederzeit wechseln würden, wenn sie eine Alternative hätten. Diese Begriffe sind erst einmal deskriptiv. Sie beschreiben also Vorerfahrungen bzw. drücken Einstellungen in Bezug auf die aktuelle Ausbildungssituation aus.

Darüber hinaus werden die Zielgruppen junge Frauen und MigrantInnen unterschieden. Dies sind unter Berücksichtigung der sozialintegrierenden und quantitativen Qualitätsdimensionen wichtige Aspekte.

1.5 Junge Frauen in dualer Ausbildung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung erhebt seit 2002 geschlechtsspezifische Differenzierungen. Der Anteil junger Frauen an den AusbildungsanfängerInnen hat seitdem abgenommen. Die Rückgänge an Ausbildungsverträgen gingen überwiegend zu Lasten der jungen Frauen. *„Vom erneuten Anstieg der Ausbildungsverträge im Jahr 2004 konnten die jungen Frauen dagegen nur begrenzt profitieren. Denn von den 15.346 Lehrverträgen, die im Jahr 2004 zusätzlich abgeschlossen wurden, kamen 12.053 (78,5%) männlichen Jugendlichen zu Gute, nur 3292 bzw. 21,5% jungen Frauen“* (BBB 2005, 48). Gegenüber 2002 mündeten 2004 ca. 9400 weniger Frauen in Ausbildung, und somit sinkt die Gesamtbeteiligung junger Frauen von 43,4%, auf 41,8% (ebda.). Der Anteil der weiblichen Auszubildenden ver-

harrt bundesweit auf dem Niveau von 40,6% (ebda.). Im Handwerk liegt der Frauenanteil etwas höher als im Vorjahr bei knapp 23% (ebda.). Diese Steigerung der Zahlen geht aber auf Rückgänge in männlich dominierten Ausbildungsbereichen wie dem Baugewerbe zurück. Der Anteil junger Frauen in sogenannten männlichen Ausbildungsbereichen geht weiter zurück bzw. stagniert auf einem niedrigen Niveau von 8,4% aller junger Frauen in Ausbildung.

Die Ausbildungsplatzzahlen für Frauen im Land Bremen sind 2004 im Vergleich zu 2003 um 0,5% und zu 2004 um 0,7% gesunken. Betrachtet man den Zuwachs an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zwischen 2002 bis 2004, sind im Land Bremen wie im Bund gleiche Tendenzen zu erkennen. Junge Frauen profitieren von den Ausbildungsplatzzuwächsen nicht, sondern ihr prozentualer Anteil nimmt leicht ab. Die Zahlen dieses Samples bestätigen den bundesweiten und bremischen Trend.

Auffällig an der Beteiligung von Frauen im dualen Ausbildungssystem ist, dass sie vor allem weiblich besetzte Ausbildungsbereiche anwählen. Die jungen Frauen sind nach wie vor verstärkt in den personenbezogenen und pflegenden Dienstleistungen vertreten, die überwiegend jenseits des dualen Systems und im Rahmen von vollschulischen Ausbildungsgängen durchgeführt werden. Die Einmündung in den Arbeitsmarkt nach Abschluss entsprechender Ausbildungen ist schwieriger als nach einer betrieblich durchgeführten Ausbildung. Betrachtet man das Handwerk als Ausbildungsbereich, fällt auf, dass die Frauen einen geringen Gesamtanteil ausmachen und dass sie auch hier überwiegend in Bereichen der Dienstleistung wie Körperpflege (Friseurin) und Verkauf im Nahrungsmittelhandwerk vertreten sind.

Die Strategie in den 90er Jahren, Frauen für männlich dominierte Ausbildungsbereiche zu gewinnen, hat das Berufswahlverhalten der Frauen nicht nachhaltig beeinflusst. Es sind andere Ansätze erforderlich, um die Frauen für die Öffnung ihres Qualifizierungshorizontes zu gewinnen. Friese (2003) spricht von der Notwendigkeit einer geschlechtsspezifischen Didaktik zu

handlungsorientierten Ansätzen in der Berufsbildung, die den Blick auf die subjektiven und lebensweltlichen Dimensionen von Frauen eröffnet und sich somit vom Defizitansatz der Zielgruppe Frau löst.

1.6 MigrantInnen in der dualen Ausbildung

Der Begriff der MigrantIn wird in dieser Studie verwandt, da er programmatisch gegen den Begriff der AusländerIn in die Debatte eingeführt wurde, um der Einwanderung und den damit verbundenen gesellschaftlichen Herausforderungen Rechnung zu tragen (Meng, Gohlke 2002, 15). Das Thema Migration und die Chancen von MigrantInnen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt sind keine gesellschaftliche Randerscheinung mehr, denn ca. ein Drittel aller Kinder, die heute in Deutschland leben, haben einen Migrationshintergrund (Granato 2001). Die Vielfalt ist Besonderheit dieser Zielgruppe. Es handelt sich um Personen unterschiedlichen Alters, verschiedener Sprachen und unterschiedlicher kultureller Zusammenhänge sowie verschiedener Lernerfahrungen. Ebenso sind die Motive und Motivationen, in Deutschland zu leben, sehr unterschiedlich. Zum einen Teil sind sie hier aufgewachsen und erleben an der Schwelle in den Ausbildungsmarkt erstmalig den elterlichen Migrationshintergrund als Stigmatisierung, zum anderen Teil leben sie hier gegen den eigenen Willen. *„Ihre Eingliederung in Berufsausbildung, Berufsleben und Gesellschaft ist eine zentrale gesellschaftspolitische Herausforderung. Qualifizierung und gesellschaftliche Integration gehören zusammen“* (Granato 2001). Heute bringen immer mehr junge MigrantInnen die Bildungsvoraussetzungen mit, um eine Eingliederung in das Ausbildungssystem realisieren zu können, ohne dass sie tatsächlich in diese Berufe einmünden (Meng, Quante-Brandt 1999). Hierfür werden direkte Formen der ethnischen Diskriminierung sowie fehlende Zugänge zu den internen Ausbildungsmärkten verantwortlich gemacht.

Bednarz-Braun (2005) verdeutlicht die statistischen Probleme, die bei der Erfassung von MigrantInnen vorhanden sind und wirft damit die Frage auf, ob mit diesen Statistiken überhaupt noch gearbeitet werden sollte. *„Denn*

diese Personengruppe stellt jedoch nur einen Teil derjenigen dar, die nach Deutschland zugewandert sind und einen Migrationshintergrund haben. So werden z.B. die etwa 4 Millionen AussiedlerInnen, die seit 1960 nach Deutschland zuwanderten, in der Statistik als Deutsche gezählt. Auch die der zweiten und dritten Zuwanderergeneration angehörenden Kinder und Jugendlichen aus ausländischen Familien, die bereits hier in Deutschland geboren und aufgewachsen sind und den deutschen Pass haben, werden ebenfalls nicht als Personen mit Migrationshintergrund erfasst. Damit bleiben allein schon 90.000 Jugendliche im Alter von 20 bis 29 Jahren, die im Zeitraum von 1999 bis 2000 die deutsche Staatsbürgerschaft angenommen haben, in den Statistiken unberücksichtigt (BBB 2005, 86). Dies gilt auch für die mehr als 21.000 Jugendlichen zwischen 16 und 23 Jahren, die 2003 eingebürgert wurden, und der Einbürgerungstrend hält an (BBB 2005, 88). Diese Mängel in der amtlichen Statistik führen zu erheblichen Verzerrungen bei der Darstellung der gesellschaftlichen oder beruflichen Situation von Personen mit Migrationshintergrund" (Bednarz-Braun 2005, 3). Seit 2005 fragt der Mikrozensus den Migrationsstatus ab, so wie auch in dieser Studie vorgegangen wurde. Mit dieser Herangehensweise wird der Vielfalt und Pluralität der Gruppe der Auszubildenden entsprochen, und es können differenzierte Aussagen zu den Chancen, Voraussetzungen und Einstellungen von MigrantInnen in Bezug auf ihre Ausbildungssituation getroffen werden.

1.7 Betriebsgrößen

Im Mittelpunkt dieser Studie stehen Kleinst-, Klein- sowie mittlere Betriebe, so dass die Bedingungen von Betrieben mit Beschäftigtenzahlen bis 100 überwiegend bearbeitet werden⁴. Einzelne Indizien zu Störungen im Ausbildungsprozess in größeren Betrieben bis 1000 MitarbeiterInnen können ebenfalls benannt werden. Dieser Fokus entspricht dem Ergebnis des Panels aus 2003 zu dem Thema „Determinanten und Verbleib von Ausbildungsabrechern“, die anhand von Betriebsbefragungen vom Berufsbildungsinstitut und dem IAB durchgeführt wurden (Berufsbildungsbericht 2005, 105). Die Untersuchung hat ergeben, dass knapp die Hälfte aller Betriebs- und Berufs-

wechsel sowie Abbrüche auf kleinste Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigte fallen. Ein weiteres Viertel entfällt auf Betriebe mit 20 bis 59 Beschäftigten. Die BIBB-Studie geht davon aus, dass die individuellen Faktoren zumeist stärker die Abbruchneigung begünstigen als die betrieblichen Faktoren (Berufsbildungsbericht 2005, 107). Die hier durchgeführte Untersuchung bezieht in ihre Auswertung persönliche und soziale Positionen mit ein und überprüft, ob bei einem Kreis der Auszubildenden aus dem Handwerk entsprechende Ergebnisse zu finden sind bzw. ob signifikante Unterschiede bestehen.

<i>Betriebsgröße</i>	<i>Anzahl der Beschäftigten</i>
Kleinstbetrieb	1-10 Beschäftigte
Kleinbetrieb	11-49 Beschäftigte
Kleiner mittlerer Betrieb	50-99 Beschäftigte
Mittlerer Betrieb	100-499 Beschäftigte
Kleiner Großbetrieb	500-999 Beschäftigte
Großbetrieb	≥ 1000 Beschäftigte

Tabelle 5: Aufteilung der Betriebsgrößen nach der Anzahl der Beschäftigten

Da es sich bei dieser Untersuchung überwiegend um Auszubildende aus kleinen Handwerksbetrieben handelt (ca. 80% der Auszubildenden arbeiten in Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten), haben wir uns für eine differenzierte Einteilung vor allem bei den Kleinbetrieben entschieden.

⁴ Bei einer Betrachtung der Literatur von Klein- und Mittelbetriebsstudien ist auffällig, dass es keine einheitliche Definition zur Größenordnung von Betrieben gibt. Laut Definition der Europäischen Union werden diejenigen als Kleinbetriebe bezeichnet, die einen Jahresumsatz von höchstens 7 Millionen Euro und weniger als 50 Beschäftigte haben. Mittlere Betriebe dagegen haben bis zu 250 Beschäftigte und einen Jahresumsatz bis zu 40 Millionen Euro. Für statistische Zwecke unterteilt die EU-Kommission die Betriebe in folgende Größenklassen: 1-9, 10-49, 50-249, 250-499 und 500 und mehr Beschäftigte. In der Sozialforschung wird eine Differenzierung nach kleinen, mittleren und großen Betrieben oftmals anhand der Anzahl der MitarbeiterInnen vorgenommen. So werden häufig diejenigen mit bis zu 100 Beschäftigten als Kleinbetriebe und diejenigen mit bis zu 500 Beschäftigten als mittlere Betriebe sowie mehr als 500 Beschäftigte als Großbetriebe bezeichnet. Dennoch gibt es auch Kriterien, wie Branchenzugehörigkeit oder Anzahl der Betriebsratsmitglieder, an die kleine oder mittlere Betriebe (je nach Forschungsfrage) gemessen werden.

2. Lebenslage der befragten Auszubildenden und Einmündung in das duale System

In diesem Kapitel geht es um die Darstellung der Lebenslage der Auszubildenden zum Zeitpunkt der Einmündung in und während ihrer Berufsausbildung. Mit dem Lebenslagenmodell kann auch das Handeln der Menschen mit in den Blick genommen werden, wodurch vertikale Dimensionen und auch horizontale Faktoren berücksichtigt werden können. Es soll hier ein Überblick über das Gesamtsample gegeben werden, bei dem vor allem auch auf die Schwierigkeiten des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt eingegangen wird.

In den handwerklichen Ausbildungsberufen sind überwiegend männliche Auszubildende zu finden⁵. Das bestätigt auch in diese Befragung. Im Ver-

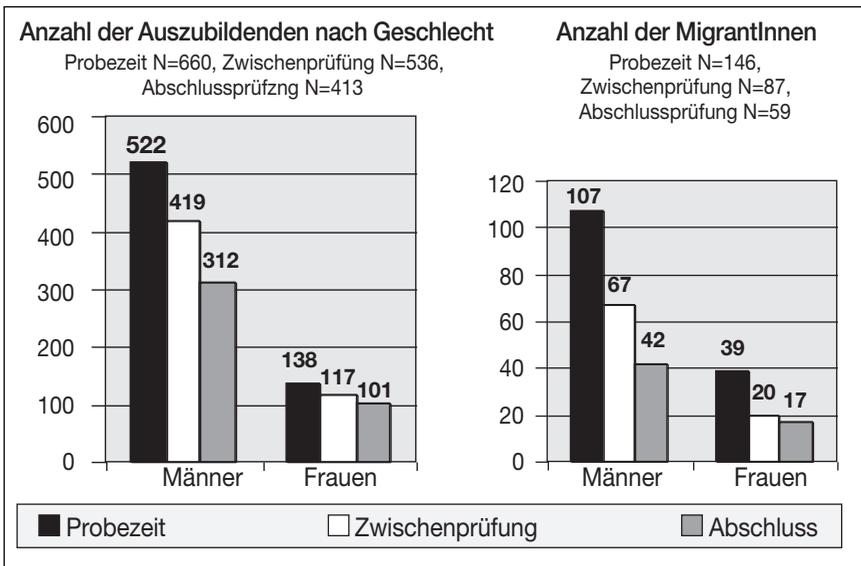


Abb. 2: Anzahl der Auszubildenden nach Geschlecht und Migration

⁵ Die prozentuale Verteilung der Auszubildenden auf die jeweiligen Berufe sind in den letzten Zeilen der Tabellen 2-4 angegeben (s. Anhang).

lauf der Befragung sind vor der Zwischenprüfung 124 Auszubildende (13% weniger) und vor der Abschlussprüfung 247 Auszubildende nicht mehr erreicht worden. Dies ist ein Rückgang von ca. 32%.

Bei den MigrantInnen sind es für den Gesamtzeitraum Probezeit - Abschlussprüfung 87 der Befragten gewesen, das entspricht einem Minus von 60%. Die MigrantInnen bilden die Gruppe, die die größten Rückgänge im Vergleich zum Gesamtsample zu verzeichnen hat.

2.1 Altersstruktur

In der Fragebogenerhebung ist die überwiegende Anzahl an Auszubildenden (485) zwischen 16 und 19 Jahre alt. Das Durchschnittsalter sowohl bei den weiblichen als auch bei den männlichen Auszubildenden während der Probezeit betrug etwas über 18,5 Jahre. In der dritten Erhebungsphase (Abschlussprüfung) betrug das Durchschnittsalter 22 Jahre. Die Diskrepanz von etwa einem Jahr zwischen dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule und dem Beginn der Ausbildung hat unterschiedliche Ursachen. Der überwiegende Teil der Auszubildenden (431) 65,3% besuchte direkt vor Beginn der Ausbildung die allgemeinbildende Schule. 34,7% sind nicht direkt eingemündet. Die MigrantInnen sind bei Eintritt in die Berufsausbildung im Durchschnitt ein halbes bis ein Jahr älter als die deutschen Auszubildenden, nämlich etwas über 19 Jahre alt. Die Ursachen hierfür können vielfältig sein, z.B. der spätere Zuzug, ein längerer Schulaufenthalt, der Besuch von Sprachkursen, größere Schwierigkeiten bei der Suche eines Ausbildungsplatzes. Generell kann gesagt werden, dass im Verlauf der Ausbildungszeit fast alle Befragten volljährig wurden.

2.2 Wohnsituation

Die Auszubildenden, Frauen, Männer und MigrantInnen wohnen bei Ausbildungsbeginn zu 2/3 bei ihren Eltern (67%). Zur Zwischenprüfung (59%) und zur Abschlussprüfung (52%) sinkt der Anteil auf die Hälfte ab.

Bei den MigrantInnen liegt der Anteil insgesamt 4% niedriger als bei der Gesamtgruppe. Etwa 28% wohnen während der Probezeit bereits in einer eigenen Wohnung. Der Begriff „eigene Wohnung“ beschreibt in diesem Fall das Wohnen außerhalb des Elternhauses, z.B. in einer Wohngemeinschaft oder das Zusammenleben mit Freund bzw. Freundin.

In diesem Sample ziehen die weiblichen Auszubildenden eher aus dem Elternhaus aus als die männlichen Auszubildenden. Während der Ausbildungszeit vollziehen ca. 15% der Auszubildenden diesen Schritt und wohnen nicht mehr zu Hause. Die veränderte Lebenssituation mit höheren Lebenshaltungskosten und einer stärkeren Selbstverantwortung für die Organisation des Alltages führt streckenweise zu Problemen im Umgang mit den zusätzlichen Anforderungen.

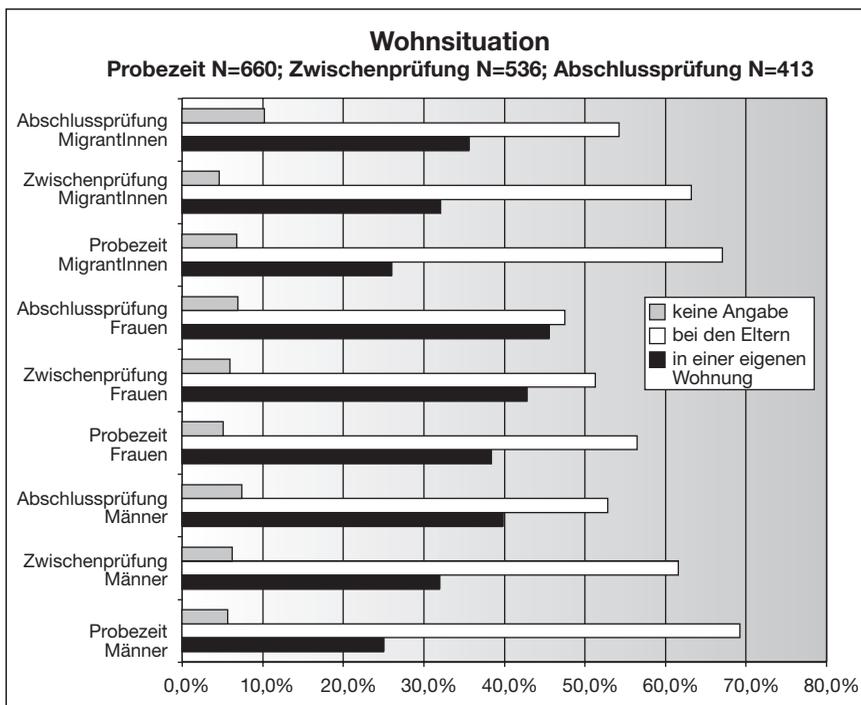


Abb. 3: Die Wohnsituation der Auszubildenden im Ausbildungsverlauf

Katharina: „(...) also mein Chef hat einen Superwert auf Pünktlichkeit gelegt, ich war auch pünktlich, allerdings gab es bei mir eine Phase, eine Lebensumstellung, wo ich auf mich allein gestellt war, ich hatte eine eigene Wohnung, also das war... ich habe mir eine eigene Wohnung gesucht, bin nach Bremen gezogen und ja, ich bin sieben Mal nicht zur Schule gegangen und das war auf jeden Fall mein Fehler und dafür habe ich dann meine erste Abmahnung gekriegt.“ (I.10)

Gleichzeitig kann gesagt werden, dass das Wohnen bei der Herkunftsfamilie auch nicht unbedingt ein Garant für Stabilität in der Ausbildung ist. Insofern ist der direkte Zusammenhang zwischen der Wohnform und einer stabilen Ausbildungsbemühung nicht herzustellen.

Michael: „(...) Ja. Also das lag auch an meinen Familienverhältnissen, mein Stiefvater war Alkoholiker und da gab es, sind wir immer aneinander und, ja dann kam immer eines vom anderen Streit, Streit, Streit und dann hat er sich mal mit meiner Mutter, weil er bei mir gesehen, dass er bei mir nicht weiter kommt, ja.“ (I.8)

2.3 Persönliche Probleme

Die Befragung hat ergeben, dass die Ausbildungssituation durch gesundheitliche Beeinträchtigungen, Drogenkonsum, Schulden und sozial belastete Lebenslagen der Auszubildenden überlagert ist, und zwar mit hoher und zum Teil steigender Tendenz. Diese sozialen Probleme beeinträchtigen die Ausbildungsbemühungen der Auszubildenden und erfordern eine spezifische Auseinandersetzung zwischen den Ausbildungsbeteiligten. Differenziert man diese Angaben noch nach Geschlecht, so fällt auf, dass die Frauen wie auch die Migrantinnen, gesundheitliche Beeinträchtigungen stärker wahrnehmen (24.5%) als die Männer. Also die geschlechtliche Zugehörigkeit überlagert die kulturelle Differenz. Die sozial belasteten Lebenslagen stehen häufig mit persönlichen oder familiären Beziehungsproblemen im Zusammenhang.

Martin: „Ja. Scheidung, Eltern und so “[...] Ja, also in der Schule kam ich nicht mehr so mit, weil im Kopf war ich immer bei meiner Mutter und meinem Vater,

habe gedacht, 'Was ist jetzt' und 'Wo gehe ich hin?' und das mal Hin und Her überhaupt (...)." (I.7)

Trennungen in der Herkunftsfamilie und auch die eigenen werden von den Auszubildenden als sehr anstrengend und belastend empfunden, die Auswirkungen auf ihren Ausbildungsalltag haben. Die Trennung von Ausbildung und Privatbereich können sie nicht einhalten.

Michael: „Zweite Ausbildung. Die habe ich nur knapp 1 1/2 Jahre durchgezogen und dann hatte ich ein bißchen persönliche Probleme mit der Freundin da, mit der war ich richtig verlobt und alles und dann auseinander, und sie hat mir geholfen auch die Ausbildung zu kriegen und alles [...] es war alles in Erinnerung, habe ich dann alles damit verbunden für meine Ex-Freundin. [...]“ (I.8)

Die Auszubildenden erleiden diese Probleme und sehen für sich keinen Ausweg bzw. keine Veränderungsmöglichkeiten, so dass sie ihren schulischen und betrieblichen Anforderungen nur begrenzt nachkommen. Ähnlich verhält es sich mit dem Verschuldungsproblem, das man als Kompensationshandeln verwehrtter Lebenschancen einordnen kann, wodurch die individuellen Integrationsbemühungen in den Ausbildungsprozess schwer belastet sind.

Welche persönlichen Probleme haben Sie zur Zeit?			
	Probezeit	Zwischenprüfung	Abschlussprüfung
Schulden	12,3%	16,0%	27,1%
Drogen	7,3%	8,8%	16,7%
Beziehungsprobleme	33,9%	31,0%	32,9%
Gesundheitliche Einschränkung	4,2%	8,0%	16,5%

Tabelle 6: Persönliche Probleme nehmen zu

Studien zur gesundheitlichen Belastung Auszubildender (Müller, Marstedt, Kolip 1998, 2000) kommen zu ähnlichen Befunden. Die zunehmende Ten-

denz der Belastungsfaktoren verweist auf ein Problem der fehlenden Kompatibilität zwischen dem Anforderungsmilieu und den subjektiven konstruktiven Gestaltungsmöglichkeiten der Einzelnen. Die Untersuchung von Marstedt und Müller zeigte, dass die Auszubildenden ihren Gesundheitszustand als nicht gut einschätzen. Auszubildende fühlen sich häufig gestresst und erschöpft.

Jakob: „Also erst habe ich die Hauptschule beendet und dann habe ich die Ausbildung gemacht zum Konditor, aber die musste ich dann abbrechen aus gesundheitlichen Gründen.“ (I.4)

Die Behandlung des Drogenkonsums in der Untersuchung verweist auch auf eine auffällige Problematik Auszubildender (Marstedt, Müller 2000). Dieses Phänomen korrespondiert mit Zukunftsängsten und latenten Überforderungssituationen im Ausbildungsprozess (s.u.), Moldaschl spricht von Regulationsüberforderungen (zitiert nach Lappe 2000), die sich aus den Tätigkeiten selbst oder aus den Umgebungsbedingungen wie Monotonie, Lärm und Schmutz sowie durch Arbeiten unter Zeitdruck entwickeln (s.u.). Aufmerksamkeits- und Konzentrationsfähigkeiten der Menschen werden dadurch langfristig überfordert (Lappe 2000, 82).

Monika: „Leistungsmäßig bin ich anfangs nicht so sehr, nicht sehr gut zurecht gekommen. (...) Ja, um das auf den Punkt zu bringen ich wurde immer gehänselt immer, immer fertig gemacht und ich war immer der Sündenbock für alles.“ (I.6)

Die Wechselseitigkeit der Abstimmungsprozesse eröffnet keine Möglichkeit der reflexiven Integration von Anforderungen in die individuellen Handlungsabläufe.

Monika: „(...) Meine Ansprüche waren zu hoch. Das heißt ich habe immer gedacht, ich muss jetzt tun, tun, und tun, und machen und machen und machen und reinstecken und noch mehr und noch mehr(...) dann bin ich ins Krankenhaus gekommen, Magersucht. Die (Mutter) hat immer gesagt, ja, mach was du willst.“ (I.6)

Eher werden individuelle Ressourcen zerstört, womit die Möglichkeit einer produktiven Realitätsverarbeitung (Hurrelmann 1994) nicht gegeben ist und gelingende Sozialisationsprozesse behindert werden.

2.4 Schulabschlüsse

Mit dem allgemeinbildenden Schulabschluss legen die Jugendlichen einen Grundstein für die Einmündung in das Erwerbsleben und für ihre weitere Zukunft. Mit Blick auf die neuen Studien zu Bildung und sozialer Ungleichheit ist in Deutschland ein direkter Zusammenhang zwischen Bildungsbeteiligung und sozialer Ungleichheit zu erkennen. Bildung ist zu einer Ungleichheitsdimension herangewachsen (Hradil 2001). Das heißt, Kinder und Jugendliche, die die allgemeinbildende Schule mit einem Hauptschulabschluss abschließen, haben größere Hürden bei der Einmündung in das Ausbildungssystem zu überwinden. Bisher haben die Betriebe des Handwerks diese SchülerInnen aufgenommen. Seit geraumer Zeit ist festzustellen, dass immer häufiger Handwerksbetriebe nur noch Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen ausbilden wollen. Heranwachsende mit Hauptschulabschlüssen, Sonderschulabschlüssen oder aber ohne erreichten Schulabschluss haben kaum noch Chancen, in qualifizierende Ausbildungen und Beschäftigungen einzumünden (s. Anhang). Bildungsbeteiligung ist der Schlüssel für qualifizierte Erwerbsbeteiligung, wenn auch keine Garantie mehr.

Die Auswertung der Schulabschlüsse zeigt, dass der Hauptschulabschluss, der erweiterte Hauptschulabschluss sowie der Realschulabschluss die stärksten Abschlüsse der Auszubildenden im Handwerk sind. Insgesamt haben über 82% der Auszubildenden einen dieser drei Schulabschlüsse. Der Anteil der männlichen Auszubildenden liegt bei 81% und bei den Frauen bei 83%. Bei den MigrantInnen beträgt der Anteil 80%, davon 79% Männer und 85% Frauen. Die MigrantInnen münden mit vergleichbar hohen Anteilen an Haupt-, erweiterter Haupt- und Realschulabschluss - wie die deutschen Auszubildenden - in die duale Ausbildung ein. MigrantInnen

haben aufgeholt, und sie sind quantitativ eine größere und differenziertere Gruppe als die der statistisch erfassten ausländischen Jugendlichen.

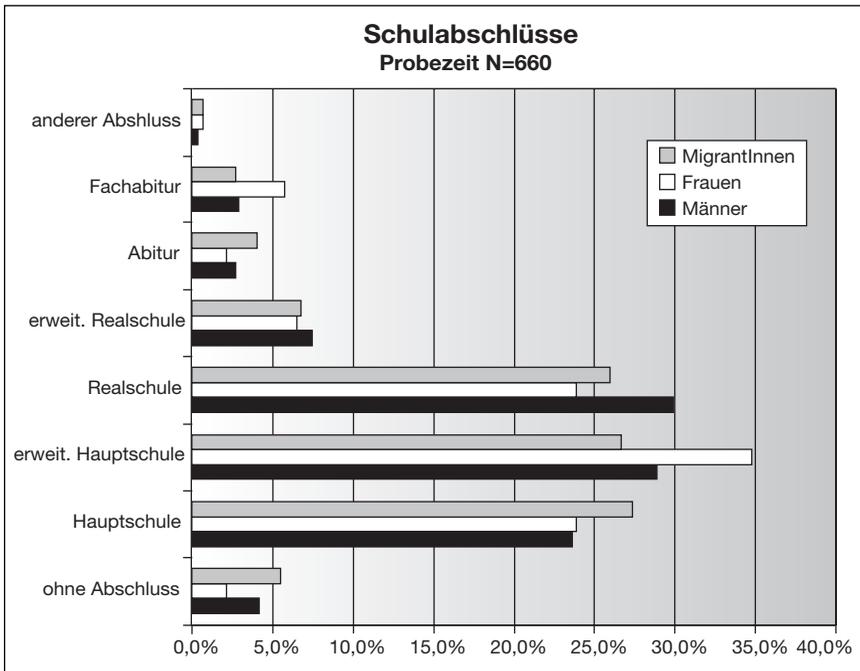


Abb. 4: Schulabschlüsse der Auszubildenden

Die Zahlen dieses Samples verweisen auch darauf, dass die statistische Erfassung ausländischer Jugendlicher und qualifizierter Schulabschlüsse nicht mehr der Realität einer SchülerInnenpopulation der Gegenwart entspricht (Bednarz-Braun 2005). Es besteht kein signifikanter Unterschied zwischen den Qualifikationsabschlüssen der MigrantInnen und der Gesamtgruppe.

Die Befragung kurz vor der Abschlussprüfung der Ausbildung hat ergeben, dass anteilsmäßig am stärksten Auszubildende mit dem Hauptschulabschluss, dem erweiterten Hauptschulabschluss sowie dem Realschul-

abschluss verblieben sind. Die Gesamtzusammensetzung, bezogen auf die Schulabschlüsse, hat sich also im Vergleich zum Beginn der Ausbildung nicht verändert. Demnach entscheiden nicht die formalen Schulabschlüsse über den Verbleib bzw. das Ausscheiden aus der Ausbildung, sondern andere Aspekte sind von Bedeutung.

2.5 Schulische Leistungen in Mathematik

Im Fokus stehen hier die Mathematiknoten, da gerade diese Leistungen kritisiert werden.

Ausbilder A: „In den Tests wird Mathe gemacht, ja, und es, ja, weiß ich nicht, vielleicht werden wir auch die Anforderungen in den Mathe-Tests da ein bißchen härter machen, also müssen wir höher ansetzen.“ (AI.1)

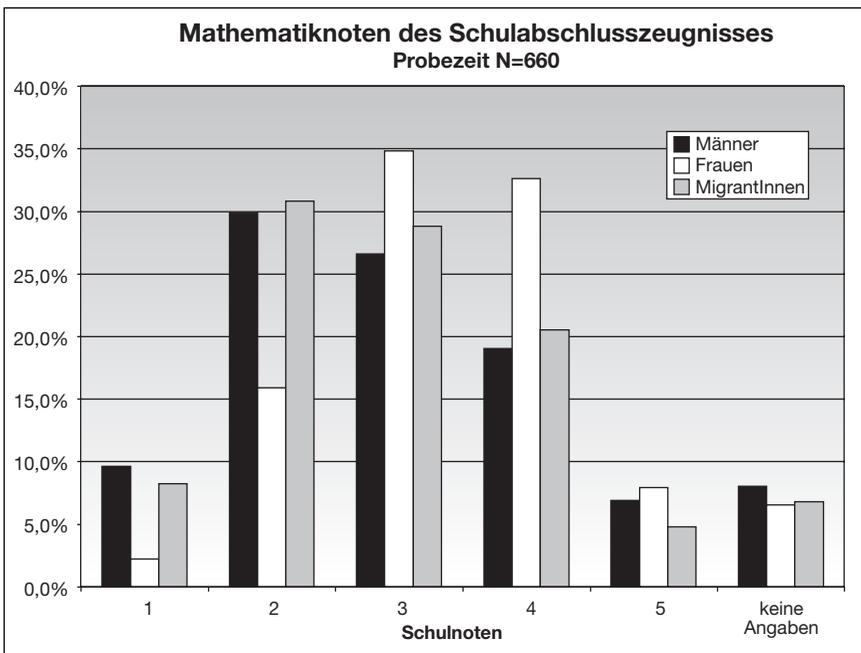


Abb. 5: Mathematiknoten des letzten Schulzeugnisses

Die SchülerInnen beginnen in der Berufsschule mit unterschiedlichen Schulabschlüssen und Leistungsvoraussetzungen. In den Schulklassen befinden sich zu einem sehr geringen Teil SchülerInnen, die keinen allgemeinbildenden Schulabschluss erreicht haben bis hin zu AbiturientInnen (s. Anhang). So ist der Anteil der SchülerInnen mit einer Mathematiknote 5 unter 8%. Prozentual gesehen haben männliche Auszubildende eine bessere Zensur in Mathematik als die Frauen. Etwa 66% der Männer haben in ihrem Abschlusszeugnis die Noten 1, 2 oder 3. Bei den Frauen sind es 53%.

68% der MigrantInnen haben in Mathematik die Zensur 1, 2 oder 3, das sind 2% mehr als der Schnitt des Gesamtsample. Die MigrantInnen haben in Bezug auf die Mathematik einen kleinen Qualifikationsvorsprung zu den deutschen Auszubildenden.

Mit Blick auf die Frage, wo münden Auszubildende mit schwachen Mathematiknoten ein, ist festzustellen, dass zwischen 7% und 8% der SchülerInnen, die in Mathematik die Note fünf haben, vor allem in Klein- und Kleinstbetrieben einen Ausbildungsplatz gefunden haben.

Abschlussnote in Mathematik				
Betriebsgröße	Auszubildende	Note 1-2	Note 3-4	Note 5
1-10	253	82	143	28
11-49	122	45	71	6
50-99	59	25	31	3
100-499	50	21	26	3
500-999	14	9	4	1
>1000	48	21	24	3
Gesamt	546	203	299	44

Tabelle 7: Abschlussnote in Mathematik - die Einmündung in die Betriebe nach Größe

In Kleinstbetrieben scheinen die Mathematikanforderungen streckenweise als sehr gering eingestuft zu werden.

Ausbilder M: „Eigentlich ist das, also dass was bei uns in dem Beruf verlangt wird, dass was Mathematik angeht, vierte Klasse ist.“ (AI.7)

Mit dieser Aussage stellt der Ausbilder die geringen Mathematikanforderungen einiger Ausbildungsbereiche heraus. Diese Aussage steht im Widerspruch zu den gestiegenen Forderungen, die an anderer Stelle formuliert werden. AusbilderInnen erwarten von den Auszubildenden die Fähigkeit zur berufsbezogenen Anwendung von Grundrechenarten. Dies erfordert ein gewisses Abstraktionsniveau von den Auszubildenden.

Ausbilder B: „Ehm.... gewissermaßen, wenn jemand, ein Vorstellungsgespräch hat, frage ich ganz simple Sachen und wundere mich, dass das nicht geht. Wenn.... dann möchte ich wissen, wenn ein Fußweg angelegt wird und ich 2 % Gefälle habe und der Fußweg ist 1,50 Meter lang, wie viel Höhenunterschied ich habe, und das sieht meistens ziemlich jämmerlich aus.“ (AI.3)

Ob diese Fähigkeit in Vorstellungsgesprächen gezeigt werden kann, sei dahin gestellt.

Ausbilder MB: „Weil die Hauptschüler ja für uns, die mit Mathematik überhaupt nicht hinterher kommen und somit auch in dem berufsbezogenen Fachunterricht sonst nicht klar kommen. Der Hauptschüler, so sagt der Fachlehrer oft, die lesen den Text und lesen und können ihn eigentlich gar nicht deuten. Ja, und können den Text vielleicht lesen, aber was da passiert können sie nicht umsetzen.“ (AI.8)

Die Erfahrungen der AusbilderInnen und LehrerInnen mit den Mathematikkenntnissen ihrer Auszubildenden sind nahezu gleich. Ihnen fehlen die Sicherheiten in Grundrechenarten und die Aneignungsgeschwindigkeit bei schwierigeren abstrakteren Anforderungen.

BSL C: „Selbst in Mathematik ist ein Crashkurs von Beginn an plus minus, also sämtliche Grundrechenarten und so geht es dann immer weiter, nicht? Bei einigen ist es ja wirklich ein Aufarbeiten dann, aber bei den anderen, die haben es

nicht im Grundschulalter gelernt und haben es nie wieder aufgearbeitet und da sind ewig diese Bildungsmängel (...).“ (BSL I.3)

Einen auf Lernzuwachs gerichteten Umgang im schulischen wie im betrieblichen Umfeld mit diesen veränderten Voraussetzungen können im Einzelfall für den Schulbereich aufgezeigt werden.

BSL G: „Da haben wir jetzt in Mathematik, das ist ja wohl das Fach mit dem schrecklichsten Image bei den Schülern, da haben wir jetzt ein Qualitätsmanagement System. Das hat ein Kollege entwickelt bei uns. Quasi heißt das: Die machen einen Eignungstest und Zwischentest. Er hat dafür Sorge getragen in mühevoller Alleinarbeit, dass alle Lehrer, die Mathematik in den verschiedenen Berufen unterrichten, auch wirklich alle das gleiche unter einem Dreisatz verstehen, das kalkuliert wird nach einem Schema, das wenn Leute den Beruf wechseln, die Klasse wechseln oder irgend etwas, das sie dann in Mathematik nicht vor völlig neuen Welten stehen, als ob sie jetzt den Kulturkreis gewechselt hätten, sondern es innerhalb der Schule ein einheitliches mathematisches Konzept gibt.“ (BSL I. 7)

Auffällig ist, dass die Auszubildenden sich häufig besorgt über ihre Mathematikkenntnisse äußern.

Jakob: „Ja, also in Mathe war ich nie so ein Ass. Da brauchte ich dann weiter mal Hilfe (...).“ (I.4)

Saskia: „Nur Mathe, Mathe war da wieder mein Schwachpunkt, der eine Punkt, wo’s immer geknallt hat.“ (I.3)

Insgesamt handelt es sich um 44 SchülerInnen mit der Note 5 in Mathematik, von denen 28 ihre Ausbildung in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten durchführen. Es sind demnach die kleinen Betriebe, die Auszubildende mit schwachen Schulleistungen in Mathematik aufnehmen. Hier bedarf es einer deutlich stützenden Struktur dieser Betriebe und Auszubildenden, die präventiv durch die Schule initiiert werden muss, um die Leistungsfähigkeit

der Auszubildenden positiv zu beeinflussen und um damit dem Ausscheiden aus der Ausbildung vorzubeugen. Zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung haben die Auszubildenden ihre Zensur im Fachrechnen als Vergleichsgröße zur Mathematiknote angegeben.

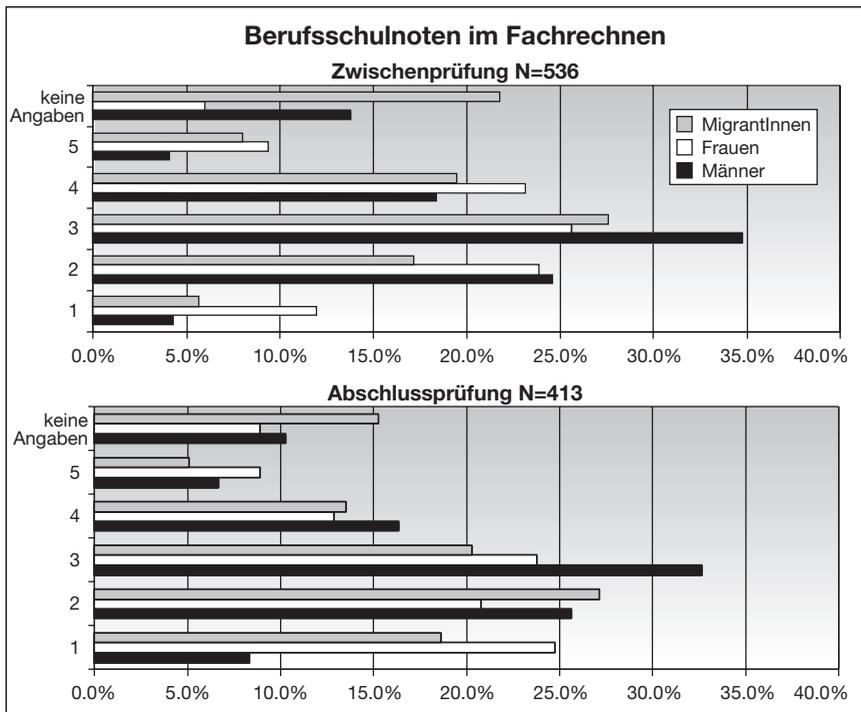


Abb. 6: Noten im Fachrechnen zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung und der Abschlussprüfung im Vergleich

Im Vergleich zur Probezeit gab es vor allem bei den Frauen eine positive Veränderung im Zensurendurchschnitt. Dagegen hat sich im selben Zeitraum bei den männlichen Auszubildenden die Zensur in Mathematik verschlechtert. Bei den MigrantInnen sind ebenfalls Rückgänge in den guten Mathematiknoten zu verzeichnen. Zur Abschlussprüfung haben sich die Noten in Fachrechnen bei allen Befragten wieder verbessert und haben

zum Teil das Niveau der Eingangsnote erreicht oder übertroffen. Im Verlauf der Berufsausbildung konnte das Niveau im Fachrechnen/Mathematik positiv verändert werden, die Anteile im Segment ausreichend und mangelhaft sind zurückgegangen. Die Frauen haben im Segment sehr gut aufgeholt.

2.6 Qualifizierungspfade vor Ausbildungsbeginn

Im Land Bremen gilt eine 12jährige Schulpflicht⁶. Diese setzt sich aus vier Jahren Primarstufe und 6 Jahren Sekundarstufe I, also insgesamt 10 Jahren an einer allgemeinbildenden Schule zusammen. Im Anschluss daran erfüllen SchülerInnen ihre Schulpflicht, wenn sie eine Berufsausbildung beginnen, oder wenn sie eine berufliche Vollzeitschule (z.B. Handelsschule, Berufsgrundbildungsjahr etc.) besuchen. SchülerInnen, die weder eine Berufsausbildung noch eine weiterführende Schule besuchen, sind verpflichtet, am Unterricht der allgemeinen Berufsschule teilzunehmen. Die Verteilung sieht wie folgt aus:

Ca. 30% der befragten Auszubildenden und ca. 40% der MigrantInnen sind nicht direkt nach dem Besuch der allgemeinbildenden Schule in die duale Ausbildung eingemündet. Dies ist eine Ursache für das relativ hohe Alter der Jugendlichen zum Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns. Hier fällt besonders der hohe Anteil von ca. 10% der MigrantInnen auf, die aus der Arbeitslosigkeit eingemündet sind. Dieser Anteil liegt 4% über dem der deutschen Auszubildenden. MigrantInnen besuchen auch häufiger eine berufsvorbereitende Maßnahme oder die allgemeine Berufsschule als die deutschen Auszubildenden. Bei den Frauen ist der Anteil auffällig, der vor Beginn dieser Ausbildung bereits eine andere abgebrochen hat sowie der geringe Anteil an Frauen, die aus der Arbeitslosigkeit eingemündet sind. Für MigrantInnen ist der direkte Übergang ins duale System noch schwieriger als für deutsche Auszubildende.

⁶ Bremer Schulgesetz vom 28. Juni 2005.

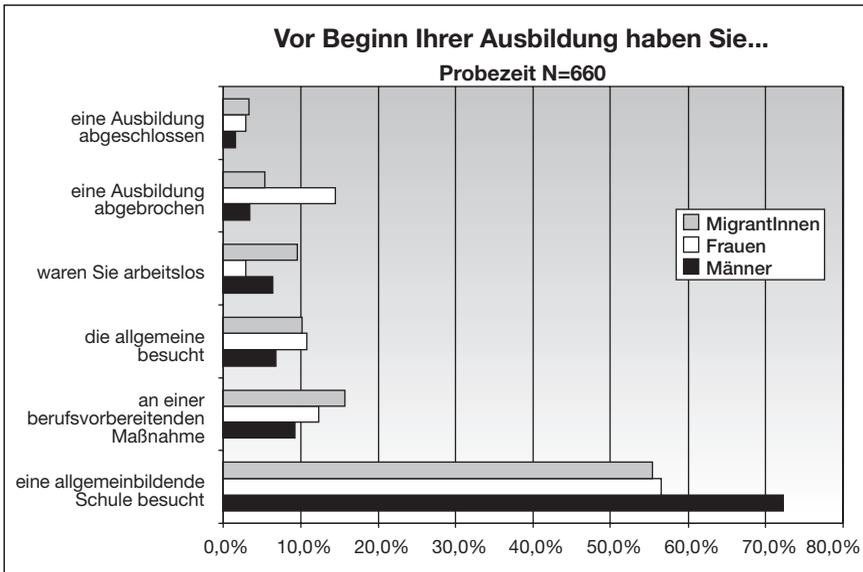


Abb. 7: Tätigkeiten der Auszubildenden vor der Einmündung in die Berufsausbildung

Jakob: „Also erst habe ich, also danach die Hauptschule beendet und dann habe ich die Ausbildung gemacht zum Konditor, aber die musste ich dann abbrechen aus gesundheitlichen Gründen. Und danach habe ich den Zivildienst gemacht und danach habe ich die Realschule gemacht. (...) Ich habe da normal beworben und die haben mir gesagt ok. Mache ein Praktikum bei uns. Also ich hab dann im Betrieb dann halt mein Praktikum gemacht und die haben, so, Du fängst jetzt bei uns an.“ (I.4)

Streckenweise verlaufen Entscheidungen für ein Praktikum aufgrund spontaner Möglichkeiten und persönlicher Bekanntschaften.

Martin: „(...)und da hat ein Freund zu mir gesagt, hier, bei uns ist noch eine Stelle frei Lehrling, kannst mal Praktikum machen. Habe dann ein Praktikum gemacht von drei Monaten und dann habe ich da gleich da die Ausbildung angefangen.“ (I.8)

Der Übergang an der ersten Schwelle ist für eine große Anzahl von SchulabgängerInnen der Sekundarstufe I eine prekäre Lebenssituation, die mit enttäuschten Hoffnungen und mit Verunsicherungen verbunden sind.

Saskia: „Dann bin ich, da habe ich nur meinen Hauptschulabschluss gehabt, dann bin zur Berufsbildungsschule gegangen in Oldenburg und habe ich versucht mein Real nachzumachen, habe dann aber nach einem Jahr abgebrochen, weil ich keine Lust mehr hatte. Da habe ich ein Praktikum gemacht vom Arbeitsamt. Das habe ich gemacht 3 Monate. Vom Arbeitsamt immer Geld gekriegt und... ja. Finde ich gut. Kann man so in den verschiedenen Gebieten reingucken. Ob es jemanden gefällt oder nicht gefällt. Da kann man sich vielleicht noch umentscheiden, um was anderes zu machen. Ist schon ganz gut, die Erfahrung zu machen.“ (I.3)

Die Einmündung in das duale System ist mit einigen Hürden versehen, und vor allem verlangt sie von den nachfragenden BewerberInnen eine hohe Bereitschaft zu Zwischenschritten und damit auch zur Flexibilität in Bezug auf die Verwirklichung ihrer Lebensziele.

Monika: „Dann bin ich am 1.09.2000 in der OG angefangen. Offene Grundausbildung für Maler und Lackierer. Ich habe beim Arbeitsamt gefragt und ich habe gefragt irgend etwas Handwerkliches, ob da ja etwas Übung hätten, da meinten die da, ja und XXX, die nehmen welche an, und melde Dich doch mal da und ich habe mich da gemeldet.“ (I.6)

Insofern ist es wichtig, das Augenmerk auf sinnvolle Übergänge zu richten, die individuelle Förderkonzepte für die suchenden BewerberInnen eröffnen. Dabei ist die Berücksichtigung der allgemeinen Fertigkeiten genauso wichtig wie die Entwicklung von Sozialkompetenz als ein Fähigkeitsprofil, das die betrieblichen Einmündungsprozesse erleichtert und gleichzeitig aber auch die Persönlichkeit in der Post- und Adoleszenz stärkt. Der konstruktive und nicht selbstzerstörerische Umgang mit Enttäuschungen an dieser Schnittstelle ist zu einer wichtigen Kompetenz geworden. Es ist bekannt, dass ein Zusammenhang zwischen enttäuschten Hoffnungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie sozialen Problemen bestehen kann (Müller, Marstedt 1998).

2.7 Einmündung der Auszubildenden in die unterschiedlichen Ausbildungsbereiche

Die Berufswahl der hier befragten Auszubildenden entspricht dem bundesweiten Trend der AusbildungsanfängerInnen mit Hauptschulabschlüssen (BBB 2005, 90), und dies, obwohl 35% der Befragten über einen Realschulabschluss verfügen. Die Optionen, die suchende BewerberInnen auf dem Ausbildungsstellenmarkt vorfinden, sind sehr begrenzt, so dass bereits im Suchprozess der Jugendlichen an der ersten Schwelle eine hohe Frustrationstoleranz gefordert ist.

Jakob: „Da war ich eine zeitlang arbeitslos und hab auch Geld bezogen (...) vielleicht ein halbes Jahr(...) Scheiße, weil man kann nichts machen, man hängt nur zu Hause rum vorm Fernseher, Computer, Freunde sind alle arbeiten, kommen erst abends nach Hause. Das ist kein Leben.“ (I.4)

In der Probezeit bildet die größte Berufsgruppe des Samples mit 98 Auszubildenden der Kfz-Ausbildungsbereich. Hier sind keine weiblichen Auszubildenden vertreten. Im Gegensatz zum Friseurhandwerk. Dies ist mit 56% (78) aller weiblichen Auszubildenden im Handwerk auch gleichzeitig die „Domäne“ der Frauen, somit erlernt jede zweite das Friseurhandwerk. Weitere große Berufsgruppen sind die Maler- und LackiererInnen (70), die ElektroinstallateurInnen (61) sowie der Gas-/Wasser-/Heizungs-/Lüftungsbau (57). In allen fünf Bereichen werden über die Hälfte der Auszubildenden (368) ausgebildet (s. Anhang). Dieses Auswahlverhalten entspricht dem bundesweiten Trend (BBB 2005, 113,117). Insgesamt ist die Streuung bei den männlich dominierten Ausbildungsberufen größer als bei den weiblichen Auszubildenden, die auf wenige Ausbildungsberufe im Handwerk konzentriert sind. Die häufigsten Ausbildungsbereiche, die von Frauen im Handwerk ausgewählt wurden, sind das Friseurhandwerk, Verkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk (Fleischerei / Backwaren) (ebd., 113) sowie Raumausstatterin. In den drei Ausbildungsbereichen beträgt die Prozentquote der Frauen 81%. Man muss feststellen, dass die Ver-

suche, über gezielte Berufsorientierungsmassnahmen das Auswahlverhalten der Jugendlichen zu verändern, wenig Wirkung zeigen. Die Gründe hierfür sind vermutlich vielfältig, aber die begrenzten Optionen, die Jugendliche mit Haupt- und Realschulabschlüssen in ihren Berufswahlmöglichkeiten vorfinden, sind wohl maßgeblich. Bei den jungen Frauen und den MigrantInnen spielen aber auch persönliche Gründe der Verwertbarkeit der Qualifikationen eine Rolle.

Der relativ hohe MigrantInnenanteil in diesen ausgewählten Ausbildungsbereichen ist eher typisch (Meng, 2002). Dies hängt einerseits mit den Ausbildungsbereichen (u.a. KFZ / Friseur) zusammen und deutet andererseits auf „günstige“ Einmündungsbedingungen hin, sowie auf die qualifizierten Voraussetzungen der migrantischen Jugendlichen. Über die Hälfte der MigrantInnen (von 146 lernen hier 79 MigrantInnen) wird ebenfalls in diesen fünf Bereichen ausgebildet (s. Anhang).

Die Anzahl der Auszubildenden aus den fünf großen Bereichen nimmt im Verlauf der Ausbildung stark ab (s. Anhang). In einigen Ausbildungsberufen wie Gas-/Wasser-/Heizung-/Lüftungsbauer, Maler / Lackierer sowie im Kfz-Bereich halbiert sich bis zur Abschlussprüfung die Zahl der befragten Auszubildenden. Bei den MigrantInnen stellt sich der Rückgang der Auszubildenden noch deutlicher dar. Hier halbiert sich nicht nur nahezu die Anzahl der Auszubildenden in den Bereichen Elektroinstallateur und Friseur, sondern es konnten nur noch zu einem Drittel bzw. im Bereich Maler / Lackierer zu einem Fünftel der Migrantinnen befragt werden. Im Gas-/Wasser-/Heizung-/Lüftungsbau ist von anfänglich 8 Migranten niemand bei der Erhebung zur Abschlussprüfung anwesend gewesen.

2.8 Einmündung der Auszubildenden nach Betriebsgrößen

Es sind 96% der Auszubildenden mit einem Schulabschluß in eine handwerkliche Berufsausbildung eingemündet, das bedeutet, dass das Handwerk heute immer seltener Jugendliche ohne Schulabschluß aufnimmt.

Dies ist eine bedenkliche Entwicklung, da auch dieser Personenkreis nach wie vor Ausbildungen nachfragt. Den Kern dieser Untersuchung bilden die Auszubildenden der Betriebsgrößen 1 bis 49 Beschäftigte. Insgesamt lernen 62% der männlichen und weiblichen Auszubildenden in entsprechenden Betrieben. In dieser Untersuchung werden allein 274 Auszubildende (Probezeit) in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten ausgebildet. Das sind über 40% aller Auszubildenden dieses Samples. Auffällig sind hier vor allem die 106 weiblichen Auszubildenden, deren Anteil in den Kleinstbetrieben bei 77% liegt, hingegen nur 32% der Männer dort einmünden.

<i>Verteilung der Auszubildenden auf die einzelnen Betriebsgrößen</i>									
Betriebsgröße	Probezeit			Zwischenprüfung			Abschlussprüfung		
	Auszubildende	M	W	Auszubildende	M	W	Auszubildende	M	W
1 bis 10	274	168	106	238	145	93	186	122	64
11 bis 49	133	119	14	108	93	15	92	68	24
50 bis 99	61	57	4	68	64	4	63	59	4
100 bis 499	54	52	2	41	41	0	19	19	0
500 bis 999	16	16	0	18	18	0	5	5	0
>= 1000	51	48	3	35	34	1	15	14	1
Keine Angabe	71	62	9	28	24	4	33	25	8
Gesamt	660	522	138	536	419	117	413	312	101

Tabelle 8: Gesamtverteilung Betriebsgröße / Auszubildende

Die mittleren Betriebe und die Großbetriebe sind aufgrund der Ausbildungsstrukturen des Handwerks nur gering vertreten, daher ist die Aussagekraft dieser Untersuchung zu diesen Betriebsgrößen eher begrenzt. Die Rückgänge im Verlauf der Ausbildungszeit sind fast gleichmäßig auf alle Betriebsgrößen verteilt. Eine Ausnahme bildet die Betriebsgröße 50 bis 99 Beschäftigte. Hier bleiben Rückgänge aus. Weniger persönliche Abhängigkeiten von AusbilderInnen begünstigen scheinbar einen stabilen Ausbildungsverlauf.

Verteilung der MigrantInnen auf die einzelnen Betriebsgrößen									
Betriebsgröße	Probezeit			Zwischenprüfung			Abschlussprüfung		
	Auszu- bildende	M	W	Auszu- bildende	M	W	Auszu- bildende	M	W
1 - 10	72	42	30	44	30	14	28	19	9
11 - 49	20	16	4	16	12	4	10	6	4
50 - 99	7	7	0	6	5	1	6	5	1
100 - 499	11	10	1	7	7	0	3	3	0
500 - 999	3	3	0	2	2	0	1	1	0
> = 1000	12	11	1	8	7	1	4	3	1
Keine Angabe	21	18	3	4	4	0	7	5	2
Gesamt	146	107	39	87	67	20	59	42	17

Tabelle 9: Gesamtverteilung Betriebsgröße / MigrantInnen

Bei den MigrantInnen ist die Aufteilung auf die Größe der Ausbildungsbetriebe auffälliger als bei dem Gesamtsample. Hier lernen 72 MigrantInnen, also fast die Hälfte (49%) in kleinen Betrieben mit 1-10 Beschäftigten. Während sich die 30 weiblichen Auszubildenden (77%) eher nicht vom Gesamtsample unterscheiden, liegen die 42 männlichen Auszubildenden mit einem Anteil von 39% etwa 7%-Punkte über der Gesamtgruppe der Untersuchung. Männliche Migranten werden vorwiegend in Kleinstbetrieben ausgebildet.

Die Gruppe der Auszubildenden unterscheidet sich nach Geschlecht und Migrationshintergrund deutlich in ihrer Einmündung. In der Betriebsgröße 50 bis 99 Beschäftigte, die kaum Abgänge verzeichnet, sind Frauen und MigrantInnen wenig vertreten. Die weiblichen migrantischen Auszubildenden münden vor allem in Kleinstbetriebe ein. Eine Ausbildungsstruktur mit den Qualitätsmerkmalen Transparenz und persönliche Unabhängigkeit bleibt den Frauen und MigrantInnen überwiegend verwehrt.

2.9 Zwischenfazit

Bezogen auf dieses Sample kann gesagt werden, dass lediglich das Alter der Auszubildenden zwischen Frauen, Männern und MigrantInnen zum Zeitpunkt der Einmündung differiert. MigrantInnen sind zum Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns knapp ein Jahr älter, womit ein Hinweis gegeben ist für längere Schul- oder Überbrückungszeiten als bei den deutschen Jugendlichen. Im Verlauf der Ausbildungszeit wurden fast alle Befragten volljährig. Ein Drittel bis zur Hälfte der Auszubildenden wohnt nicht mehr zu Hause. Ca. 20% haben diese Neuorientierung während der drei Ausbildungsjahre vorgenommen.

Die hohe Anzahl der Befragten, die durch psychosoziale Probleme belastet sind, ist besorgniserregend und verweist auf ein grundlegendes Belastungsphänomen junger Menschen mit entsprechenden Schulabschlüssen. Es ist nachweislich ein Zusammenhang herzustellen zwischen Schulabschlüssen und Zukunftschancen einerseits sowie psychosozialen Belastungen andererseits (Kolip 2000). Das konstant hohe Niveau von Beziehungsproblemen (ca. 33%) sowie die Verdopplung der Verschuldung auf 27% während der dreijährigen Ausbildungszeit zeigt, in welcher labilen Verfassung die Auszubildenden sich befinden und verweist auf eine notwendige soziale Begleitung im Betrieb und in der Schule.

Der große Anteil junger Männer dieses Samples entspricht dem Bundesdurchschnitt der Ausbildungsbeteiligung in handwerklichen Ausbildungsberufen. Es dominieren mit ca. 80% die Hauptschul- und Realschulabschlüsse das Qualifikationsniveau dieser befragten Gruppe. Vergleicht man die Schulabschlüsse der MigrantInnen mit dem Gesamtsample der Auszubildenden, so fällt auf, dass sich die Anteile der Schulabschlussarten und die Mathematiknoten kaum unterscheiden.

MigrantInnen und jungen Frauen münden verstärkt in die Kleinst- und Kleinbetriebe. Dort sind auch die Auszubildenden zu finden mit den

schwächeren Mathematiknoten. Gleichzeitig konnte festgestellt werden, dass dies die Betriebsgrößen sind, wo am ehesten ein Rückgang an Auszubildenden festzustellen ist. Da die Frauen und insbesondere die Migrantinnen im Friseurhandwerk ausgebildet werden, ist der mittlere Abschluss vielfach bereits Voraussetzung für die Einmündung geworden. Doch Frauen und Migrantinnen mit Abitur wählen eher andere Ausbildungsbereiche oder das Studium aus, die klarere Karrieremöglichkeiten bieten (Bednarz-Braun 2005). Betrachtet man die Gleichwertigkeit der Bildungsabschlüsse zwischen deutschen und migrantischen Auszubildenden, so zeigt sich, dass die Ausbildungs- und Bildungsbeteiligung von MigrantInnen eine aufsteigende Tendenz verzeichnet (Bednarz-Braun 2005). „Die Zurkenntnisnahme der Aufwärtsdynamik im Bildungsniveau von Zugewanderten (...) darf nicht ins Hintertreffen geraten, denn es handelt sich um eine Gruppe, die erhebliche Leistungen in diesem Bereich erbringt (...)“ (Bednarz - Braun 2005, 12). Der Anteil der jungen Frauen von 21% an einer handwerklichen Berufsausbildung entspricht dem Bundesdurchschnitt. Frauen finden in der Regel weniger im Handwerk einen Ausbildungsplatz als in den Ausbildungsbereichen der freien Berufe, Hauswirtschaft und der Industrie und dem Handel. Am häufigsten werden junge Frauen allerdings in schulischen Vollzeitausbildungen beruflich qualifiziert (Friese 2003).

Die Gestaltung der Übergänge zwischen der Sekundarstufe I und dem Ausbildungssystem müssen wesentlich stärker aufeinander abgestimmt werden, um sinnvolle und qualifizierende Strukturen anzubieten. Ein modularisiertes Prinzip (Rützel 1999, Quante-Brandt 2004), das mit direkten Anknüpfungspunkten im dualen System korrespondiert und passgenau auf die individuellen Fähigkeiten abgestimmt ist, würde die suchenden BewerberInnen qualifizierend im Bildungssystem mitnehmen. Damit wären die Enttäuschungen über einen verfehlten Start ins duale System relativiert und mögliche Interessenschwerpunkte der Auszubildenden könnten stärker profiliert werden. Ebenso können Sozialkompetenzen gestärkt werden, um einerseits die Anforderungen im Sozialen bei der betriebliche Ein-

mündung strukturiert vorzubereiten und um andererseits auf die Anforderungen des lebenslangen Lernens vorzubereiten. Diese Generation der Jugend mit einem entsprechenden Qualifikationsniveau ist damit konfrontiert, ständig Übergänge gestalten können zu müssen. Eine Diskussion zu den Fehlentwicklungen und steigenden Kosten von berufsvorbereitenden Maßnahmen ohne strukturelle Konsequenzen in Richtung eines Bildungsbaukastensystems zu ziehen, hat nur negative Auswirkungen für die Jugendlichen. Wenn Ausbildungsplätze fehlen, ist die Teilnahme an entsprechenden Angeboten die einzige Perspektive, die junge Menschen vorfinden. Entwertet man diese auch noch, werden Versagensgefühle Bildungsabstinenz verstärkt.

Auch in dieser Befragung müssen über ein Drittel aller Auszubildenden an dem Übergang der ersten Schwelle Zwischenschritte machen. Dazu gehören Arbeitslosigkeit und die Teilnahme an ausbildungsvorbereitenden Qualifizierungsangeboten. Insofern ist es wichtig, sich mit den Inhalten und den Erfahrungsräumen in den Vorqualifizierungsangeboten auseinanderzusetzen, da sie eine wichtige Brücke ins duale System darstellen. Die Analyse der Einmündung dieser befragten Personengruppe weist deutlich auf diesen Problembereich der kleinbetrieblichen Einmündung und Verlaufsentwicklung der Auszubildendenzahlen hin. Die Begleitung von Auszubildenden mit eingeschränktem Leistungsniveau muss mit dem Ende der Sekundarstufe I beginnen und auf die Phase nach der Einmündung in Ausbildung ausgedehnt werden. Kleinst- und Kleinbetriebe benötigen eine gezielte und begleitende Unterstützung, um präventiv dem Ausscheiden von Auszubildenden aus Ausbildungsverhältnissen zu begegnen, indem über die Struktur von Arbeiten und Lernen im Betrieb und in Bezug auf das Fähigkeitsprofil des Auszubildenden Einigkeit hergestellt wird.

3. Betrieb und Schule

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit der subjektiven Wahrnehmung und Einstellung Auszubildender in Bezug auf den betrieblichen und schulischen Ausbildungsverlauf. Es beginnt mit der Frage, aus welchem Grund Auszubildende ihren Ausbildungsberuf gewählt haben. Ferner werden die betriebliche und schulische Ausbildungssituation sowie die Erwartungen, die Auszubildende an die Betriebe und an die Berufsschulen haben, bearbeitet. In diesem Kapitel wird darüber hinaus untersucht, wie die duale Berufsausbildung von den Auszubildenden erlebt wird und ob sich im Verlauf der Ausbildung die Wahrnehmung und Einstellung zu ihrer Ausbildung verändert hat.

3.1 Subjektive Bewertung der Einmündung in Ausbildung

Insgesamt gehen die Auszubildenden mit einer positiven Einstellung in die Berufsausbildung.

Silvia: „Ja, der entscheidende Anstoß war denn, dass ich Praktikums gemacht habe und danach mal gesehen, dass ich beim Friseur arbeiten möchte, obwohl ich das schon vorher gerne mache wollte. (...) andere Sachen konnte ich mir auch nicht vorstellen zu machen und ich würde lieber was machen, was mir Spaß macht, was ich machen möchte.“ (I.5)

Dies zeigen die Angaben der befragten Auszubildenden zu Beginn ihrer Ausbildung.

Die Anzahl derer, die in der jetzigen Ausbildung lediglich einen Kompromiss sehen, liegt bei etwa 10%. Auffällig ist, dass 15% der Frauen sagen, dass sie ihre Berufswahl als Sprungbrett für weitere Karrieremöglichkeiten sehen.

Katharina: „(...) Mensch, du bist doch kreativ und du hast auf jeden Fall Aufstiegsmöglichkeiten in dem Beruf und kannst damit was werden.... da dachte ich halt,

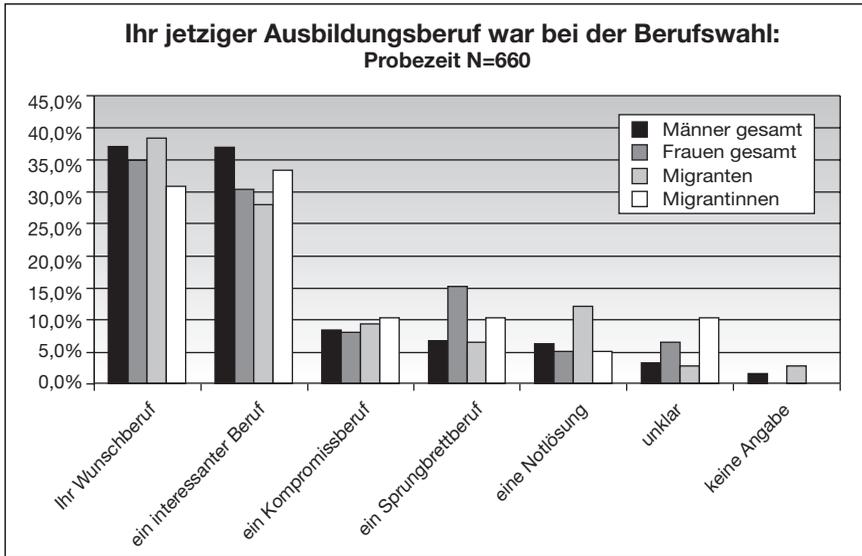


Abb. 8: Einstellungen zur Wahl des Ausbildungsberufes

vielleicht wirst eine Maskenbildnerin oder landest am Theater, oder Starfriseurin oder machst einen eigenen Salon und dann kannst nun mal richtig Kohle verdienen (...). Ich hab halt jetzt gemerkt, dass es nicht mein Beruf ist, aber ich habe durch diese drei Jahre auf jeden Fall gelernt fürs Leben (...).“ (I.10)

Die Motivation der Frauen ist vom Aufstieg geprägt. Dies korrespondiert mit ihren Schulabschlüssen, die überwiegend im mittleren Bereich liegen. Bei den männlichen Auszubildenden sind es hingegen nur 7%, die ihre Ausbildung als Sprungbrett bezeichnen. Betrachtet man die Angaben zur Kategorie „Kompromissberuf“, „Notlösung“ und „unklar“, zeigt sich bei den MigrantInnen eine höhere Quote als bei dem Gesamtsample. Die Berufswahlentscheidung entsteht häufig auch sehr spontan ohne längere Planungen.

Saskia: „Ich habe weiter eigentlich gar nicht darüber nachgedacht, weil der Anruf, der kam so spontan (Betrieb), dass ich ja da anfangen kann und dann habe

ich dabei gar nicht darüber nachgedacht, aber wie gesagt, es war o.k., dass ich da eine Ausbildung gemacht habe.”(I.3)

3.2 Motive für den Qualifizierungsweg im dualen System

Die Frage zu den am häufigsten genannten Gründen für die Entscheidung zu dieser Ausbildung haben 628 Auszubildenden in der Probezeit beantwortet. Die meisten Auszubildenden (s. Anhang) nennen einen relativ sicheren Arbeitsplatz (67%) zu haben als wichtigsten Grund für die Berufswahl. Die zweithöchste Nennung war die Möglichkeit, sich selbstständig zu machen (63%), wobei hier der Wunsch der weiblichen Auszubildenden⁷ mit 70% überwiegt, im Gegensatz zu 61% der männlichen Auszubildenden. Da 57% der befragten Frauen das Friseurhandwerk erlernen, scheint der Wunsch, als Friseurin einmal ein eigenes Geschäft zu führen, groß zu sein. Ein weiteres wichtiges Kriterium für die Berufswahl sind für Auszubildende gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt (62%) und Aufstiegschancen im erlernten Beruf (58%). Die Berufswahl ist bei der Hälfte der weiblichen Auszubildenden auch von dem Faktor einer „guten Voraussetzung für eine Rückkehr in den Beruf“ abhängig, wenn es darum geht, bei der Familienplanung im Arbeitsleben bleiben zu können.

Die Mehrheit der Auszubildenden mündet optimistisch in ihre Ausbildung ein. Die subjektiven Wünsche, die mit der Einmündung in die duale Ausbildung in Verbindung stehen, sind auf Sicherheit des Arbeitsplatzes, Selbständigkeit sowie auf gute Karriere- und Verdienstmöglichkeiten bedacht. Die Verdienstmöglichkeiten rangieren an fünfter Stelle und ordnen sich dem Sicherheitsbedürfnis unter. Der Stellenwert von Vereinbarkeit zwischen Familienplanung und Arbeit ist den Frauen wichtiger als den Männern. Es dominiert in diesem Sample ein traditionelles Rollenverständnis. Die wenigsten Auszubildenden verbinden mit der Ausbildung die

⁷ Die meisten weiblichen Auszubildenden dieses Samples erlernen das Friseurhandwerk, sind tätig im Nahrungsmittelinzelhandel oder erlernen den Beruf der Raumausstatterin.

Perspektive, in einem Familienbetrieb mitarbeiten zu können. Ansonsten unterscheiden sich die Gründe für die Einmündung ins duale System zwischen Männern, Frauen und MigrantInnen kaum. Sicherheit ist das tragende Motiv der befragten Auszubildenden, es handelt sich also um Erwartungen, die mit der Entwicklung von Lebensperspektiven korrespondieren; Ausbildung und Arbeit als Grundpfeiler der Existenzsicherung.

3.3 Die Probezeit

Mit dem Beginn der Ausbildung fängt für die Auszubildenden ein neuer Lebensabschnitt an. Einige Auszubildende haben bereits Erfahrungen durch Jobben und Praktika im Berufsleben sammeln können. Für 8,5% der Auszubildenden ist es bereits die zweite Berufsausbildung bzw. der zweite Anlauf einer Ausbildung und für wiederum andere ist es der erste Schritt in das Arbeitsleben. Zu Beginn der Ausbildung befinden sich die Auszubildenden dieses Samples in einer dreimonatigen Probezeit. Dies ist

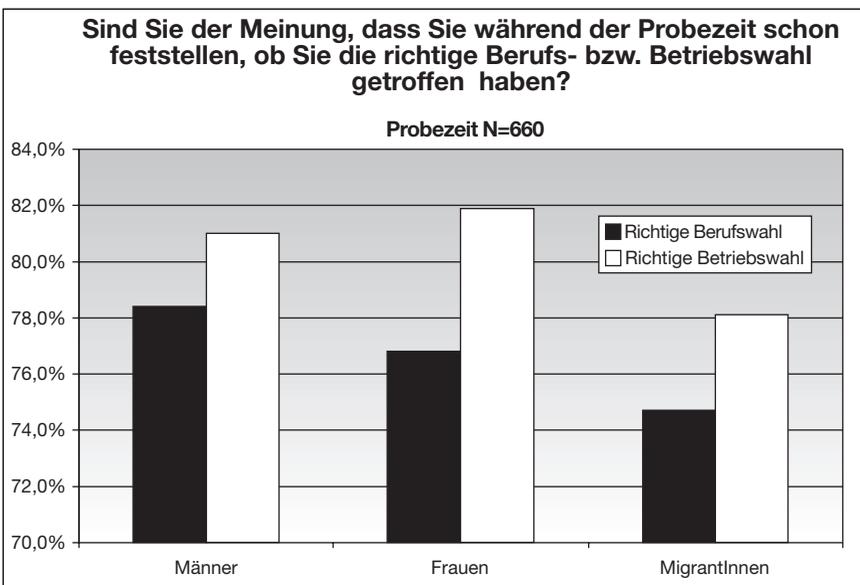


Abb. 9: Einschätzung der Auszubildenden zur richtigen Berufs- bzw. Betriebswahl

sowohl für die Ausbildungsbetriebe als auch für die Auszubildenden eine Orientierungsphase. Für die Betriebe steht in erster Linie die Lern- und Leistungsbereitschaft der/des Auszubildenden im Vordergrund, und für die Auszubildenden ist die Probezeit in der Regel eine Überprüfung, ob die Berufswahl im Einklang mit ihren Vorstellungen und die daraus resultierende Bereitschaft zum Lernen und Handeln steht.

Der überwiegende Anteil der Auszubildenden ist der Auffassung einschätzen zu können, ob ihre Berufs- und Betriebswahl richtig gewesen ist. Dieses Ergebnis deckt sich mit der hohen Übereinstimmung zwischen der Berufswahl und ihrer positiven Bewertung der Einmündung in die Ausbildung.

Die Auszubildenden wurden im Folgenden nach ihren Verhaltensstrategien zur betrieblichen Integration während der Probezeit gefragt. Diese Antworten verdeutlichen eine relativ hohe Verhaltensunsicherheit. In erster Linie

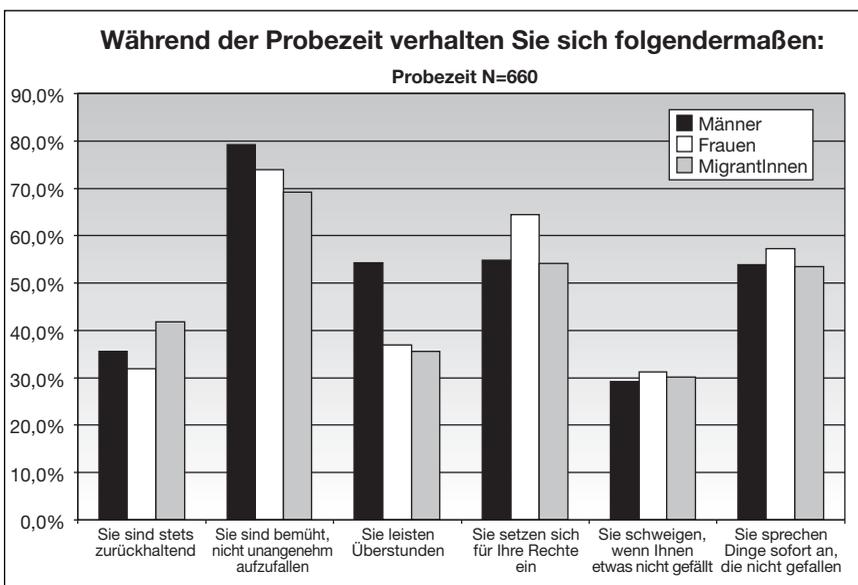


Abb. 10: Verhalten der Auszubildenden am Arbeitsplatz

wollen sie nicht unangenehm auffallen; dies sagen um die 70% der Auszubildenden. Gleichzeitig wollen sich 50%-60% für ihre Rechte einsetzen und sie streben an, Sachverhalte, die ihnen nicht gefallen, sofort anzusprechen.

Die Bereitschaft für sich einzustehen ist bei den meisten Auszubildenden gegeben, wobei sie gleichzeitig dabei nicht unangenehm auffallen wollen. Dieses ist die schwierigste Gestaltungsaufgabe der Auszubildenden, die sich im weiteren Verlauf als Spannungsfeld darstellt.

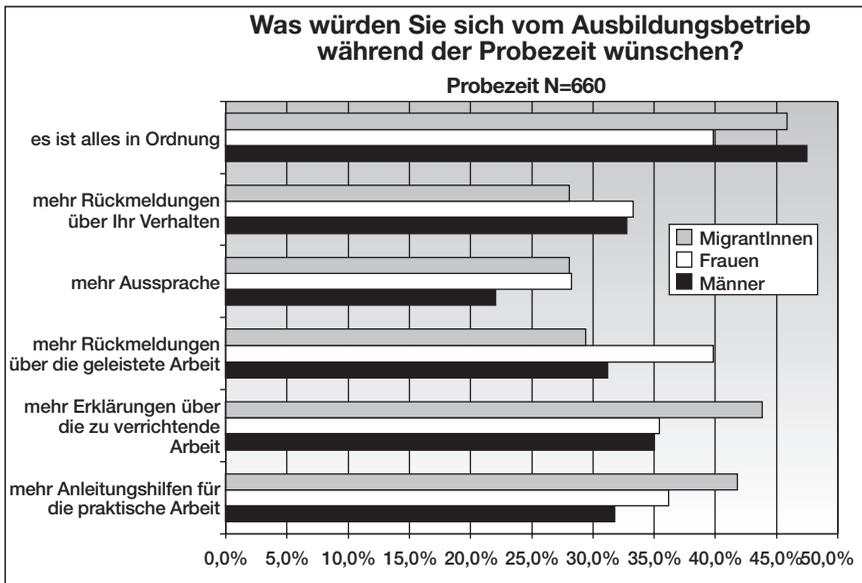


Abb. 11: Wünsche an den Ausbildungsbetrieb

Den Auszubildenden ist der Dialog über die betriebliche Einmündung wichtig. Sie wollen in dem Betrieb über ihr Verhalten und ihre Arbeitsleistung sprechen, und sie sind offen für Kritik. Gleichzeitig wollen sie artikulieren können, was ihnen zusagt bzw. nicht gefällt.

45% der Auszubildenden sind mit ihrem Ausbildungsstart zufrieden. Etwa ein Drittel der Auszubildenden wünscht sich mehr Erklärungen und Anleitungshilfen für die Lösung der Arbeitsaufgaben.

Dennis: „Also ne richtige Einführung nicht. Es wurde ab zu mal gesagt, ja das musst Du so und so machen oder halt Verhaltensregeln wurden mir ganz am Anfang erklärt (...). Ja, gegenüber den Kunden, jetzt. In der ersten Woche habe ich eigentlich nur rumgesessen und bei der Arbeit zu geguckt. Am Anfang gings halt ganz sachte an, aber dann wurde es dann auf einmal, dass man alles können musste.“ (I.1)

Die Auszubildenden zeigen Interesse an der Verständigung über die Ausbildungssituation und dass sie sich als gleichwertige PartnerInnen im Ausbildungsprozess begreifen. Ein Kommunikationsinteresse wird von den Auszubildenden deutlich zum Ausdruck gebracht, insofern ist aus ihrer Perspektive der Weg benannt, um eine produktive Realitätsverarbeitung zu entwickeln. Ihre betrieblichen Handlungsvollzüge wollen sie über Dialoge entwickeln, ohne dabei ihren Ausbildungsplatz zu gefährden. Somit sind sie ambivalent und unsicher in der Wahl ihrer Verhaltensstrategien.

Tamara: „Ja, ja. Dann kommen die anderen alle, aber auch wirklich auf einem Haufen, an und mach mal! Und dann fünf verschiedene Sachen und man weiß gar nicht mehr, wo man anfangen soll und es ist eigentlich logisch, dass man zuerst das macht, was der Chef eben gesagt hat.(...). Ja aber das war halt falsch. (...) Ja, dass ich das nicht so einigen könnte und ich sollte nicht so patzig sein, ich sollte halt das machen, was man mir sagt, ich sagte: Ja, aber wie soll ich das denn machen? Soll ich das alles auf die Erde fallenlassen sofort? Ne, so nicht, du musst schon erst wegräumen. Ich sagte, was anderes habe ich nicht gesagt (...). Dann hab ich mir denn gedacht, so alles klar, und tschüss.“ (I.9)

Die Undurchsichtigkeit in den betrieblichen hierarchischen Strukturen verunsichert die Auszubildenden, weil ihnen die Möglichkeiten, eigenständig für Klarheit zu sorgen, fehlen. Sie streben einerseits nach einer aktiven Herangehensweise in der Gestaltung ihrer Ausbildungssituation, indem

über die Hälfte ihre Interessen wahren und vortragen will, aber andererseits will auch ein Drittel über den Weg des Schweigens, also über ein passives Herangehen, ihre Einmündung in die Ausbildung absichern. An diesen Zahlen wird deutlich, dass diese Phase insgesamt verbessert werden muss und dass die Auszubildenden Kommunikation und Reflexion über ihre Ausbildungsleistungen wünschen und benötigen.

Dazu zwei Auszubildende:

Tamara: „Ich hab angefangen in einem anderen Betrieb als ich Praktikum gemacht habe und das war leider ein Schuss voll nach hinten, weil der Chef hat halt über Bedarf ausgebildet, das hat man zu spüren gekriegt und egal was auch schief gelaufen ist, ob ich da war oder nicht, ich hatte die Pappnase auf. Und es war dann halt so weit, dass ich mit Magenkrämpfen morgens dahin gefahren bin und abends wieder nach Hause (...) dass geht nicht mehr.“(I.9)

Martin: „Ja also sage ich mal so, als ich die Ausbildung angefangen hab, ich weiß es, es sind Ausreden oder so, aber ich war siebzehn Jahre alt und wusste auch nicht, warum soviel, wie es jetzt in der Arbeit definitiv abgeht da und wie man sich zu verhalten hat, denke ich mal. (...) Ja der Anlass, eh ... die Gesellen also größtenteils, dann hatte ich keinen Bock mehr gehabt immer zur Arbeit zu gehen.“ (I.7)

Da viele Ausbildungsverhältnisse bereits in der Probezeit vorzeitig gelöst werden, ist von Interesse, mit welchen Strategien die Auszubildenden auf die Situation einer Kündigung reagieren würden.

Eine Kündigung bzw. ein Ausbildungsabbruch in der Probezeit löst bei den Befragten neue Prozesse der Orientierung aus; rund zwei Drittel der Befragten bleiben konstant in der Verfolgung ihres ursprünglichen Ausbildungswunsches.

Tamara: „Ich dachte, ja gut, o.k. hilft ja nichts und dann habe ich mir eine neue Ausbildungsstelle gesucht.“ (I.9)

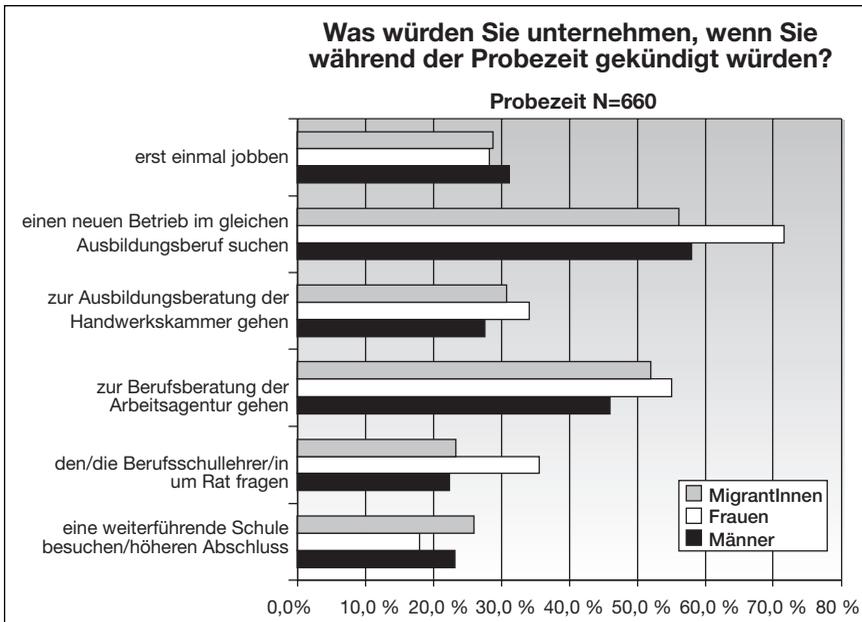


Abb. 12: Verhalten der Auszubildenden bei Verlust ihres Ausbildungsplatzes

Nach einer Kündigung in der Probezeit wollen sie überwiegend im Ausbildungsbereich bleiben. Wichtig an dieser Stelle ist, dass die Übergänge in andere Betriebe begleitet und erleichtert werden müßten, somit würde man dem Auftrag der Probezeit als Phase der Orientierung eher entsprechen. Ein Moratorium würden sich ca. 25% einräumen, wobei die einen damit eine Aufstiegsorientierung über die Verbesserung ihrer Schulabschlüsse verbinden und die anderen durch Geldverdienen ihre Lebenssituation verändern wollen, also eine Orientierung, die eher von qualifizierten Abschlüssen wegführt und die materielle Existenzabsicherung in den Vordergrund rückt.

Die Probezeit ist eine Phase, in der bei den Auszubildenden hohe Bedarfe an Verständigung über die neuen Anforderungen vorhanden sind, um den Umstellungsprozess auf die betriebliche Realität vollziehen zu können. Sie

zeigen eine hohe Bereitschaft zur Kommunikation, die aber verknüpft ist mit einem Anspruch an partnerschaftliche Zusammenarbeit und kollegialer Kritik.

3.4 Der Ausbildungsplan als Strukturvorgabe für die betriebliche Ausbildung

Für das Vermitteln der Arbeitsinhalte an Auszubildende ist in jedem Betrieb ein Ausbildungsplan, der sich an dem gesetzlichen Ausbildungsrahmenplan (BBiG) orientiert, zu erarbeiten. Darin wird festgelegt, welche Arbeitsinhalte zu welchem Zeitpunkt vermittelt werden, und jedem Auszubildenden ist dieser zu Beginn der Ausbildung zu erklären und auszuhändigen.

Auf die Frage „Kennen Sie den Ausbildungsplan“ antworteten während der Probezeit 431 Auszubildende (65%) mit „Ja“, 35% der Auszubildenden kennen den Ausbildungsplan nicht. Daraus lässt sich schließen, dass ent-

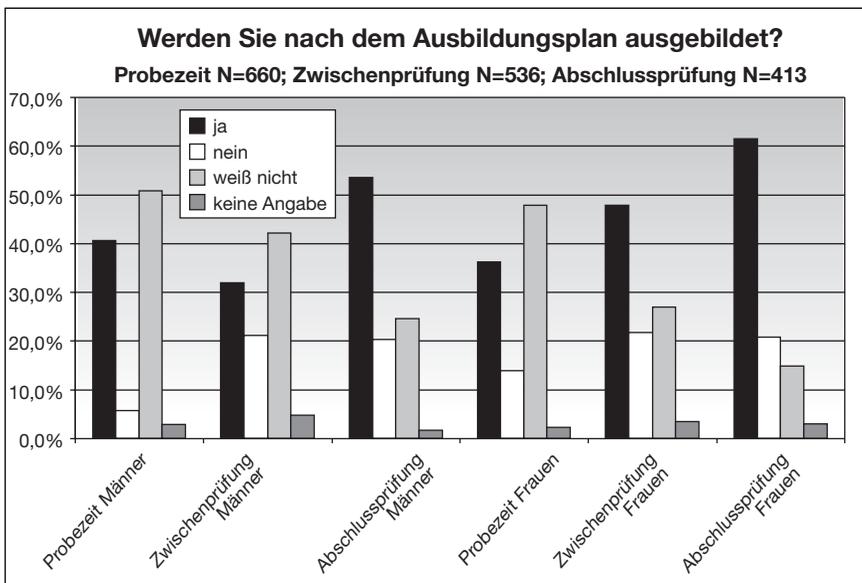


Abb. 13: Kenntnisse der Auszubildenden über den Ausbildungsplan

weder die Auszubildenden der Betriebe den Auszubildenden ihren Ausbildungsplan nicht erklärt und ausgehändigt haben, also dass dieses Instrument nicht Bestandteil der betrieblichen Ausbildung ist oder dass die Auszubildenden diesem Plan wenig Bedeutung beimessen. Die Antworten zwischen deutschen und migrantischen Auszubildenden unterscheiden sich nur unwesentlich (s. Anhang).

Auf die Frage, ob die Auszubildenden nach dem Ausbildungsplan ausgebildet werden, war sich die Mehrheit nicht sicher. Lediglich 53% können diese Frage mit „Ja“ oder „Nein“ beantworten.

Die Unsicherheit in Bezug auf den Inhalt und den Einsatz des Ausbildungsplans im Verlauf der Ausbildung ist ein Indiz für eine fehlende verständliche Kommunikation zu den formalen und inhaltlichen Anforderungen bei der Durchführung der Ausbildung. Dass zur Zwischenprüfung noch immer 42% der befragten Männer mit „weiß nicht“ antworten, deutet auf einen Ausbildungsprozess hin, der sich stark aus der unmittelbaren Arbeitsanforderung entwickelt und nicht unbedingt an den Vorgaben des Ausbildungsplanes orientiert ist. Damit ist nicht gesagt, dass die Inhalte des Ausbildungsplanes nicht behandelt werden, wohl aber wissen die Auszubildenden es nicht.

Diese Ausgangssituation ist für einen günstigen Ausbildungsverlauf eher destabilisierend, da am Ende der Ausbildung der Kenntnisstand, der im Ausbildungsplan festgelegt ist, zu Grunde gelegt wird. Der Anteil der Befragten, die angeben, nicht nach Ausbildungsplan ausgebildet zu werden, liegt mit ca. 21% ausgesprochen hoch und verweist auf die notwendige Diskussion zur Qualität und Transparenz während der Ausbildung. Über den Stellenwert des Ausbildungsplans für den ordnungsgemäßen Ablauf der Ausbildung müssen die Beteiligten einen Konsens herstellen, damit eine Verständigung über den inhaltlichen Rahmen der Ausbildung möglich ist. Gerade vor dem Hintergrund des hohen Kommunikationsbedarfs der Auszubildenden liegen hier Anknüpfungspunkte für Betriebe und Auszubildende.

3.5 Einstellungen der Auszubildenden zur betrieblichen Ausbildung

Die Frage nach der Beurteilung der Ausbildungssituation bezieht sich auf den Arbeitsalltag der Auszubildenden. Auf die allgemeine Frage, wie den Auszubildenden ihre Berufsausbildung gefällt, antworteten in der Probezeit 90% der Jugendlichen mit „sehr gut“ und „gut“. Zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung beurteilen noch rund 76% der Auszubildenden ihre Ausbildung mit „sehr gut“ und „gut“. Zur Abschlußprüfung finden die Frauen (76%) ihre Ausbildung besser als die Männer (69%). Insgesamt sind es rund 71% des Gesamtsamples, die ihre Berufsausbildung mit „gut“ und „sehr gut“ beurteilen.

Bei den MigrantInnen gibt es in der Probezeit zwischen Männern und Frauen bezüglich der Frage des Gefallens an der Berufsausbildung kaum Unterschiede. So sagen ca. 90%, dass ihnen die Ausbildung „sehr gut“ und „gut“ gefällt. Zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung sagt aber nur noch jede zweite Migrantin (50%), dass ihr die Berufsausbildung „sehr gut“ bzw. „gut“ gefällt, dagegen sind es im selben Zeitraum noch 61% der Männer. Zur Abschlussprüfung finden 10% mehr Männer (69%) als Frauen (59%), dass ihnen ihre Ausbildung „sehr gut“ bzw. „gut“ gefällt. Die MigrantInnen beurteilen ihre Ausbildungssituation nicht so positiv wie das Gesamt-sample. Insgesamt kann man aber von einer positiven Grundeinstellung der Auszubildenden zu ihrer Ausbildungssituation ausgehen. Trotz der Verunsicherungen im Umgang mit den betrieblichen Anforderungen und dem Fehlen des Austausches über ihr Verhalten während der Einmündung in ihre Ausbildung sind die Auszubildenden zuversichtlich und werten ihre Ausbildungssituation nicht ab.

Einen besonders hohen Stellenwert hat für die Auszubildenden der Kontakt zu anderen KollegInnen. Der Betrieb als der Ort der Kommunikation und Anerkennung spielt für die Auszubildenden eine große Rolle.

Jakob: „Und wir gehen noch am Wochenende auf Tour... Gut er unterscheidet, in

der Firma soll ich ihn siezen und privat per Du. Weil bei Kunden ist es nicht so gut, wenn dann die Kunden in der Werkstatt sind, dann sagen wir halt Sie." (I.4)

Anerkennung vermittelt sich für die Auszubildenden auch darüber, dass die Beschäftigten gleichermaßen für alle Tätigkeiten am Arbeitsplatz zuständig sind und den Auszubildenden nicht allein die Handlanger- und Aufräumarbeiten zugewiesen werden.

Tamara: „Dann wird gesagt, ja, wenns ums Aufräumen geht, geht das meistens sowieso los, dass wir alle zusammen aufräumen.“ (I.9)

Was gefällt Ihnen besonders an Ihrer Berufsausbildung?			
	Probezeit N=660	Zwischenprüfung N=536	Abschlussprüfung N=413
Kontakt zu KollegInnen	87,6%	82,4%	80,6 %
Der Arbeitsinhalt	78,4%	72,0%	63,9%
Abwechslungsreiche Arbeitseinsätze	77,3%	72,9%	67,1%
Hohe Eigenverantwortung	67,3%	66,8%	64,4%
Umgang mit Kunden	58,0%	55,4%	57,4%

Tabelle 10: Positive Bewertung der Ausbildung durch den Auszubildenden

Die Auszubildenden finden Gefallen an den abwechslungsreichen Tätigkeiten und den Arbeitsinhalten sowie an der Eigenverantwortung, die sie beim Verrichten ihrer Tätigkeiten tragen. Im Verlauf der Ausbildung gibt es bei diesen Antwortkategorien prozentuale Rückgänge, aber es verbleibt auf hohem Niveau.

Insgesamt betrachtet, stellen die Auszubildenden ihre Ausbildungssituation positiv dar, wobei die positive Bewertung zu Beginn der Ausbildung stärker ist und im weiteren Verlauf der Ausbildung abnimmt. Der deutlichste Rückgang von 15% ist bei den Arbeitsinhalten festzustellen. Die

Herstellung sozialer und verlässlicher Beziehungen in der Arbeitswelt sind für den Integrationsprozess der Auszubildenden von großer Bedeutung.

Michael: „Ich lasse mir Sachen bis zu einem gewissen Grad gefallen, also wenn die Sachen, also Sachen auf die Arbeit bezogen sind, mache ich die Arbeit is Arbeit, das ist dann egal, ob ich Lehrling bin oder Geselle. Gesellen machen auch Arbeiten, so wie Schleifen, die meisten Gesellen sagen, hier Heizkörper schleifen, Lehrling mach mal. Meine Gesellen sind selber am Heizkörper und schleifen und ich streiche die Wände, so arbeitstechnisch gesehen ist das eigentlich ausgeglichen. Das sind nur so die Sprüche, weil sie älter sind, dass sie meinen, dass sie mehr Ahnung haben vom Leben als ich, weil sie 10Jahre älter sind als ich. In manchen Sachen schon aber nicht überall.“ (I.8)

Der Kundenkontakt als zusätzliche Möglichkeit der Kommunikation wird weniger positiv besetzt, wohl deshalb, weil die Beziehungen mit einem betrieblichen Erwartungsdruck verbunden sind und das Soziale weniger im Mittelpunkt stehen kann.

Saskia: „Sagte sie (Kollegin) geh hin und bediene mal. Ich sagte: „wie ich kann das gar nicht.“ Sagte sie: „Doch, das kriegen wir schon hin.... mußte ich erst mal suchen und suchen. Der Kunde wurde schon ganz ungeduldig und er wurde auch gleich sauer. Und ich dann zu der: „Kannst Du mir mal eben bitte helfen?“ natürlich von Tag zu Tag besser. Ja (...). Mittlerweile sehr gut. Am Anfang hat man immer noch Angst da was falsch zu machen oder wenn die Kunden meckern. Aber mittlerweile komme ich damit sehr gut klar, weil man sich daran gewöhnt oder man merkt, wie man damit umzugehen hat und das habe ich eigentlich gut hingekriegt in den Jahren.“ (I.3)

Befragt man die Auszubildenden zu ihrer Anleitung im Betrieb, so sind sie überwiegend damit sehr zufrieden. Über 80% der Auszubildenden und 75% der MigrantInnen fühlen sich zu Beginn der Ausbildung von ihren AusbilderInnen fachlich gut angeleitet. Einzig die Angaben zur Anerkennung ihrer Arbeit fällt durchgängig von der Probezeit bis zur Abschlussprüfung etwas niedriger aus.

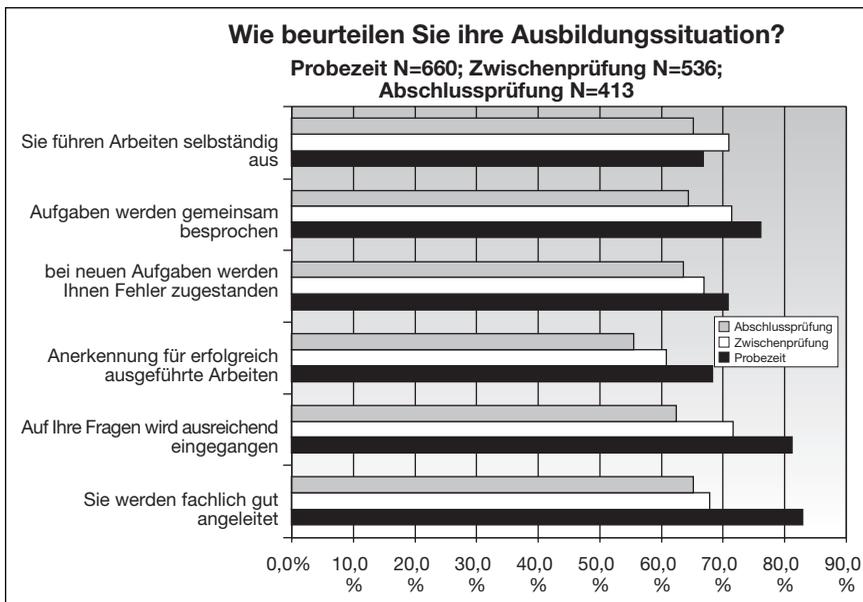


Abb. 14: Positive Beurteilung der Ausbildungssituation

Tamara: „Ich habe halt wirklich versucht alles so gut wie es geht alleine hinzukriegen ohne großartig immer um Hilfe fragen zu müssen, so dass die sehn oh, die kann das ja alles eigenständig und ja ...aber das wurde nie gesehen. Es wurde im Endeffekt von mir sogar alles verlangt, so dass ich halt wirklich alles eigenständig mache und am Besten gar nicht frage und mich wirklich ruhig verhalte.“ (I.9)

Während der Probezeit gaben 69% der Auszubildenden an, für ihre erfolgreich ausgeführten Arbeiten Anerkennung zu erhalten, zum Ende der Ausbildung sind es nur noch 55%, also etwas über die Hälfte der Auszubildenden. Etwa 70% der MigrantInnen sagen zur Probezeit und zur Zwischenprüfung, dass ihnen bei neuen Aufgaben Fehler zugestanden werden. Diese Bewertung sinkt zur Abschlussprüfung deutlich auf 56% ab. Im Vergleich zum Gesamtsample fallen die Bewertungen der MigrantInnen bei „Aufgaben werden gemeinsam besprochen“ und „Sie führen ihre

Arbeiten selbständig aus“ etwa 10%-Punkte niedriger aus. Die Wahrnehmung, dass ihre erfolgreich ausgeführten Arbeiten Anerkennung erfahren, ist bei den MigrantInnen um 5% Punkte höher als beim Gesamt-sample, sie liegt bei etwa 60%. Aufgrund von Diskriminierungs- und Abweisungserfahrungen bewerten MigrantInnen Zuspruch scheinbar positiver als die deutschen Auszubildenden. Fehler, so empfinden die MigrantInnen, werden ihnen um ca. 8%-Punkte weniger zugestanden. MigrantInnen sind in Bezug auf die Kommunikationsmöglichkeiten über ihre geleistete Arbeit schlechter gestellt als die deutschen Auszubildenden, aber sie empfinden trotzdem stärker die Anerkennung durch die Betriebe. Vermutlich gehen Betriebe dem Austausch mit migrantischen Auszubildenden eher aus dem Weg, da die sprachliche Verständigung streckenweise anstrengender ist. Dies könnte eine Erklärung sein. Diese Situation zu verändern ist notwendig, wenn man bedenkt, dass die MigrantInnen eher aus der Ausbildung ausscheiden als die deutschen Auszubildenden.

Es ist festzustellen, dass die fachliche Ausbildung in den Betrieben von ca. 60% der Auszubildenden als positiv empfunden wird. 40% äußern sich dazu nicht. Für diese Befragten treffen die Positivmerkmale zur Charakterisierung der Ausbildungssituation nicht zu. Innerhalb des Gesamtsamples variieren die Angaben zwischen Geschlecht und Migrationshintergrund kaum, lediglich dass die MigrantInnen weniger konstruktive Kommunikationsmöglichkeiten über ihre Tätigkeiten feststellen. Die erfahrene Anerkennung der Auszubildenden in den Betrieben ist mit ca. 50% angegeben, dies verweist auf zu wenig Reflexionszeit im betrieblichen Miteinander. Gerade vor dem Hintergrund, dass die Auszubildenden dem guten Kontakt zu den KollegInnen und dem Austausch über geleistete Arbeiten einen so hohen Stellenwert einräumen, um fachliche und soziale Sicherheit entwickeln zu können, ist dieser innerbetriebliche Umgang weiter zu entwickeln. Vorhandene Instrumente, wie etwa der Ausbildungsplan, müssten nur konsequent genutzt werden.

3.6 Erwartungen an die Berufsschule

Die Ergebnisse der Längsschnittuntersuchung zum Thema Berufsschule geben Einblicke zu den Haltungen, Wünschen und Erwartungen Auszubildender gegenüber dieser Institution wieder.

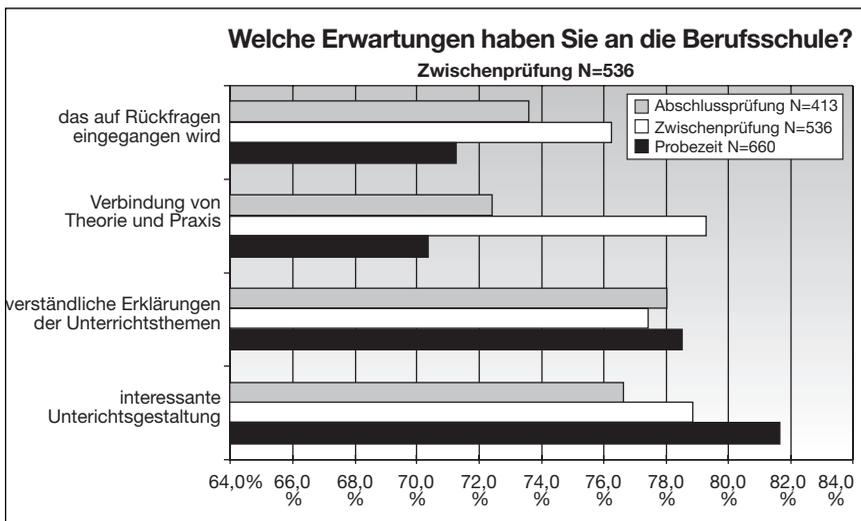


Abb. 15: Auszubildende haben sehr hohe Erwartungen an die Berufsschule

Die Vorstellungen aller Auszubildenden, wie der Unterricht ihrer Meinung nach gestaltet werden soll, sind im Verlauf der Ausbildung auf gleichbleibend hohem Niveau. Die Auszubildenden nehmen wahr, dass es wichtig ist, dass das, was sie im Betrieb praktisch erlernen, in der Schule noch einmal theoretisch gefestigt wird. Die verständlichen Erklärungen der Unterrichtsthemen und eine interessante Unterrichtsgestaltung spielen für alle Auszubildenden daher eine große Rolle. Die Differenz zwischen Männern, Frauen und MigrantInnen sind unerheblich, so dass auf die getrennte Darstellung verzichtet wird.

Viele Auszubildende kommen mit negativen Schulerfahrungen in die Berufsschule. Häufig führen sie diese auf individuelles Fehlverhalten zurück und hoffen, nun anders an die Schule herangehen zu können.

Saskia: „Also, in der Grundschule (...) hatte ich mit Mathe immer die Schwierigkeiten, auch jetzt noch. Also Mathe ist überhaupt nicht mein Ding, da habe ich immer nur schlechte Noten. (...) also integrierte Gesamtschule, da haben wir Naturwissenschaft und Mathe und Englisch (...) mochte ich gar nicht. (...) Ja. Ich war immer sehr stur und sehr bockig und wenn ich keine Lust mehr hatte, da konnten die Lehrer machen, was sie wollten. Ich war immer ganz schnell aggressiv. (...) aber so in Tischgruppen und da durften wir immer ganz viel zusammen machen, so Teamarbeit und das hat mir ganz viel Spaß gemacht, weil hat jeder so seine Meinung und jeder hat dazu beigetragen. Und das fand ich immer schön, also Teamarbeit.“ (I.3)

Jakob: „(...) weil ich so viele Fehltage hatte. Meine Eltern wussten von Allem gar nichts. Ich bin immer morgens mit der Tasche rausgegangen und hab gedacht jaa, Hausaufgaben mach dann...jaa hab ich gut vor meinen Eltern verbergen können. Falsches soziales Umfeld. Denke ich mal und dann hat man dann halt mit gehn lassen (...) ich bin gerne zur Schule gegangen, aber halt die Freunde (...).“ (I.4)

Die Auszubildenden delegieren die Verantwortung für Schulschwierigkeiten nicht auf die LehrerInnen, sondern sehen diese bei sich. Das Interesse an dem Zusammensein und an der Zusammenarbeit mit Gleichaltrigen bestimmt ihr Verhalten. Sie kommen mit sehr hohen sozialen und fachlichen Erwartungen in die Berufsschule, die von den LehrerInnen nicht immer erfüllt werden können. Diese ausgeprägte Erwartungshaltung verdeutlicht einen ausgeprägten inhaltlichen Klärungsbedarf der SchülerInnen, der auch mit einer gewissen Verunsicherung bezüglich der veränderten Anforderungen zusammenhängen kann.

Jakob: „So weit ganz gut. Die kleinen Schwierigkeiten sind da Mathematik, ja? Ja also Mathe, in Mathe war ich nie ein As, nie so ein As. Da brauchte ich dann weiter mal Hilfe (...) ja, also Nachhilfe würde ich gerne nehmen, weil... dass ich besser als Vier bekomme (...) ich möchte besser sein.“ (I.4)

Ein weiterer Aspekt für die Erwartungen der Auszubildenden an die Berufsschule ist der Sportunterricht. Es stellte sich bei der Befragung der Auszubildenden heraus, dass sich die Hälfte der männlichen Auszubildenden und der MigrantInnen sowie ein Drittel der Frauen in den ersten zwei Ausbildungsjahren Sportunterricht an der Berufsschule wünschen. Gerade vor dem Hintergrund der zunehmenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die die Auszubildenden empfinden (s.o.), ist an diesem Interesse anzuknüpfen, um diesem Trend entgegen zu wirken. Die Umstellungen ihrer Lebenssituation durch die Ausbildung, wie u.a. höhere zeitliche Belastungen, führen dazu, dass Auszubildende häufig nicht mehr geregelt ihre sportlichen Aktivitäten fortsetzen, wodurch ihr Bewegungsmangel verstärkt wird. Dies potenziert sich noch durch einseitige Beanspruchungen am Ausbildungsplatz. Sport als Ausgleich und zur Sensibilisierung für den Körper kann der Entwicklung gesundheitlicher Beeinträchtigungen entgegenwirken. Darüber hinaus bietet der Sport gute Möglichkeiten, um Sozialkompetenz praktisch zu erleben und weiterzuentwickeln. Mit dem Medium Sport können andere Sinne angesprochen werden, um Lernprozesse zu befördern.

3.7 Vertrauensperson BerufsschullehrerIn

Eine besondere Rolle spielt für die Auszubildenden im Ausbildungsverlauf der/die BerufsschullehrerIn. Mit der Frage, ob sich die Auszubildenden den/die BerufsschullehrerIn als Vertrauensperson wünschen und wenn ja, bei welchen Schwierigkeiten, werden gezielt die Bereiche Schule, Betrieb und Privatleben abgefragt.

Die BerufsschülerInnen benötigen die LehrerIn für die Klärung betrieblicher und schulischer Probleme. Gerade in der Phase der Neueinstellung ist die BerufsschullehrerIn ein Kompass für den Umgang mit den veränderten Anforderungen durch die betriebliche Realität.

Saskia: „Die Lehrer waren sehr nett. Unser Mathelehrer, der war eigentlich jetzt,

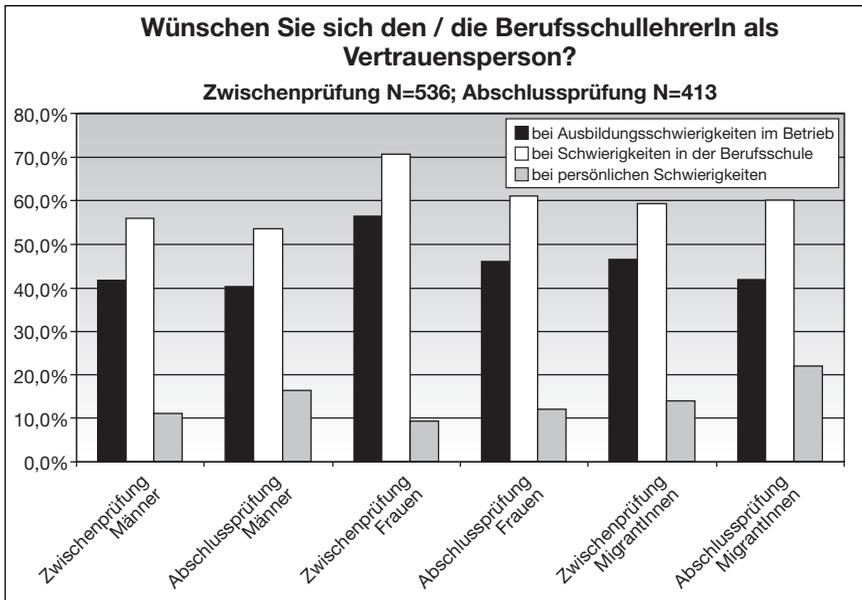


Abb. 16: BerufsschullehrerIn als Vertrauensperson

wenn man so denkt, war er eigentlich ein ganz lieber (...). So wir fangen jetzt Mathe (...). Das fanden wir nicht so lustig, aber in den Jahren war das eigentlich doch ein ganz netter Lehrer. Der war anders gut drauf. Auch in anderen Dingen war er genial. Ich hab ein halbes Jahr Erziehungsurlaub gemacht während der Ausbildung und die von der Handwerkskammer haben mir gesagt: „Sie müssen das halbe Jahr nachmachen.“ Und das wäre ja überhaupt nicht gegangen und ich war überhaupt nicht damit einverstanden. Und er hat sich da viel eingesetzt, dass ich doch jetzt mit den anderen Kollegen (Prüfung) machen kann. Also er hat sich um die Schüler gekümmert. Doch.“ (I.3)

Der gesamte Tagesablauf hat sich für die Auszubildenden verändert, und diese Prozesse führen zu Umgruppierungen in ihrem sozialen Umfeld. Vertraut bleibt die Institution Schule. Dort wollen sie ihre Schwierigkeiten mit der Ausbildung erörtern, klären und reflektieren. Schule ist für sie nicht so negativ besetzt, wie diese Institution in der Öffentlichkeit überwiegend diskutiert wird.

Eine Lehrerin beschreibt ihre Rolle gegenüber den BerufsschülerInnen so:

Lehrerin B.: „Als meistens kommen wir ins Gespräch, das ist in den Pausen. (...) wie gesagt, ich hab ja den Vorteil, dass ich Politikunterricht hab und sie so langsam merken, ich hab schon von den rechtlichen Sachen Ahnung und wird auch gefragt, an wenn muss ich mich wenden (...) ich mein, da geb ich dann auch Hinweise.“ (BSL I.2)

Ein weiterer Lehrer sagt:

Lehrer A: „Ich muss die schon erziehen, indem ich denen Verantwortungsbewußtsein vermittele, dass die auch für das, was sie tun, die Verantwortung übernehmen. Sicherlich gehört auch Benehmen dazu, dass müssen sie im Prinzip zum Teil schon mitbringen. Ne.“ (BSL I.1)

Der hohe persönliche Stellenwert, den die SchülerInnen den BerufsschullehrerInnen einräumen, hängt vermutlich auch mit der Kontinuität des Lehrers bzw. der Lehrerin als Bezugsperson zusammen.

Jakob: „Der hat sich Zeit für mich genommen, dann hat er gesagt soo, dass musst Du anders machen und diverse Gespräche hat es gegeben.“ (I.4)

Eine Auszubildende hatte auch andere Erfahrungen in der Schule gesammelt, wobei sie hier Zurückhaltung für die fehlende Unterstützung verantwortlich macht.

Monika: „Die (Lehrer) haben nichts gemacht. Weil ich ja auch nicht den Mund aufgemacht hab und das mal gesagt hab oder so. Da habe ich mich nicht getraut.“ (I.6)

Ebenso findet in der Berufsschule wieder eine soziale Einbindung in eine Gruppe gleichaltriger junger Erwachsener statt, in der das Äußern zu ausbildungsrelevanten Themen leichter fällt als im Betrieb gegenüber dem Meister, Chef und den KollegInnen.

Monika: „Also ich fühl mich da wohl in der Klasse und würde auch mit keiner Klasse tauschen. Ich kann mit den Jungs genau so viel reden, wie hier mit den Mädchen. Ich kann mit den Jungs genauso über meine Probleme sprechen.“ (I.6)

Die Schule ist als Instanz zur Unterstützung der Auszubildenden bei der Problemlösung von zentraler Bedeutung.

Katharina: „Durch meine MitschülerInnen und durch meine Mutter, die Handwerkskammer Frau S. und alle haben mir gesagt: Sie müssen ihre Ausbildung durchziehen und das hat mir einen Ansporn gegeben.“ (I.10)

Hier liegen wichtige Anknüpfungspunkte für eine offensive Umgestaltung von Schule, nämlich auch als sozialorientierende und stützende Instanz für die einzelnen Auszubildenden.

3.8 Unterrichtsformen

In der dualen Berufsausbildung gibt es im Rahmen der schulischen Ausbildung zwei Formen des Schulunterrichts. Es wird zwischen Teilzeit- und Blockunterricht unterschieden. Unter Blockunterricht wird Unterricht in größeren zeitlichen Einheiten verstanden, z.B. durchgängig über mehrere Wochen, während der Teilzeitunterricht ein- bis zweimal in der Woche stattfindet und die Auszubildenden zum Teil (älter als 18 Jahre) im Anschluss an die Berufsschule wieder in den Betrieb müssen. In dieser Untersuchung nehmen etwa 65% der Auszubildenden am Blockunterricht teil und ca. 35% am Teilzeitunterricht. Die männlichen Auszubildenden werden zu 70% im Blockunterricht unterrichtet, die Frauen dagegen zu 70% im Teilzeitunterricht. Dies hängt mit den Ausbildungsbereichen zusammen.

Lehrer K: „Während man in Teilzeit unterrichtet, hat man eine feste Lerngruppe, eigentlich über einen langen Zeitraum immer wieder. Während man im Blockunterricht, hat man über einen kurzen Zeitraum die Auszubildenden aber verstärkt, also das heißt drei Stunden pro Woche, aber dann nur fünf Wochen lang.“

Das heißt, wenn man zu den Schülern gerade eine Beziehung aufgebaut hat, dann gehen sie eigentlich schon wieder, während man in der Teilzeit das über Wochen hin so langsam wieder aufbauen kann. Von daher würde ich sagen, vorteilhafter für die Beziehung ist eigentlich, über einen längeren Zeitraum regelmäßig mit einer Gruppe zu arbeiten.“

Als Nachteil des Teilzeitunterrichts empfindet derselbe Lehrer, dass die Reaktionszeit bei Fehlzeiten des Auszubildenden verlängert sind.

„(...) wenn jemand an zwei Terminen fehlt, dann sind da inzwischen schon drei Wochen eigentlich, wo wir dann reagieren könnten oder dann solche Warnhinweise durch Fehlzeiten registrierten. Und im Block ist es halt so, wenn er zwei, drei Tage am Stück fehlt, dann sind es halt nur drei Tage, wo man dann schnell reagiert.“ (BSLI.6)

Die verschiedenen Unterrichtsformen strukturieren auf unterschiedliche Art und Weise die Zusammenarbeit zwischen Schule, Auszubildenden und Betrieb. Die Teilzeitschule eröffnet die Möglichkeit einer kontinuierlichen Zusammenarbeit zwischen Auszubildenden und LehrerInnen, auch wenn vertiefende Lernphasen fehlen. Veränderungen bei den BerufsschülerInnen können relativ zeitnah registriert werden und eine pädagogische Intervention ist zügig möglich. Der Blockunterricht ermöglicht längere, vertiefende theoretische Arbeitsphasen. Dies ist ein Vorteil, aber eine kontinuierliche Begleitung der Auszubildenden durch die LehrerInnen ist weniger möglich. Große theoretische Lücken entstehen, wenn die Auszubildenden während der Schulblöcke Krankheitszeiten haben. Entsprechend der Organisationsform des Ausbildungsganges müssen die sozialen und fachlichen Belange zwischen den LehrerInnen und SchülerInnen erörtert und abgestimmt werden. Für manche ist der Blockunterricht, also die langen Strecken ohne Schulkontakt, eher schwer auszuhalten und führt zu Vermeidungsverhalten, anderen wiederum gefällt dieser Rhythmuswechsel. Hier liegt eine pädagogische Aufgabe für die Schule, um im Kontakt mit den SchülerInnen und den Betrieben zu bleiben.

Saskia: „Und ja , die Schule hat mir Spaß gemacht, muss ich sagen, weil man hat die Leute nach einer Zeit wieder getroffen. Wir hatten Blockunterricht, das heißt alle ein einhalb Monate hatten wir dann zwei Wochen oder drei Wochen Schule. Und da hat man sich wieder getroffen und dann erzählt und erzählt und es war auch eine Abwechslung von der Arbeit her. Und doch, Schule hat mir da sehr viel Spaß gemacht. Ich empfand mich dort sehr angenehm.“ (I.3)

Der Kontakt und Erfahrungsaustausch spielt für die Auszubildenden insbesondere im Blockunterricht eine zentrale Rolle für die positive Bewertung der Schule.

3.9 Prüfungen in der Ausbildung

Die Befragung hat an drei markanten Abschnitten der Ausbildung ihre Erhebungszeitpunkte gesetzt. Zur Probezeit konnte bereits heraus gearbeitet werden, dass die Auszubildenden einen ausgeprägten Bedarf an Kommunikation und Reflexion ihrer Arbeitsweise und zu ihrem Verhalten zum Ausdruck bringen. Interessant ist nun, welchen Stellenwert sie den Prüfungen im Verlauf ihrer Ausbildung beimessen. Zum Zeitpunkt der Befragung war lediglich die Teilnahme an der Zwischenprüfung relevant, nicht das Ergebnis, anders verhält es sich mit der Abschlussprüfung.

3.9.1 Die Zwischenprüfung

Vor der Zwischen- und vor der Abschlussprüfung gehören Nervosität und Prüfungsangst für viele Auszubildenden zum Alltag. Daher ist es für die Auszubildenden wichtig, dass einerseits die AusbilderInnen und BerufsschullehrerInnen rechtzeitig über den Prüfungstermin informieren und andererseits die Auszubildenden gut auf diese Prüfungen vorbereitet werden. Die Wahrnehmung der Auszubildenden, wann sie ihren Termin zur Zwischenprüfung erfahren haben, fällt im Vergleich zwischen Männern, Frauen und MigrantInnen sehr unterschiedlich aus. Die Frauen fühlen sich eher informiert als die Männer und MigrantInnen. Die Gründe hierfür sind

unklar. Vielleicht wirkt bei den Männern und MigrantInnen die Verdrängung, oder bei den Frauen findet eine stärkere Fokussierung auf Prüfungen aufgrund ausgeprägter Prüfungsängste statt.

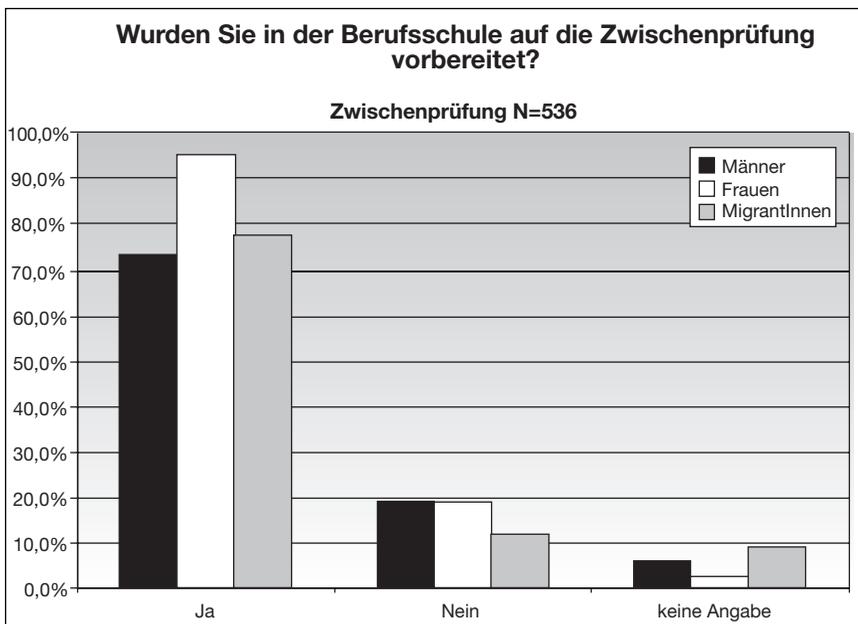


Abb. 17: Vorbereitung auf die Zwischenprüfung durch die Berufsschule

Saskia: „Hm ja, die haben mir eigentlich immer nur zugeredet, dass ich das schaffe und das hat mir viel gebracht. Egal was jetzt kommt, du musst es einfach schaffen. Und da habe ich damals auch sehr viel Mut von den anderen gekriegt. Es ist gut. Lerne. Das hat natürlich motiviert.“ (I.3)

Die befragten Auszubildenden unterteilen sich in zwei Gruppen, wenn sie sich zu der Rechtzeitigkeit der Vorbereitung äußern, wobei kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern und dem Migrationshintergrund festzustellen sind. Die Vorbereitung könnte aber für knapp die Hälfte der Auszubildenden eher stattfinden. Hier zeigt sich, dass kein Konsens über

die Bedeutung der Zwischenprüfung zwischen den Ausbildungsbeteiligten hergestellt wurde. Auszubildende bleiben mit ihren Vorstellungen alleine und daraus entwickeln sich subjektive Empfindungen, die verunsichernd wirken können. Wichtiger als dieser Aspekt des Zeitpunktes ist aber, ob die Auszubildenden sich durch den Betrieb und die Schule angemessen auf die Anforderungen der Prüfung vorbereitet fühlen. Hierzu folgende Ergebnisse:

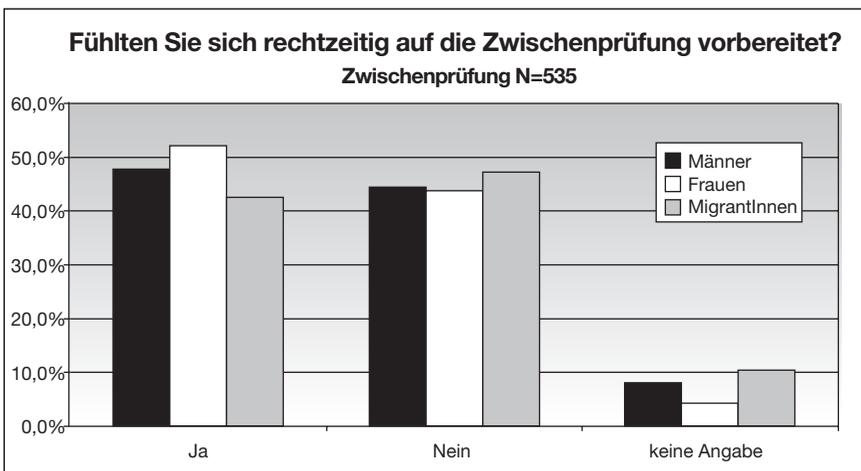


Abb.: 18: Wahrnehmung der Auszubildenden zur rechtzeitigen Vorbereitung auf die Zwischenprüfung

Über die Hälfte der männlichen Auszubildenden und der MigrantInnen sind der Auffassung, dass ihr Ausbildungsbetrieb sie nicht auf die Zwischenprüfung vorbereitet hat. Dagegen sagen über 60% der weiblichen Auszubildenden, dass sie von ihrem Betrieb auf die Zwischenprüfung vorbereitet wurden. Bei der betrieblichen Vorbereitung ist eine deutliche geschlechtliche Differenzierung festzustellen. Ähnlich wie bei der Information zum Zeitpunkt der Prüfung. Die Frauen scheinen eher in der Lage zu sein, ihre Ausbildungszeit im Betrieb mit den Prüfungsanforderungen zu verbinden. Dies kann aber auch mit den Ausbildungs-bereichen zu tun haben. Problematisch sind die hohen Angaben der Männer und MigrantInnen

nen, die sich durch ihren Betrieb nicht vorbereitet fühlen. Hier fehlt es an Klärung über die Ausbildungsanforderungen. Dies zeigte sich ja bereits an der geringen Kenntnis zum Ausbildungsplan auf der Seite der Auszubildenden. Es existieren Ausbildungsbetriebe, die der Zwischenprüfung eher eine geringe Bedeutung beimessen, aber auch darüber müsste Einverständnis hergestellt werden, denn für die Auszubildenden handelt es sich um eine Prüfung, und die Ergebnisse werden dem Betrieb mitgeteilt. Silvia: „Also, wenn ich für meine Zwischenprüfung, hätte ich jetzt nächstes Jahr gehabt, wenn ich üben wollte, heißt es jaa, gib mal Eimer und dann putzen und dann müssten wir mit kleinen Eisenstäbchen die Ecken und Kanten auspulen und für andere Arbeitskollegen einkaufen.“ (1.5)

Die Vorbereitung auf die Zwischenprüfung wird von den Auszubildenden in der Berufsschule wesentlich stärker als im Ausbildungsbetrieb von den Männern und MigrantInnen wahrgenommen. Der Schule gelingt es besser, den Zusammenhang zwischen der Prüfungsanforderung und der Stoffvermittlung herzustellen. Der nächste Schritt, die Verbindung von Theorie und Praxis, also die Einbeziehung der betrieblichen Realität, gelingt ihr nicht, denn sonst wäre die Diskrepanz in der Wahrnehmung zwischen feh-

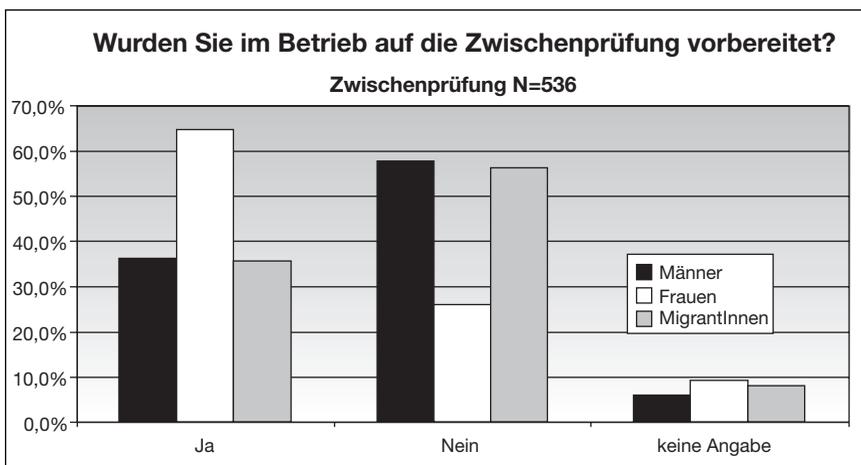


Abb. 19: Vorbereitung auf die Zwischenprüfung durch den Betrieb

lender betrieblicher und gelingender schulischer Vorbereitung nicht so erheblich. Dies ist ein Indiz für die Gestaltungsnotwendigkeiten der Dualität.

Michael: „Ja, in der Schule. Ja, das sind Sachen, die in der Prüfung dann halt gefragt werden, so schichtige Messverfahren, wie man Nassschicht füllt, Dicken misst und Trockenschicht dicken und alles so Sachen und das brauche ich draußen beim Arbeiten eigentlich gar nicht (...) macht mein Chef.“ (I.8)

Die Schule muss als koordinierende und theoretisch - praktische Instanz mehr Gewicht in der dualen Ausbildung erhalten. Die Prüfungsanforderungen müssen stärker als integrierte Aufgabenstellung wahrgenommen werden können.

Für die Auszubildenden hat die Zwischenprüfung eine wichtige Kontrollfunktion, um so notwendiger ist es, dass sie im Ausbildungsablauf stärker berücksichtigt wird. Die vielfach geäußerte Kritik an der fehlenden Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der Auszubildenden wird aus diesen Antworten nicht nachvollziehbar.

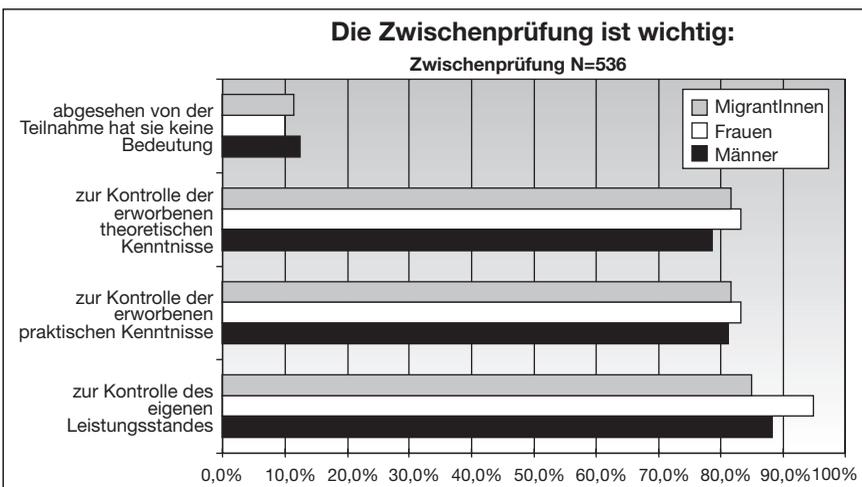


Abb. 20: Auszubildende beurteilen die Wichtigkeit einer Zwischenprüfung

Die Auszubildenden sehen die Notwendigkeit der Prüfung ein und insofern bestehen gute Möglichkeiten, die Anforderungen im Ausbildungsverlauf kontinuierlich zu thematisieren, um die Auszubildenden sinnvoll vorzubereiten. Hier sind Betrieb und Schule beiderseits gefordert. Die Auszubildenden stellen einen Zusammenhang zwischen der Leistungsfähigkeit in der Zwischenprüfung und der Abschlussprüfung her.

Etwa 50% der Frauen sind der Meinung, dass ein Zusammenhang zwischen dem Ergebnis der Zwischenprüfung und der Abschlussprüfung besteht. Die Männer sind diesbezüglich etwas skeptischer. Die Auszubildenden denken im Gesamtzusammenhang und segmentieren die Ausbildungsabschnitte wenig. Hier liegen Anknüpfungspunkte für längerfristig angelegte Lernprozesse, die in einzelnen Modulen aufgebaut werden können.

Die Auszubildenden stehen der Durchführung der Zwischenprüfung sehr aufgeschlossen gegenüber und setzen sich konstruktiv mit den Ergebnissen auseinander. Eine große Anzahl der Befragten erkennt die Notwendigkeit, sich selbständig um die Verbesserung ihres Leistungsstandes zu kümmern, an und zeigt damit eine offensive Haltung gegenüber den individuellen Leistungsgrenzen und gegenüber den Leistungsanforderungen der Schule und dem Betrieb. Das heißt, die Zwischenprüfung ist eine wichtige Möglichkeit für die Schule und den Betrieb zur Bilanzierung der Kenntnisse des Auszubildenden. Eine stärkere inhaltliche Berücksichtigung der Zwischenprüfung im Ausbildungsverlauf wird von den Auszubildenden nicht abgelehnt. Eher sehen sie sie als freiwillige Leistungskontrolle.

Katharina: „Das habe ich auf jeden Fall angesprochen, weil natürlich das irgendwann, rückt natürlich die Zwischenprüfung immer näher und man kriegt auch Angst und weißt nicht was da abgeht in so einer Prüfung. Denn man weiß nicht worauf die Prüfer achten, ich wollte gut vorbereitet werden. Mein Chef war ja nicht mein Ausbilder und das Problem war, mein Ausbilder und mein Chef sich absolut nicht verstanden haben und das hatte zur Folge, dass der eine Hüh sagte und der andere Hott und wir natürlich in so einem Zwiespalt waren, wir beiden Auszubildenden.“ (I.10)

Über die Hälfte der Auszubildenden möchte nicht, dass das Ergebnis der Zwischenprüfung mit in die Abschlussprüfung einfließt. Etwa 34% der Auszubildenden ist für eine Berücksichtigung der Noten aus der Zwischenprüfung für die Abschlussprüfung. Positive Gründe, warum die Ergebnisse der Zwischenprüfung doch mit in die Abschlussprüfung einfließen sollten, sehen die Auszubildenden vor allem im Ausgleichen von schwachen Schulnoten. Über 40% der Männer und MigrantInnen sagen, dass man mit den Noten der Zwischenprüfung eine schwache Abschlussprüfung ausgleichen können sollte. Bei den Frauen sagen dies sogar 55%. Etwas mehr als die Hälfte der Auszubildenden meint, dass der Ausbildungsbetrieb die Auszubildenden intensiver auf die Zwischenprüfung vorbereiten müsste, wenn die Zwischenprüfung mit in die Abschlussprüfung einfließt.

Ein Drittel der Auszubildenden spricht sich für die Aufwertung der Zwischenprüfung im Ausbildungsverlauf aus und benennt dafür wichtige

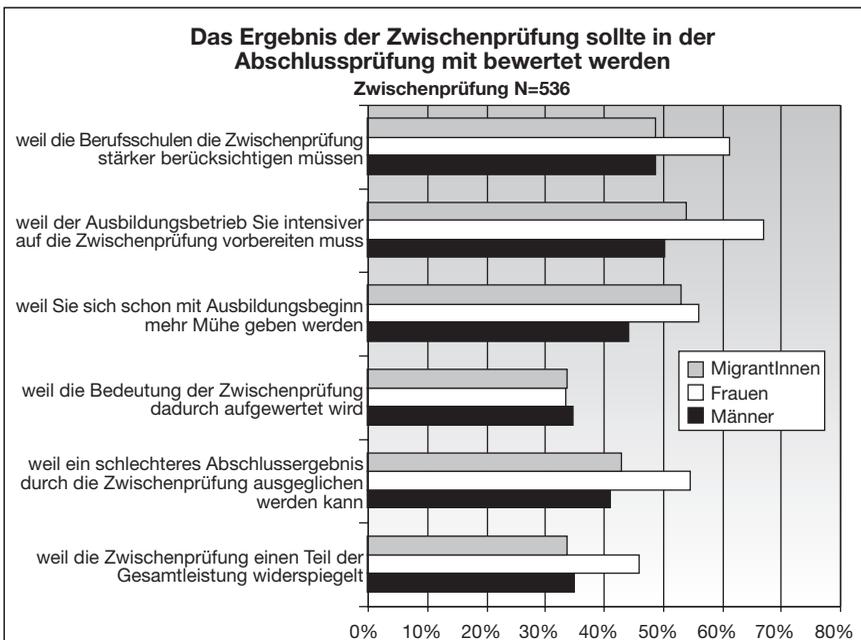


Abb. 21: Integration des Zwischenprüfungsergebnisses in die Abschlussprüfung

Gründe, die einerseits auf die Qualität der Ausbildung Rückwirkungen haben und andererseits auch ihre individuelle Einstellung gegenüber den Ausbildungsanforderungen von Beginn an ernsthafter werden ließe. Zwei Drittel lehnen eine stärkere Berücksichtigung ab. Dies hängt vermutlich mit ihren Erfahrungen auf die Vorbereitung der Zwischenprüfung zusammen. Denn wenn die Zwischenprüfung so wenig Stellenwert im betrieblichen Ablauf einnimmt wie die Auszubildenden es wahrnehmen, wären sie schlecht vorbereitet. Damit können sie kein Zutrauen für weitere Leistungskontrollen bzw. die Abschlussprüfung entwickeln.

Dennis: „Bis ich begriffen habe, dass ich zwei Jahre nichts gelernt hab und die Ausbildung, also die Prüfung dann nicht schaffen könnte. In der Schule habe ich zwar schon viel gelernt, aber das reicht nicht aus, um eine Prüfung zu bestehen. Theorie schon, aber nicht Praxis. Und dann noch ein weiteres Jahr zu verschwenden, wäre ja noch sinnloser.“ (I.1)

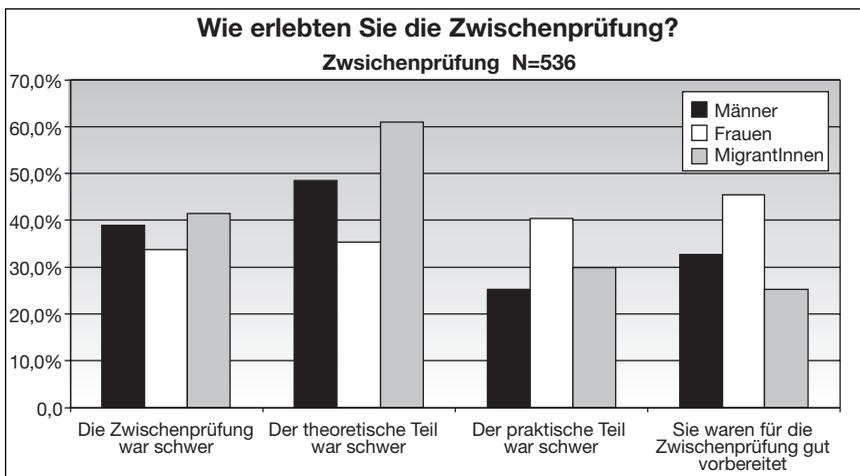


Abb. 22: Wahrnehmung der Auszubildenden in Bezug auf die Zwischenprüfung

In einigen Ausbildungsbereichen hat bereits eine Integration der Zwischenprüfungsnote in die Abschlussprüfung stattgefunden. Die Auszubildenden erwarten dann eine bessere Vorbereitung durch den Betrieb. Mit der

Aufwertung der Zwischenprüfung sind die Schule und der Betrieb in der abgestimmten und inhaltlich fundierten Vorbereitung der Auszubildenden stärker gefordert.

3.9.2 Die Abschlussprüfung

Die Frage, wann die Auszubildenden den Zeitpunkt des Prüfungstermins erfahren haben, wurde differenziert nach betrieblicher und schulischer Information. Die Aussagen (s. Anhang) aller Auszubildenden, ob Frauen, Männer und MigrantInnen, zu dem Zeitpunkt, wann sie über den Prüfungstermin informiert wurden, zeigen ein diffuses Bild. Es kristallisiert sich schulisch einen Monat vor Prüfungstermin heraus und betrieblich zwei Monate vorher. Eine klare Orientierung nehmen die Auszubildenden nicht wahr. Dies drückt sich insbesondere durch die hohe Nennung, „keine Angabe“ bei den MigrantInnen aus. Dass der Zeitpunkt der Abschlussprüfung so wenig zwischen dem Betrieb, der Schule und dem Auszubildenden eine Rolle spielt, ist verwunderlich bzw. verweist auf Verdrängungspotenziale auf allen Seiten.

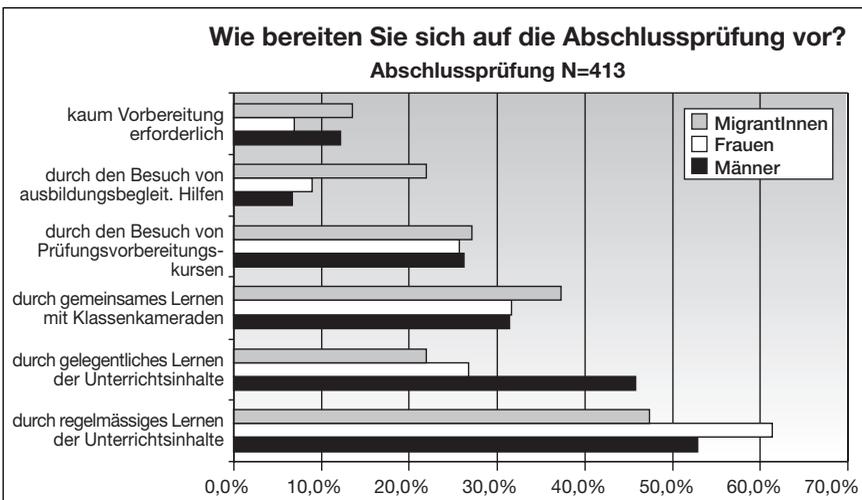


Abb. 23: Vorbereitung der Auszubildenden auf die Abschlussprüfung

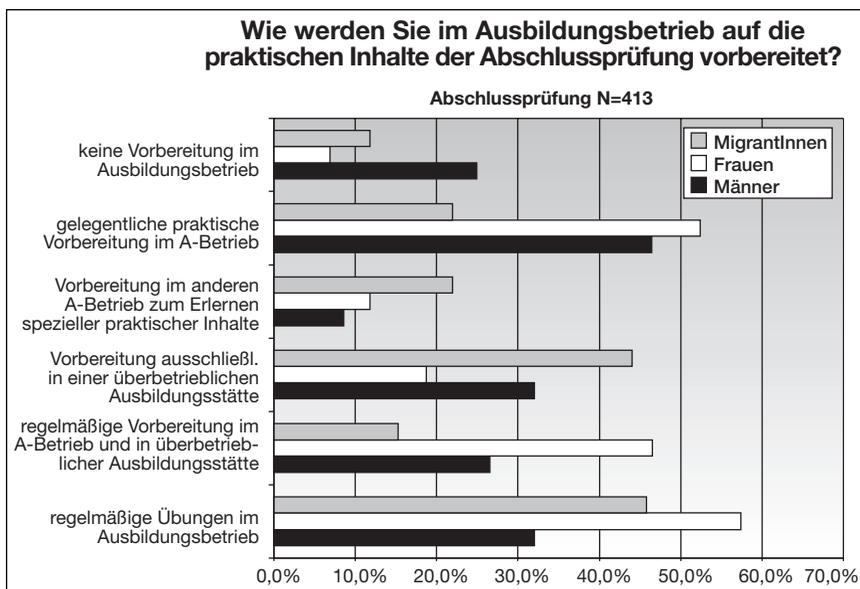


Abb. 24: Beurteilung der Auszubildenden auf die Vorbereitung der praktischen Arbeitsinhalte für die Abschlussprüfung

Auf die praktische Prüfung fühlen sich ca. 50% der Auszubildenden (s. Anhang) von der Schule und Betrieb vorbereitet. Auffallend sind die fast gleich hohen Angaben zu den beiden Lernorten. Das zeigt, dass die Schule Verantwortung für den gesamten Ausbildungsprozess übernommen hat. Auf die Frage, wann die Auszubildenden beginnen, sich auf die Abschlussprüfung vorzubereiten, sagen etwa die Hälfte, dass sie zwei Monate vorher mit dem Lernen anfangen. Dies entspricht ihrer Wahrnehmung, wann sie über den Prüfungstermin informiert wurden. Die Vorbereitung der Auszubildenden auf die Abschlussprüfung fällt sehr unterschiedlich aus.

Neben schulischen Lernzusammenhängen nutzen noch sehr viele Auszubildende zusätzliche Prüfungsvorbereitungskurse. Dies zeigt zweierlei: erstens sind die Auszubildenden sehr bemüht, ihren Abschluss zu realisieren und zweitens, dass die schulische Vorbereitung nicht ausreicht. Es ist

zu prüfen, ob nicht inhaltliche Anteile der Vorbereitungskurse stärker in den schulischen Lernzusammenhang aufgenommen werden müssen, sonst entsteht der Eindruck, dass die schulische Vorbereitung nicht ausreichend ist und ergänzende Angebote zur Regel werden. Die Nutzung des Instruments abH ist mit unter 10% der Auszubildenden sehr niedrig. Dass die MigrantInnen einen höheren Anteil stellen, zeigt ihren verstärkten Bedarf. Insbesondere diese Gruppe bereitet sich mit anderen SchülerInnen auf die Abschlussprüfung vor. Eigenverantwortliche Vorbereitung steht jedoch bei den Auszubildenden im Vordergrund. Sie ist bei den Frauen am stärksten ausgeprägt.

Sinnvoll wäre ein abgestimmtes Vorgehen zwischen der Berufsschule, den einzelnen Auszubildenden und den beteiligten Betrieben. Eine stärkere gemeinsame Verantwortung für die Vorbereitung auf die Abschlussprüfung könnte die Qualität der Abschlüsse insgesamt steigern. Die Auszubildenden empfinden eine unterschiedlich intensive Vorbereitung auf die

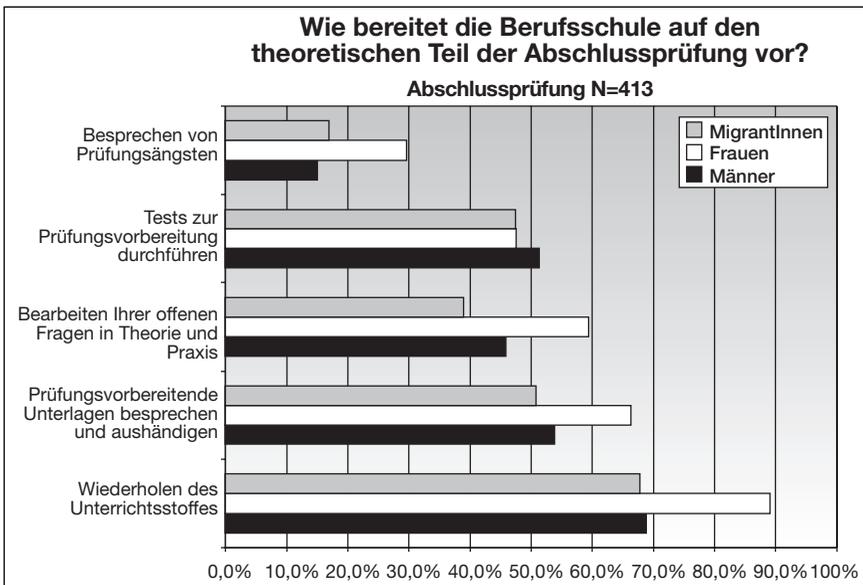


Abb. 25: Auszubildende beurteilen die Vorbereitung der Berufsschule auf die theoretische Abschlussprüfung

Abschlussprüfung. Die Männer fühlen sich im Betrieb überwiegend nur unregelmäßig bis gar nicht auf ihre Prüfung vorbereitet, die Frauen hingegen eher regelmäßig. Bei den Frauen spielt die gemeinsame regelmäßige Vorbereitung durch außerbetriebliche Lehrgänge und den Betrieb eine größere Rolle als bei den Männern und MigrantInnen. Bei den MigrantInnen dominiert die Vorbereitung durch die überbetriebliche Ausbildungsstätte den Vorbereitungsprozess, dies hängt mit den Ausbildungsverhältnissen der MigrantInnen zusammen.

Die Berufsschule bereitet die Auszubildenden hauptsächlich durch Wiederholen des Unterrichtsstoffes vor. Über die Hälfte der Auszubildenden sagt, dass prüfungsvorbereitende Unterlagen verteilt und besprochen sowie Probetests im Unterricht durchgeführt werden. Ebenso werden, das sagen fast die Hälfte der Auszubildenden, noch offene Fragen in Theorie und Praxis im Unterricht geklärt.

Insgesamt empfinden die Auszubildenden die schulischen Vorbereitungen auf die Abschlussprüfung besser als die betrieblichen Prüfungsvorbereitungen. Dies kann daran liegen, dass das Thema Prüfung von den Auszubildenden mehr mit Schule verbunden wird und im Rahmen des Unterrichts dieses Thema häufiger angesprochen wird.

Betrachtet man die Kategorien „sehr gut“ und „gut“, so sind fast die Hälfte aller Auszubildenden mit den Prüfungsvorbereitungen der Berufsschule zufrieden. Dazu werden im Vergleich die Prüfungsvorbereitungen der Ausbildungsbetriebe in den Kategorien „sehr gut“ und „gut“ lediglich von einem Viertel der Auszubildenden beurteilt. Dass die Berufsschule nur wenig auf die Abschlussprüfung vorbereitet, empfinden nur unter 10% der Auszubildenden.

Diese Ergebnisse zeigen, dass der Arbeits- und Ausbildungsprozess und die bevorstehende Prüfung nicht so miteinander verbunden sind, dass die Auszubildenden eine kontinuierliche Vorbereitung erkennen können. Hier



Abb. 26: Auszubildende beurteilen die Prüfungsvorbereitungen der Beteiligten Ausbildungsinstitutionen

scheint zu wenig Transparenz über die Anforderungen und über die Zusammenhänge zwischen der Bearbeitung von betrieblichen Aufträgen und dem individuellen Lernfortschritt zu bestehen. Diese wäre aber wichtig, um den Auszubildenden Sicherheit für die Prüfungssituation mitzugeben. Hier zeigt sich, dass die Unkenntnis, die über den Ausbildungsrahmenplan besteht, die Ausbildungssituation und insbesondere die Auszubildenden in der Vorbereitung auf ihre Prüfungen schwächt und ihr selbständiges Handeln nicht fördert.

3.9.3 Prüfungsängste der Auszubildenden

Das Besprechen von Prüfungsängsten wird vor allem von den Frauen hervorgehoben. Etwa 30% der Frauen sagen, dass in der Berufsschule Prüfungsängste im Unterricht thematisiert werden, nur wenige Männer und MigrantInnen geben dieses an, obwohl fast die Hälfte der Auszubildenden Angst vor der Abschlussprüfung haben.

Saskia: „Obwohl ich muss sagen, von der Zwischenprüfung, da habe ich Depressionen gehabt und alles. Ich war völlig fertig. (...) Bei der Zwischenprüfung habe ich zwei Monate oder drei gelernt und jetzt hier bei der Endprüfung habe ich vielleicht dafür fünf oder sechs Wochen gebraucht.“ (I.3)

Die Frauen sind stärker mit ihrer Angst befasst als die männlichen Auszubildenden und die MigrantInnen. Am meisten fürchten sich die Auszubildenden vor der Theorie. In der Praxis vertrauen sie einem anderen Zeitrahmen und einem anderen Anforderungsprofil als im theoretischen Prüfungsgebiet. So sagen denn auch fast die Hälfte aller Auszubildenden,

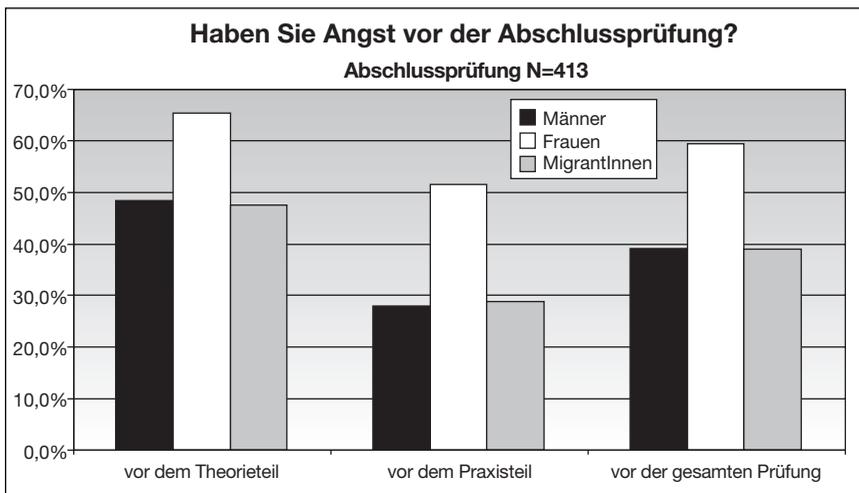


Abb. 27: Prüfungsangst – Auszubildende im Abschlussjahr

dass ihnen der Theorieteil Angst macht. Ca. 50% der Auszubildenden haben vor der praktischen Prüfung Angst.

Stellt man den Zusammenhang her, wie wenig Berücksichtigung die Bearbeitung von Prüfungsangst im Ausbildungsalltag findet, muss man feststellen, dass die Auszubildenden mit ihren subjektiven Befürchtungen und Sorgen durch die Schule und durch die Betriebe allein gelassen werden. Dies stellte sich auch im Rahmen eines Projekttagess mit Auszubildenden zum Thema Prüfungsangst heraus (Quante-Brandt 2005). Sie empfinden zu wenig persönliche Ansprache durch Schule und Betrieb.

Ein Lehrer beschreibt seine Aufgabe im Zusammenhang mit der Prüfungsvorbereitung folgendermaßen:

Lehrer B.: „Ich muss ja hauptsächlich Wissen vermitteln. Sie machen im Sommer die Gesellenprüfung. Das ist Priorität.“ (BSL I.2)

Dies steht dem Bedürfnis nach Kommunikation im Betrieb und dem Interesse, die LehrerIn als Vertrauensperson an ihrer Seite zu haben, entgegen.

Die Behandlung von Prüfungsängsten gehört in die Schule und in den Betrieb, da dort ein Zusammenhang zwischen den fachlichen Anforderungen, den subjektiven Voraussetzungen und den emotionalen Befürchtungen am ehesten reflektiert werden kann. Dies unterstützt die Strategie der Auszubildenden, im persönlichen Umfeld nach Sicherheit zu suchen. Die Auszubildenden bevorzugen bei Prüfungsangst das Gespräch mit Freunden, Bekannten und Eltern, also mit außenstehenden Personen, die nicht in das Ausbildungsgeschehen bzw. Prüfungsgeschehen involviert sind. Vor allem die Frauen haben das Bedürfnis, ihre Ängste dem Freundeskreis mitzuteilen. Der Anteil der Männer liegt hier bei 47% und der der MigrantInnen bei 37%. Das Gespräch mit Freunden und Bekannten über die bevorstehende Prüfung ist für die Männer und die MigrantInnen ebenfalls am Wichtigsten. Die direkten Ausbildungsbeteiligten, wie BerufsschullehrerIn-

nen (8%) oder AusbilderInnen (15%), sind nur für eine Minderheit der Auszubildenden eine Hilfe bei Prüfungsangst. Dies verweist auf die geringe Einbindung der Prüfungen in den Ausbildungsprozess und zeigt, dass der gesamten Persönlichkeit des Auszubildenden zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt wird.

Dazu ein Ausbilder:

Ausbilder B.: „Es gibt Schüler, die zum Abschluss ihrer Ausbildung dann Prüfungsangst bekommen, das ist also richtig. Das sind aber verhältnismäßig wenig.“ (A1.2)

Dies Ergebnis bestätigt die Tendenz der Auszubildenden, zum Abschluss ihrer Ausbildung die Anforderungen alleine lösen zu wollen und stark individualisiert zu handeln. Damit wird deutlich, dass die Prüfungsvorbereitung wesentlich eher und intensiver sowie methodisch- didaktisch verändert in den schulischen Ablauf integriert werden muss.

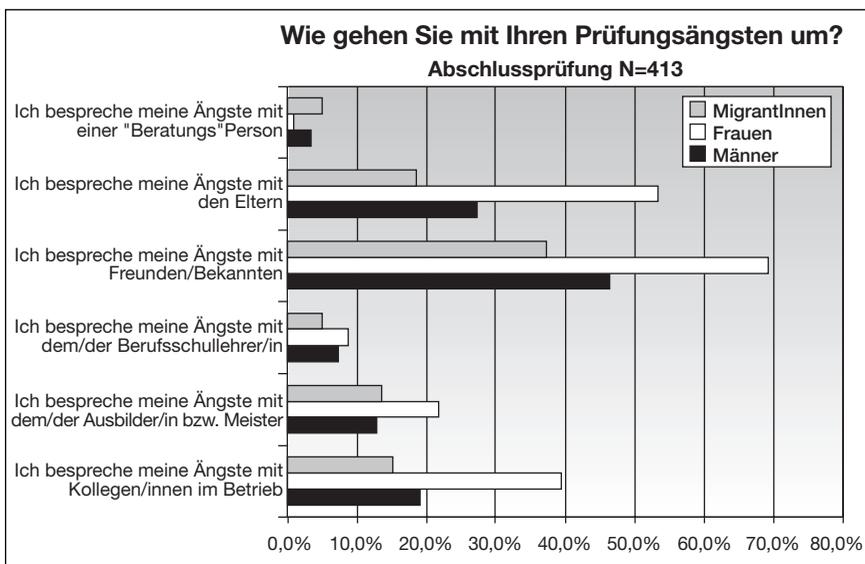


Abb. 28: Umgang mit Prüfungsängsten

Katharina: „Ich war eigentlich auf mich selbst gestellt. Also diese nötige Unterstützung, mit dahinter stehen und erklären und so weiter, dafür war die Zeit nicht da.“ (I.10)

An dieser Stelle zeigt sich eine ambivalente Bildungssituation des dualen Systems. Die Auszubildenden haben bereits den Erwachsenenstatus erlangt, sind aber noch in schulischen Bildungskontexten, und dies führt zu einer diffusen Praxis, die eine Vernachlässigung subjektiver Faktoren mit sich bringen kann, die den Bildungsprozess hemmt. Die Vermittlung der Fachlichkeit steht im Vordergrund, obwohl die Persönlichkeiten noch häufig für ihren Entwicklungsprozess Unterstützung benötigen würden, wie die starken Prüfungsängste zeigen.

Die Integration dieses Themenkomplexes zur Förderung der Selbstkompetenz in Verbindung mit der Entwicklung von Sozialkompetenz würde eine qualitative Verbesserung dualer Ausbildung ermöglichen. Prüfungsängste sind ein Indiz für begrenzte persönliche Auseinandersetzungsmöglichkeiten mit Anforderungen von Außen.

3.10 Bewertungen des Ausbildungsprozesses aus der Abschlussperspektive der Auszubildenden

Zur Abschlussprüfung sind den Auszubildenden zwei Fragen gestellt worden, bei denen sie ihre Ausbildung noch einmal retrospektiv betrachten, um dann für sich ein Fazit zu ziehen. Die erste Frage lautet: „Würden Sie sich noch einmal für den gewählten Ausbildungsberuf entscheiden?“ und die zweite Frage: „Würden Sie sich noch einmal für diesen Ausbildungsbetrieb entscheiden?“

Zum Ende der Ausbildung hat sich keine stärkere Identifikation mit dem Ausbildungsinhalt entwickeln können, sondern es ist eher eine Schwächung eingetreten. Das Ergebnis bei den MigrantInnen unterscheidet sich nur unwesentlich von den Männern und Frauen (s. Anhang).

Würden Sie sich noch einmal für diesen Ausbildungsberuf entscheiden? (Gesamtsample)						
	Anzahl	%	Männer	%	Frauen	%
Ja	198	47,9%	143	45,8%	55	54,5%
Nein	168	40,7%	125	40,1%	43	42,6%
Keine Angabe	47	11,4%	44	14,1%	3	3,0%
Gesamt	413	100%	312	100%	101	100%

Tabelle 11: Zufriedenheit mit dem Ausbildungsberuf - Gesamtsample

Auf die Frage, ob sich die Auszubildenden nochmals für den diesen Ausbildungsbetrieb entscheiden würden, sagen 44% „Ja“, sie würden sich noch einmal für diesen Betrieb entscheiden; auch hier unterscheidet sich das Antwortverhalten der MigrantInnen kaum (s. Anhang).

Knapp 50% der Auszubildenden würden sich wieder für den Ausbildungsbereich und 45% für den Ausbildungsbetrieb entscheiden. Diese Angaben verweisen auf Belastungen, die die Auszubildenden während ihrer Ausbildung empfunden haben müssen.

Dies verdeutlicht, dass die Auszubildenden ihre positive Einstellung im Verlauf des dreijährigen Ausbildungsprozesses gegenüber dem Ausbildungsbereich und -betrieb nicht festigen konnten, aber trotzdem im Ausbildungssystem verblieben sind. Dies zeigt auch ihre entwickelte Frustrationstoleranz und dass sie dem Ausbildungsabschluss einen so hohem Stellenwert beimessen, denn sonst hätten sie sich nicht für das Durchhalten entscheiden. Die Ausbildung hinterläßt im Rückblick bei ca. 50% der Auszubildenden weniger positive Einstellungen zu ihrer Ausbildungszeit. Vermutlich besteht auch ein Zusammenhang zu den fehlenden beschäftigungswirksamen Perspektiven, die mit dem Ende ihrer Ausbildung entstehen, denn weniger als 50% werden im Anschluss übernommen oder haben eine andere ihrem Qualifikationsabschluss entsprechende Perspektive.

<i>Würden Sie sich noch einmal für diesen Ausbildungsbetrieb entscheiden? (Gesamtsample)</i>						
	Anzahl	%	Männer	%	Frauen	%
Ja	181	43,8%	132	42,3%	49	48,5%
Nein	188	45,5%	139	44,6%	49	48,5%
Keine Angabe	44	10,7%	41	13,1%	3	3,0%
Gesamt	413	100%	312	100%	101	100%

Tabelle 12: Zufriedenheit mit dem Ausbildungsbetrieb - Gesamtsample

Für die jungen Frauen steht die Familienplanung im Vordergrund kombiniert mit den Möglichkeiten weiter zu lernen als eine Lebensperspektive.

Tamara: „Mal gucken, irgendwann kommt bestimmt der Kinderwunsch und ja, mal sehen, wenn ich dann noch Lust habe die Schulbank zu drücken, so dann mal gucken, ob ich meinen Meister noch mache.“ (I.9)

Martin : „Wenn ich fertig bin, will ich weiter lernen oder zur Bundeswehr, mal sehn.“(I.7)

Auffällig ist, dass sich die Aussagen zwischen Männern, Frauen und MigrantInnen nur wenig unterscheiden. Das zeigt, dass die betriebliche Realität und die Einstellungen zum Ausbildungsbereich von allen gleichermaßen wahrgenommen werden und dass somit die Rolle des Auszubildenden stärker wiegt als geschlechts- und migrantionsspezifische Hintergründe.

3.11 Zwischenfazit

Die Einmündung der Auszubildenden in ihren Ausbildungsbereich wird durchweg positiv bewertet. Eingeschränkter gilt dieses für die MigrantInnen. Die begrenzte Wahlmöglichkeit wird von ihnen nicht negativ besetzt, sondern sie handeln nach dem Motto „Was kommt ist gut“ und versuchen, mit dieser Einstellung ihre Ausbildung zu starten. Diese aufgeschlossene

Haltung ist mit einem Sicherheitsbedürfnis, durch den Ausbildungsabschluss einen Einstieg in Beschäftigung zu erhalten, verbunden. Die 13. Shell Jugendstudie kommt ebenfalls zu entsprechenden Ergebnissen. In einem Ranking kommt das Sicherheitsbedürfnis (Platz 2) direkt nach einer interessanten Arbeit, die Spaß macht (13. Shell Jugendstudie, 192ff). Dieser Wunsch nach sozialer Sicherheit und die deutliche Arbeitsorientierung der Auszubildenden verweist auf ein zentrales Problem während der Ausbildungszeit. Die Auszubildenden dieser Ausbildungsbereiche, insbesondere auch in der kleinbetrieblichen Struktur, spüren im Verlauf der Ausbildung deutlich, dass ihre Hoffnung auf einen sicheren Arbeitsplatz bzw. Selbstständigkeit vermutlich nicht erfüllt wird. Die Frauen, die im Friseurhandwerk lernen, sind doppelt enttäuscht, denn die Bezahlung und die Arbeitszeiten korrespondieren wenig mit ihren Vorstellungen von einer abgesicherten Existenz und der Möglichkeit von Vereinbarkeit nach Gründung einer Familie. Die jüngeren Frauen stellen vermutlich schnell fest, dass Selbstständigkeit als ein persönliches Ziel unter den aktuellen Arbeitsmarktbedingungen eher eine widersprüchliche Perspektive ist. Deutlich wird an dieser Grundeinstellung der Auszubildenden, dass sie einerseits sehr positiv gegenüber dem Neuen eingestellt sind, aber andererseits auch „realitätsfern“ und damit anfällig für Frustrationen. Die Erfahrungen in der betrieblichen Realität enttäuschen häufig ihre Hoffnungen. Ob dieses Phänomen wirklich ein Problem der mangelhaften Berufsorientierung ist, wäre noch zu klären, denn die Wahlmöglichkeiten für junge Erwachsene auf dem Ausbildungsstellenmarkt sind kaum gegeben, so dass sie nehmen, was sie bekommen können. Gleichzeitig bedarf es aber auch der kritischen Betrachtung der betrieblichen Ausbildungsplätze, um abzusichern, dass die Lernhaltigkeit und das soziale Miteinander die Ausbildungsanstrengung des Auszubildenden fördert und die Zielsetzung, Fachkräfte auszubilden auch Leitlinie des Handelns bleibt.

Bei den eher positiven Antworten zur Einordnung des angewählten Ausbildungsberufes fällt bei den MigrantInnen die hohe Nennung der Notlösung (12%) auf. Dies deutet bei ihnen auf eine größere Diskrepanz

zwischen Wunsch und Wirklichkeit hin. Die MigrantInnen beurteilen ihre Einmündung weniger positiv als die Gesamtgruppe. Betrachtet man dann, dass auch die MigrantInnen die Gruppe der Auszubildenden sind, die eher mit dem Gedanken spielen, ihre Ausbildung vorzeitig zu beenden und dass in dem Zeitraum von der Probezeit über Zwischenprüfung bis zur Abschlussprüfung bereits ein Großteil der MigrantInnen nicht mehr befragt werden konnte, kann man einen Zusammenhang zwischen Zufriedenheit bei der Einmündung und Abbruchneigung annehmen. Bei einem Vergleich zwischen der Gesamtgruppe und der Gruppe der MigrantInnen ist ein Zusammenhang zwischen positiver Einstellung bei der Einmündung in das Ausbildungsverhältnis und einer geringeren Störanfälligkeit im Ausbildungsverlauf anzunehmen. Die Einmündung spielt für gelingende Ausbildungsverläufe eine wesentliche Rolle, hier liegt ein deutlicher Gestaltungsspielraum für Betrieb und Schule sowie natürlich auch für die Akteure der Vorqualifizierungen, insbesondere bei der systematischen Betreuung von Praktika (Quante-Brandt 2002).

In der Probezeit kann durch intensivere Kommunikation die Verständigung zwischen den Auszubildenden und dem Betrieb verbessert werden. Die Auszubildenden streben diesen Austausch an und wünschen sich verstärkt Rückmeldungen über ihrer Arbeit und ihr Verhalten, sind aber darauf angewiesen, dass der Betrieb oder die Schule diesen Kommunikationsprozess initiiert, da die Auszubildenden durch diese grundlegenden Veränderungen ihrer Arbeits- und Lebenssituation verunsichert sind. Diese veränderte soziale Anforderung wird zu wenig im Einmündungsprozess berücksichtigt. Sozial entsteht ein hoher Druck, der verbunden ist mit der Sorge, den Vorstellungen des Betriebes nicht zu entsprechen.

Die Kündigungen in der Probezeit müssten sinnvollerweise begleitet werden, da der überwiegende Teil der Auszubildenden lediglich einen Betriebswechsel anstrebt. Hierfür bedarf es strukturierter Übergänge. Die 25% der Befragten, die jobben wollen, bedürfen einer intensiven Beratung, um sie nicht für qualifizierende Ausbildungswege zu verlieren.

Die geschlechtsspezifische und migrantische Anwahl der Ausbildungsberufe dieses Samples ist eher typisch. Frauen münden in Dienstleistungsbereiche und MigrantInnen in Arbeitsbereiche, deren Qualifikationen unabhängig vom Lebensmittelpunkt genutzt werden können. In den fünf stärksten Ausbildungsberufen dieser Befragung sind die deutlichsten Rückgänge zu verzeichnen. Diese Ausbildungsbereiche und Betriebe verfügen scheinbar nicht über eine ausgeprägte Integrationskraft. MigrantInnen - insbesondere die Frauen - sind im Verlauf der dreijährigen Ausbildung diejenige Gruppe, die am seltensten das Ende der Ausbildungszeit erreichen. In die Kleinst- und Kleinbetriebe (1-20 Beschäftigte) münden dazu überwiegend Frauen und MigrantInnen mit weniger guten schulischen Voraussetzungen ein.

Kleinst- und Kleinbetriebe nehmen MigrantInnen auf, können sie aber nur bedingt ausbilden, denn sie scheiden vielfach wieder aus dem Ausbildungsprozess aus. An dieser Einmündungssituation muss unbedingt etwas verändert werden, da damit Ausbildungsabbrüche provoziert werden, die für die Prozessbeteiligten negative Folgen in Bezug auf die weiteren Ausbildungsbemühungen haben. Die Begleitung dieses Überganges muss für Auszubildende und Kleinst- und Kleinbetriebe strukturiert und mit Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten verbunden werden.

Die Ergebnisse belegen darüber hinaus, dass die kleinstbetriebliche Ausbildungsstruktur die schwächeren Auszubildenden aufnimmt und dass dort MigrantInnen und Frauen am stärksten vertreten sind; es sind gleichzeitig die Gruppen mit den stärksten Abgängen. Vermutlich haben diese Betriebe wenig Möglichkeiten, ihre ausgewählten Auszubildenden adäquat zu fördern. Unterstützung der Betriebe bei der Ausbildung und bei der Herstellung von betrieblichen Lernsituationen ist geboten. Hier kommt der Weiterbildung der AusbilderInnen eine besondere Bedeutung zu. Die handwerkliche Ausbildungssituation ist geprägt von der Ausbildung durch MeisterInnen und/ oder den Gesellen. Die Durchführung der Ausbildung ist in der betrieblichen Hierarchie oben angebunden, womit die Autonomiebe-

dürfnisse der Auszubildenden begrenzt sind. Dies ist ein Charakteristikum der klein- und kleinstbetrieblichen Ausbildung. Die Suche nach Spielräumen in dieser betrieblichen Ausbildungsstruktur ist notwendig zur Absicherung der Ausbildungs-bemühungen. Denn diese Struktur bedeutet auch, dass die Ausbildungsinhalte vielfach aus einer Hand vermittelt werden.

Betrachtet man die Ergebnisse der Befragung, kann nur ca. die Hälfte der Auszubildenden eine Angabe dazu machen, ob der Ausbildungsplan eingehalten wird. Dies verweist auf eine starke Personenzentrierung der Ausbildungssituation. Würden die Vorgaben anders in den Prozess der Ausbildung integriert werden, könnten Arbeitsaufgaben gemeinsam entwickelt werden, die den Auszubildenden eine relative Unabhängigkeit von den Ausbildenden ermöglicht. Unkenntnis der Auszubildenden wirkt sich auf alle Fälle eher negativ auf ihre Autonomiebestrebungen und ihre Entwicklung zur Selbstständigkeit aus, da ihnen Kriterien zur Beurteilung ihrer Ausbildungssituation fehlen. Damit ist beiden Seiten nicht gedient, und deshalb sollten hier Strukturveränderungen für den betrieblichen Ablauf einwickelt werden.

Betriebsgrößen zwischen 50-99 Beschäftigte bieten den Auszubildenden günstige Voraussetzungen zur Durchführung ihrer Ausbildung. Die Gründe dafür liegen einerseits in der Überschaubarkeit der betrieblichen Strukturen und andererseits in der relativen persönlichen Unabhängigkeit von einzelnen AusbilderInnen. Transparenz bedeutet auch, dass die Möglichkeit für den Aufbau sozialer Beziehungen gegeben ist, ohne dass das direkte Ausbildungsverhältnis berührt sein muss. Insofern wirken entsprechende Rahmenbedingungen integrationsfördernd.

Die betriebliche Vorbereitung auf die Zwischen- und Abschlussprüfung verlangt nach mehr Transparenz und Integration der Anforderungen in den Ausbildungsverlauf. Beide Instanzen - Betrieb und Berufsschule - müssen sich mit der Situation auseinandersetzen, dass die Auszubildenden vielfach mit Befürchtungen (60%) in die Prüfung gehen und streckenweise Schwierigkeiten haben, die Zusammenhänge zwischen dem Gelernten im

betrieblichen Alltag, den theoretischen Anteilen und den Prüfungsanforderungen selbstständig herzustellen. In der Praxis fühlen sie sich sicherer als in der Theorie, obwohl sie die Prüfungsvorbereitung nicht umfangreich genug finden. Die Schule bereitet im Wesentlichen mit Wiederholungen von einzelnen Fachgebieten vor und stellt zu wenig Gesamtzusammenhänge her. Diese repetierende Herangehensweise erkennen die Auszubildenden, aber sie vermittelt zu wenig Sicherheit für den Prüfungsablauf. Insgesamt bedarf es einer stärkeren Struktur der Prüfungsvorbereitung durch die Auszubildenden. Dies umfasst den kontinuierlichen Lernprozess im Verlauf der Ausbildung, die Integration der Zwischenprüfung als Selbstkontrolle und rechtzeitige Information über die Prüfungstermine. Die Auszubildenden wollen eine stärkere Berücksichtigung der Prüfungsvorbereitung während ihrer Ausbildungszeit. Ca. ein Drittel würde dafür auch in Kauf nehmen, dass die Zwischenprüfung in die Endbewertung mit eingeht. Die Auszubildenden nehmen die Prüfungen sehr ernst und haben vielfach Angst vor der Situation. Sie bleiben aber mit diesem Gefühl weitgehend allein. Die Schule und der Betrieb können durch eine systematische Vorbereitung und durch die kontinuierliche Beschäftigung mit den Auszubildenden gerade in Bezug auf die Prüfungsanforderungen angstreduzierend wirken. Darüber hinaus sollte vor den Prüfungsterminen speziell auf diese Situation, z.B. im Unterricht, vorbereitet werden.

Die Auswertung zeigt auf, dass ein großer Teil der Auszubildenden ihre fachliche Ausbildung positiv bewerten. Immerhin sind zwischen 60%-80% mit der Anleitung zufrieden. Differenziert nach Geschlecht und Migration fallen die Ergebnisse etwas weniger deutlich aus. Ob diese Differenzierung auf die kleinstbetriebliche Struktur oder auf den Ausbildungsbereich zurückzuführen ist, kann nicht abschließend gesagt werden. Offene Kommunikation am Arbeitsplatz und interessante Arbeitsinhalte sind für die Auszubildenden wichtige und positive Kriterien für eine gute Ausbildung. Dies sind zentrale Aspekte für gelingende Ausbildungsverläufe. Treten an diesem Punkt Störungen auf, verliert das Ausbildungsverhältnis an Stabilität. Nach dem euphorischen Start in die Ausbildung ebbt die Bewertung

bezüglich des positiven Betriebsklimas ab und pendelt sich in einer eher neutralen Einstellung gegenüber der Bewertung des Betriebes ein.

Dass die Auszubildenden nur zu ca. 50% noch einmal in den Ausbildungsbereich oder den Ausbildungsbetrieb einmünden wollten zeigt, dass bei der Hälfte der Auszubildenden die Bindung zum Ausbildungsberuf und zum -betrieb nicht gefestigt werden konnte. Das Ergebnis wirkt etwas widersprüchlich, wenn man daneben die Angaben zur guten fachlichen Anleitung und zum eher neutral bewerteten Betriebsklima betrachtet. Die Unterstützung zum Ende der Ausbildung scheint den Auszubildenden eher zu gering auszufallen (Vorbereitung auf die Abschlussprüfung), so dass sie mit persönlicher Enttäuschung auf ihre Ausbildungszeit zurückblicken. Gerade vor dem Hintergrund der gewünschten sozialen Integration in den Betrieb verarbeiten sie diese Situation persönlich als Ablehnung. Vermutlich wirkt an dieser Stelle der Druck, der durch die Abschlussprüfung entsteht.

Darüber hinaus spielen Zukunftsängste und die Gewissheit, in dem Betrieb und oder in dem Ausbildungsbereich keine berufliche Perspektive entwickeln zu können, eine Rolle. Deutlich wird daran, dass die Auszubildenden auf die Anforderungen der individuellen Gestaltung der Biographie (patchwork) viel zu wenig vorbereitet sind und retrospektiv das Bild zu ihrer Ausbildungszeit negativ zeichnen; vielleicht sogar negativer, als sie es im Verlauf wahrgenommen haben. Vermutlich fühlen die Auszubildenden ihre Anstrengungen, die sie aufgebracht haben, um die Ausbildung zu Ende zu bringen, nicht genügend gewürdigt.

Die Bewertung der Schule fällt bei den Auszubildenden positiver aus als die des Betriebes. Die duale Ausbildung ist dominiert durch den betrieblich organisierten Ausbildungsprozess und insofern verbringen die Auszubildenden im Betrieb mehr Zeit und sind auch dort verstärkt mit Widersprüchlichkeiten konfrontiert. Die Schule könnte diese positiv besetzte Sonderstellung mehr nutzen und die Auszubildenden stärker fördern.

Die Schule spielt für die BerufschülerInnen als begleitende und unterstützende Institution eine wichtige sozial integrierende Rolle. Mit den Antworten in der Befragung drücken die Auszubildenden den besonderen Stellenwert aus, den die Schule für ihre Ausbildung hat. Neben den sozialen Aspekten geben die Antworten auch Aufschluss darüber, dass den Auszubildenden ihre inhaltlichen Grenzen bekannt sind und sie daran arbeiten müssen. Sie stellen aber auch fest, dass ihnen der Zusammenhang zwischen Theorie und Praxis, den die Schule herstellen sollte, nicht genügend Lernimpulse ermöglicht. Hier zeigen sich die Entwicklungspotentiale für die Gestaltung der dualen Ausbildungssituation. Die Wünsche und Forderungen der Auszubildenden - bezüglich der Gestaltung der betrieblichen und schulischen Realität - bieten umfangreiche Möglichkeiten zur Entwicklung einer integrierenden Bildungswegplanung.

4. Widersprüche in der dualen Ausbildung

Aus den Strukturkonflikten dualer Ausbildung (Quante-Brandt 2004) entwickelt sich streckenweise eine diffuse Ausbildungspraxis. Der Umgang mit Unübersichtlichkeit erfordert eine entwickelte Selbstkompetenz der Ausbildungsbeteiligten, durch die die Individuen befähigt sind, selbständig Klärungsprozesse zu initiieren, um Transparenz in die Ausbildungssituation zu bringen. Dies ist eine zentrale Aufgabe bei der Gestaltung dualer Bildungsprozesse. Dafür bedarf es der Entwicklung von Sozial- und Selbstkompetenz. Fehlen diese Kompetenzen, bilden sich die Strukturkonflikte der Ausbildungsorganisation direkt auf der individuellen Ebene der Alltagspraxis ab, und es entstehen neben der fachlichen Anforderung Überforderungssituationen auf der Beziehungsebene.

4.1 *Negativ erlebte Ausbildungsbedingungen*

Die Auszubildenden sind nach Konflikten gefragt worden, die sie tatsächlich in ihrer Ausbildung wahrgenommen haben. Diese Längsschnitterhebung zeigt auf, welche Faktoren die Ausbildungsrealität nachhaltig negativ beeinflussen. Hetze, ausbildungsfremde Tätigkeiten und Ärger nehmen im Verlauf der Ausbildung deutlich zu. Erwartungen und Ansprüche der AusbildungspartnerInnen scheinen nicht genügend aufeinander abgestimmt zu sein.

Konfliktpunkte			
	Probezeit	Zwischenprüfung	Abschlussprüfung
Sie führen häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten aus	28,3%	41,2%	40,7%
Sie bekommen Ärger, wenn Sie Aufgaben nicht lösen können	16,2%	25,4%	25,9%
Sie erleben ständige Arbeitshetze	27,7%	41,5%	43,6%

Tabelle 13: Konfliktpunkte während der Ausbildung

Die Wahrnehmung der Befragten, dass ausbildungsfremde Tätigkeiten so deutlich zunehmen, verweist wieder (s.o.) auf ein innerbetriebliches Qualitätsproblem im Ausbildungsprozess, das eine fachliche und soziale Dimension hat. Problematische Entwicklungen in Bezug auf ausbildungsfremde Tätigkeiten und Hetze werden immer wieder deutlich. Das Ergebnis, dass ca. 40% bzw. 43% der Befragten dieses als Kritik und Konfliktpunkte angeben, zeigt, dass in ihrer Ausbildungssituation Klärungsbedarf in Bezug auf die Arbeitsaufgaben und -abläufe vorhanden ist.

Legt man Qualitätsdimensionen an, so ist festzustellen, dass die Auszubildenden Mängel bezüglich der betrieblichen Realität erleben. Vor dem Hintergrund ihrer geringen Informationen über die formalen Anforderungen an ihre Ausbildung fehlen den Auszubildenden Anknüpfungspunkte, ihre Kritik zu äußern bzw. den Ablauf zu hinterfragen. Vielfach bleibt es bei diffusen Misstimmungen, die die gesamte Ausbildungssituation belasten. Kritik an der Durchführung der Ausbildung vorzutragen, ist aus der Position der Auszubildenden schwierig, insofern bedarf es einer Struktur, die dieses Miteinander regelt. Rützel (2000) spricht davon, dass nicht nur die technischen Belange optimiert werden sollen, sondern auch der betriebliche Anspruch besteht, dass das soziale Miteinander reibungslos verläuft. Hierfür muss aber etwas getan werden, denn die Menschen müssen die Formen des offenen, des klärenden Umgangs miteinander lernen. In Bezug auf das Problem der Auszubildenden mit Arbeitshetze und ausbildungsfremden Tätigkeiten könnte die Schule einen Rahmen zur Reflexion des betrieblichen Alltages bieten und damit die Auszubildenden auf den Weg bringen, ihre Belange im Betrieb angemessen anzubringen. Denn ausbildungsfremde Tätigkeiten werden meistens erst dann zu einem Problem während der Ausbildung, wenn sie überhand nehmen und der fachliche Anteil der Ausbildung leidet bzw. das soziale Miteinander belastet ist. Viele Auszubildende reflektieren zum ersten Mal zur Zwischenprüfung ihre Ausbildungssituation in Bezug auf die Qualität des vermittelten Stoffes, und es entwickelt sich vielfach die Sorge, ob sie den Prüfungsanforderungen entsprechen können. So erklärt sich die deutliche Zunahme der wahrgenommenen ausbildungsfremden Tätigkeiten.

Silvia: „Ich fand mich ein bißchen ausgenutzt. Es war ja auch ein Großteil da nur den ganzen Tag den Laden putzen.“ (I.5)

Darüber hinaus drückt die vielfache Ausübung entsprechender Aufgaben wenig Wertschätzung und Anerkennung gegenüber der Leistungsfähigkeit des Auszubildenden aus. Paart sich dieses noch mit Zeitdruck im Arbeits- und Lernprozess, also einer persönlichen Überforderungssituation des Auszubildenden, verfestigen sich Verständigungslücken zwischen den Ausbildungsparteien. Immerhin gut 40% der Auszubildenden erleben in ihrer betrieblichen Realität entsprechende Situationen und finden kaum Ansatzpunkte, dieses zu klären, obwohl sie strukturell gegeben wären, z.B. über eine sachliche Verständigung zu den fachlichen Aufgaben während der Ausbildung, die im Ausbildungsrahmenplan geregelt sind.

Tamara: „Ja, wenn denn irgendwelche Bestellungen gekommen sind, halt ne große Lieferung von irgendwelchen Herstellern (...) dann ist man voll am Aufräumen, ja voll im Gange und dann kommen fünf Leute auf einmal auf einen zu und sagen ‚Mach mal! Mach mal! Mach mal!‘ und du stehst mit vollen Händen und weißt schon gar nicht mehr wohin und du sagst es ja, ich mache das, ich muss das eben schnell machen. Zack wieder ins Büro, Anschiss gekriegt, was mir einfallen würde (...).“ (I.9)

Da aber vielfach Unkenntnis (s.o.) darüber besteht, bekommen die Prüfungen etwas Bedrohliches, und ausbildungsfremde Tätigkeiten werden stärker als Belastung und Entwertung empfunden, da sie gegen die Lernhaltigkeit und die gleichberechtigte Mitarbeit in der Ausbildung stehen. Die Auszubildenden sehen kaum Möglichkeiten, diese Situation in ihrem Sinne zu beeinflussen. So gehört das Schreiben des Berichtsheftes zu den eindrucksvollsten Streitpunkten zwischen Betrieb und Auszubildenden. Hieran werden häufig stellvertretend für andere Schwierigkeiten miteinander Konflikte ausgetragen. Dieses Konfliktthema zum “Führen des Berichtshefts” ist aber gesetzlich geregelt. Das Berichtsheft muss im Betrieb geschrieben und besprochen werden.

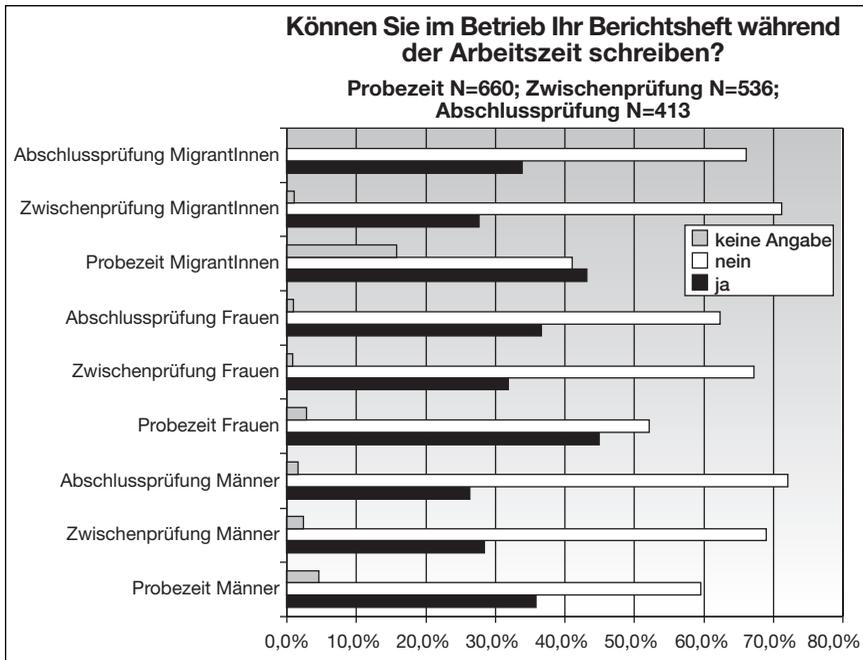


Abb. 29: Konfliktpunkt Berichtsheft

Michael: „Ehm, weil ich komme nach Hause von der Schule, dann schreibe ich mein Berichtsheft und mache meine Sachen (...)“ (I.8)

Während der Probezeit haben 38% Auszubildende angegeben, dass sie ihr Berichtsheft in der Arbeitszeit schreiben dürfen. Zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung sind es 29% der Auszubildenden, und zur Abschlussprüfung sagen ebenfalls nur ein Drittel, dass sie ihr Berichtsheft während der Arbeitszeit schreiben dürfen. Betrachtet man die Antworten der MigrantInnen zu dieser Frage, so sagen 43% während der Probezeit, 28% zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung und 34% zur Abschlussprüfung, dass sie ihr Berichtsheft während der Arbeitszeit schreiben dürfen. Rund 70% der Auszubildenden dürfen ihr Berichtsheft nicht während der Arbeitszeit schreiben, obwohl die AusbilderInnen der Betriebe den Auszubildenden hierfür Zeit einräumen müssen. Das Schreiben des Berichtsheftes im

Betrieb würde ebenso wie der Austausch über den Ausbildungsplan eine gute Möglichkeit zur strukturierten Besprechung über Anspruch und Realität in bezug auf den individuellen Lernfortschritt bieten. Hier vergeben sich die Betriebe einen Austausch mit ihren Auszubildenden über die betriebliche Abläufe. Dies könnten sinnvolle Feedback- Gespräche sein. Dieser Sachverhalt ist insofern ungünstig für das betriebliche Miteinander, weil damit einerseits die Chance vertan wird, eine geregelte beidseitige Ausbildungsverpflichtung mit Leben zu füllen. Andererseits belastet diese Regelverletzung latent das Ausbildungsverhältnis. Die Auszubildenden entziehen sich häufig dieser Verpflichtung, mit dem Argument, ihnen werden nicht die Rahmenbedingungen eingeräumt und die Betriebe entziehen sich ihrer Pflicht des kontinuierlichen Austauschs am Arbeitsplatz über die betriebliche Berichterstattung des Auszubildenden. Beide Seite vergeben sich damit eine geregelte Verständigung, und das Ausbildungsverhältnis erhält somit einen weißen Fleck. Diese Situation hat Parallelen zur Integration des Ausbildungsplanes und zur Vorbereitung auf die Prüfungen. Es fällt auf, dass die geregelten Vereinbarungen des Ausbildungsverhältnisses im Grunde möglichst wenig Berücksichtigung im Ausbildungsprozess finden.

Ein nächster wichtiger Aspekt für die Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit mit der Ausbildungssituation ist in der Einhaltung der formalen Rahmenbedingungen zu sehen. Befragt man die Auszubildenden zu den negativen Aspekten ihrer Ausbildung, fällt auf, dass der schlechte Verdienst von Beginn bis zum Ende der Ausbildung den höchsten negativen Stellenwert einnimmt.

Die Auszubildenden beklagen die zu geringen Ausbildungsvergütungen und stehen damit im absoluten Widerspruch zu der Sicht der Arbeitgeber, die ihrerseits zu hohe Ausbildungskosten anführen und damit ihre abnehmende Ausbildungsbereitschaft begründen. Betrachtet man die Seite der Auszubildenden, befinden sie sich in der Phase der Verselbständigung und Einmündung in das Erwachsenenleben. Hiermit verbinden sie eine höhere ökonomische Unabhängigkeit von der Herkunftsfamilie oder den sozialen Unterstützungssystemen. 20% der Auszubildenden ziehen im Verlauf der

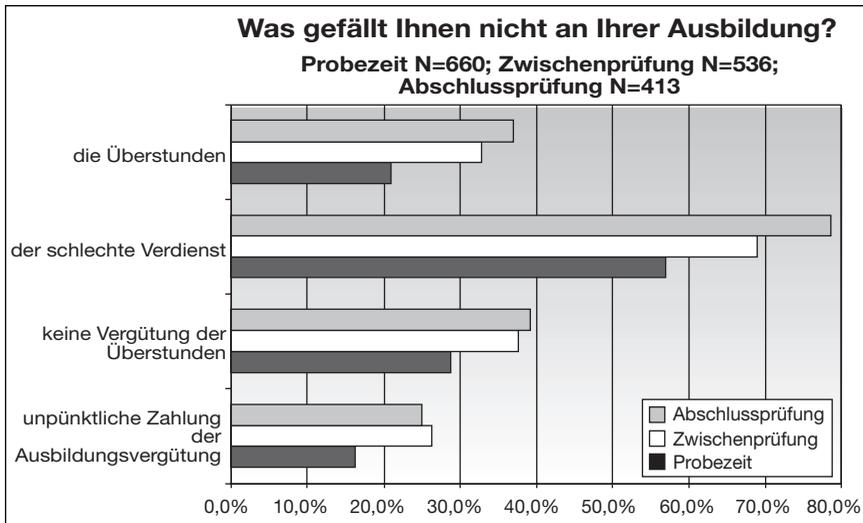


Abb. 30: Konfliktpunkt Ausbildungsrahmenbedingungen

Ausbildung zu Hause aus und beginnen mit einer eigenständigen Lebensführung. Dies verändert die Kostenstruktur des Lebensunterhaltes. Hierbei stoßen sie mit ihren Ausbildungsvergütungen häufig an Grenzen. Da sie durch die Ausbildungszeiten zeitlich stark eingebunden sind, fallen die Möglichkeiten eines zusätzlichen Verdienstes meistens weg. Dies verstärkt noch einmal mehr den Unmut bezüglich der nicht vergüteten Überstunden. Fast 40% der Auszubildenden geben an, ihre geleisteten Überstunden nicht vergütet zu bekommen.

Katharina: „Er hatte so eine Ansicht, ja Pünktlichkeit ist oberstes Gebot, das bin ich ja auch, ich bin relativ pünktlich gewesen. Er hatte bloß immer die Vorstellung, dass man eine Viertelstunde vorm Arbeitsbeginn am Arbeitsplatz ist, um sich vorzubereiten. Das habe ich ja irgendwie eingesehen, aber nicht gebackten gekriegt, ich habe es echt nicht hingekriegt. (...) Und was ich aber da nie verstanden hatte, also ich wurde nie irgendwie, ich habe keine Vergütung bekommen für die Überstunden, die ich gemacht habe, und ich habe schon reichlich Überstunden in diesem Laden gemacht, (...) das waren am Tag war das mindestens eine halbe Stunde, dann waren das 2,5 Stunden zur Woche.“ (I.10)

Die Auszubildenden erwarten, dass nicht mit zweierlei Maß gemessen wird. Wenn sie keine Vergütung der Überstunden erhalten, gehen sie davon aus, dass ihnen gegenüber mit Toleranz reagiert wird, wenn sie Vorgaben nicht einhalten.

Neben diesen Gründen, die sich aus der Veränderung der Lebensführung der Auszubildenden ergeben, spielen auch innerbetriebliche Erfahrungen eine Rolle. Ein Auszubildender erlebt seine zunehmende Arbeitsleistung, indem er immer stärker in den betrieblichen Ablauf eingebunden mitarbeitet, womit er für den Betrieb gewinnbringend wird. Diese Veränderungen nimmt der Auszubildende aus zweierlei Perspektiven wahr. Einerseits entwickelt sich für ihn eine qualifizierende Ausbildungssituation, er lernt und sein Selbstbewusstsein wächst im Arbeitsprozess, und andererseits verändert sich seine ökonomische Situation dadurch nicht. Er bekommt damit kaum eine höhere Vergütung. Für den Betrieb stellt sich die Situation anders dar. Endlich ist der Auszubildende mit Gewinn einzusetzen. Die beiden Perspektiven bezüglich des Verdienstes während der Ausbildung sind nicht zu klären, führen aber dann zu Unmut im Arbeitsprozess, wenn zusätzliche Leistungen nicht vergütet werden.

Hier zeigt die Untersuchung, dass einige formale Aspekte der Ausbildung besser geregelt werden müssen, um eine Labilisierung der Ausbildungsbemühungen zu vermeiden. Denn wie der Längsschnitt zeigt, nimmt die Unpünktlichkeit im Verhältnis zur Nichtzahlung der Überstunden sowie die fehlende Abstimmung bezüglich der Überstundenregelungen zu. Es ist festzustellen, dass den Auszubildenden die Regelungen zu der fehlenden Vergütung der Überstunden deutlich negativ auffallen.

Häufig werden die Vereinbarungen unterschiedlich interpretiert, und die Auszubildenden sehen wenig Handlungsspielraum, über diese verschiedenen Auffassungen zu einer konstruktiven Annäherung und Klärung zu gelangen. An dieser Schnittstelle der Auslegung vertraglicher Vereinbarungen beginnt die Entwicklung negativer Einstellungen gegenüber dem Aus-

bildungsverhältnis. In der Probezeit bemängeln ca. 21% der Auszubildenden Überstunden. Zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung sind es bereits 33% und zur Abschlussprüfung 37%. Es fehlen Absprachen und klare Regelungen der Ausbildungsbeteiligten, z.B. über die Zeiten, die Vergütung oder den Freizeitausgleich.

Jakob: „Ja bei einem Kameraden, ja... der immer die ganze Zeit, dass er Samstags arbeiten muss, wenn er sonst noch nicht arbeiten geht, dass er halt dann gekündigt wird. (...) Er kriegt das nicht bezahlt, er darf nicht abfeiern, wenn er jeden Samstag arbeiten geht. Er geht hin aus Angst, um den Arbeitsplatz nicht zu verlieren.“ (I.4)

Die Befragung verdeutlicht einen weiteren Schwachpunkt der Ausbildung, und zwar die unpünktliche Zahlung der Ausbildungsvergütung. Waren es in der Probezeit noch 16% der Auszubildenden, die nicht rechtzeitig ihr Gehalt bezogen, so sind es zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung bereits 26%. Zur Abschlussprüfung bleibt der Anteil mit 25% ähnlich hoch. Dies stellt die Auszubildenden vor Probleme in ihrer Lebensführung. Dies belastet die Arbeitsbeziehungen. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang, dass es sich um eine Regelverletzung von Seiten der Betriebe gegenüber dem Auszubildenden handelt und es nicht eine Frage der subjektiven Wertung sein kann, wann Vergütungen gezahlt werden. Handelt es sich um eine ökonomisch angespannte Situation des Betriebes, wäre eine Absprache zwischen den Beteiligten möglich. Die Auszubildenden haben kaum Möglichkeiten, eine entsprechende Situation zu verändern, sie empfinden Ohnmacht. Es fehlt ihnen der innerbetriebliche Ansatzpunkt, ihre Kritik vorzutragen und Lösungswege zu entwickeln, so dass sie entweder den offiziellen Weg gehen oder mit Vermeidung reagieren.

Betrachtet man in diesem Zusammenhang, dass 27% der Auszubildenden angeben verschuldet zu sein, ist klar (s.o.), dass für die Auszubildenden Unregelmäßigkeiten auf der Seite der Betriebe existentielle Auswirkungen haben. Hier tritt eine Verdopplung der Problemlage auf, sozial destabili-

sierte Auszubildende und ökonomisch instabile Betriebe. Dies erfordert von Seiten der Betriebe einen verantwortlichen Umgang mit den Auszubildenden. Das Problem der zunehmenden Insolvenzen von Kleinst- und Klein-betrieben spielt hier auch eine Rolle. Hier ist die Schule in Zusammenarbeit mit den Kammern gefordert, den Auszubildenden eine Perspektive zu eröffnen. Die Individualisierung dieser Ausbildungssituation führt zu Abbrüchen und zu Ausbildungsabstinz.

Die langen Arbeitszeiten gehören zu einem weiteren wichtigen Kritikpunkt der Auszubildenden.

Katharina: „Ich hatte einen sehr weiten Weg (...) und dann bin ich im Bus eingeschlafen. Also es war unwahrscheinlicher Schlafmangel, ich war absolut gestresst und übermüdet und es war absolut eine Gewöhnungsumstellung, von der Schule zur Arbeit. (...) einmal in der Woche hatte ich ja einen Übungsabend und der Übungsabend, das war in der ersten Zeit, das ging bis 23.00 Uhr, das war gar nichts und nächsten Tag musste ich um 9.00 Uhr wieder auf der Matte stehen, also die Ausbildungsverhältnisse waren schon recht hart.“ (l.10)

Beim Gesamtsample nimmt diese Kategorie von 31% in der Probezeit bis 42% zur Abschlussprüfung deutlich zu, wobei die Frauen wieder auf einem höheren Niveau sind als die Männer.

Was gefällt Ihnen nicht an Ihrer Ausbildung? Die langen Arbeitszeiten				
	Gesamt	Männer	Frauen	MigrantInnen
Probezeit	31,4%	28,7%	41,3%	41,8%
Zwischenprüfung	40,1%	35,7%	55,5%	46,0%
Abschlussprüfung	41,9%	37,2%	36,4%	42,4%

Tabelle 14: Konfliktpunkt lange Arbeitszeiten

Bei den MigrantInnen liegt der Anteil bei 42% sowohl in der Probezeit als auch wieder zur Abschlussprüfung. Zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung

steigert sich der Wert auf 46%. Dass über 40% der weiblichen Auszubildenden die Arbeitszeiten nicht gefallen, hängt vermutlich mit den dienstleistungsorientierten Ausbildungsbereichen zusammen, die von langen Öffnungszeiten geprägt sind.

Bei der Betrachtung der Tätigkeiten im Arbeitsprozess zeigt sich, dass die weiblichen Auszubildenden in fast allen Antwortkategorien unzufriedener mit ihrer Ausbildungssituation sind als ihre männlichen Kollegen. Die größte Abweichung von der Probezeit zur Zwischenprüfung liegt bei den Frauen zu der Antwortkategorie „monotones Arbeiten“ vor. Waren es 17% der weiblichen Auszubildenden, denen monotones Arbeiten in der Probezeit nicht gefiel, so steigerte sich dies zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung auf 39%, zur Abschlussprüfung sinkt der Wert um 4% auf 35%.

Bei den männlichen Auszubildenden ist die größte prozentuale Abweichung in der Antwortkategorie „schmutzige Arbeiten“. Während der Probezeit sind es 24% der Auszubildenden gewesen, denen dies nicht gefiel. Zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung sowie zur Abschlussprüfung sind es 40%.

Diese Tendenz ist insofern problematisch, da sie ein deutliches Indiz für eine abnehmende Identifikation mit der Ausbildung ist, zumindest im betrieblichen Bereich. Die gemeinsamen Arbeitserfahrungen führen bei einer beachtlichen Gruppe von Auszubildenden zu einer Enttäuschung bezüglich ihrer betrieblichen Realität.

Bei den MigrantInnen sind die Werte der Konfliktpunkte, „körperlich anstrengende Tätigkeiten“, „monotones Arbeiten“ sowie „schmutzige Arbeiten“ prozentual höher als im Vergleich zu den Männern und Frauen.

Die Regulationsanforderungen (s.o.) an die Auszubildenden sind sehr hoch und destabilisieren ihre Identifikation mit der Ausbildungssituation. Ebenso wirken sich entsprechende Arbeitsbedingungen auf die gesundheitliche Situation der Auszubildenden negativ aus.

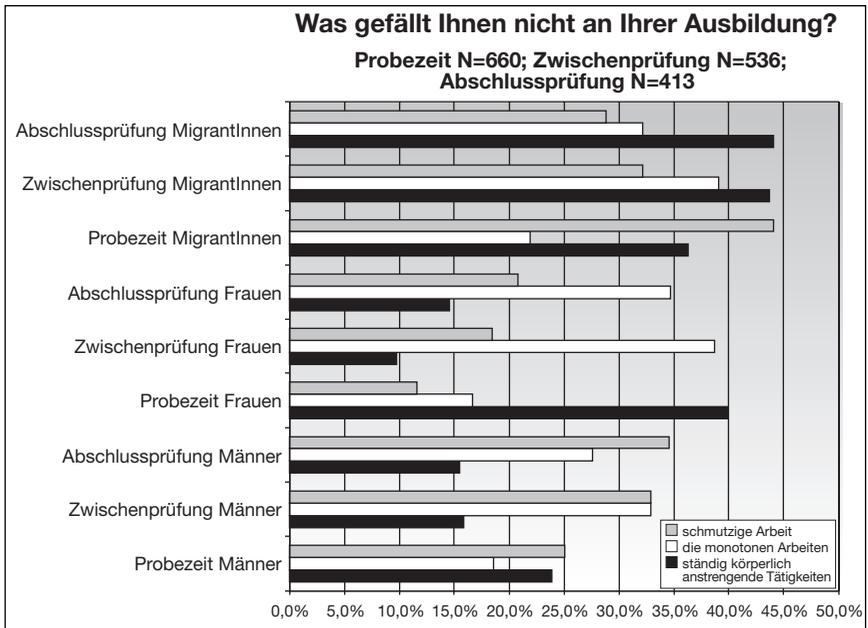


Abb. 31: Konfliktpunkt Arbeitsgegenstand

Silvia: „Also nach der Arbeit, als ich nach Hause kam, jedes Mal konnte ich mich dann noch zusammenreißen, aber zu Hause hatte ich morgens dann immer Kreislaufprobleme, Händezittern, bin schon mal umgekippt gewesen, so auch wenn nichts war, hatte Angstzustände in mir. Ja ich bin froh, dass ich das gemacht habe. Auch wenn ich jetzt so noch nichts Neues habe, aber (...) das kriege ich wieder hin.“ (1.5)

Auffällig ist der hohe Leistungsdruck, den die Auszubildenden während ihrer Ausbildung empfinden. Im Gesamtsample liegt dieser Wert bei 45%. Bei den MigrantInnen liegt dieser bei 64% zur Zwischenprüfung und bei den Frauen zu 50% vor der Abschlussprüfung. Dieser Sachverhalt zeigt auf, unter welchem kontinuierlichen Druck die Auszubildenden in ihrer Ausbildung stehen.

Saskia: „Weil ich doch versucht habe alles alleine hinzukriegen. War auch mal nen Tag allein (Betrieb), von eins bis fünf oder so war ich alleine und sollte alles alleine machen. Und der Laden, der war proppenvoll und ich habe die Panik geschoben (...).“ (I.3)

Dieses Erleben kann für die Auszubildenden zu einer starken Belastung werden und ihren Ausbildungserfolg negativ beeinflussen. Stellt man einen Zusammenhang zwischen den Kritikpunkten der Auszubildenden an ihrer Ausbildungssituation und zu dem empfundenen Leistungsdruck her, scheinen die Auszubildenden über den Zeitraum ihrer Ausbildungszeit in einer sozialen und fachliche Überforderungssituation zu stecken, die sie überwiegend nur als Druck verarbeiten und nicht auflösen können.

Was gefällt Ihnen nicht an Ihrer Ausbildung? Der Leistungsdruck				
	Gesamt	Männer	Frauen	MigrantInnen
Probezeit	23,5%	21,8%	29,7%	28,1%
Zwischenprüfung	38,8%	37,2%	44,5%	44,8%
Abschlussprüfung	47,2%	45,5%	52,5%	40,7%

Tabelle 15: Konfliktpunkt Leistungsdruck

Die inhaltliche Bearbeitung von subjektiven Verarbeitungsmöglichkeiten muss deshalb im Zusammenhang mit ihrer Ausbildung stärker berücksichtigt werden, denn der subjektiv erlebte Druck destabilisiert ihre Ausbildungsbemühung und begünstigt Ausbildungsabbrüche und negative Prüfungsverläufe. Die Vermittlung von Theorie und Praxis scheint nicht so zu gelingen, wie es die Dualität der Ausbildungskonzeption vorsieht. Methodisch-didaktisch muss auf diese subjektiv erlebte Ausbildungssituation eingegangen werden, um Lernzusammenhänge zu schaffen, die die Auszubildenden entlasten und nicht noch stärker belasten. Auch in der betrieblichen Ausbildung müssen stärker die subjektiven Voraussetzungen der Auszubildenden zum Ausgangspunkt genommen werden, um nicht unnötig den Leistungsdruck zu verstärken. Wichtig ist in diesem

Zusammenhang, dass die Leistungsanforderungen thematisiert werden, um ein realistisches Bild von den Anforderungen zu ermöglichen.

4.2 Wechselbereitschaft und Abbruchgedanken der Auszubildenden

Die Wechselbereitschaft in der Ausbildung deutet auf ein Phänomen gelockerter Bindungen zu den Institutionen der dualen Ausbildung hin. Liegt eine hohe Wechselbereitschaft vor, kann das auf eine Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit hinweisen. Die Zahl der wechselbereiten Auszubildenden nimmt im Ausbildungsverlauf zu. Auszubildende verbleiben aber tatsächlich überwiegend in ihrer Ausbildung, weil sie um die Bedeutung eines qualifizierten Abschlusses im dualen System wissen. Sie halten aus, aber prüfen zumindest gedanklich, ob es für sie einen individuell besseren Weg geben könnte.

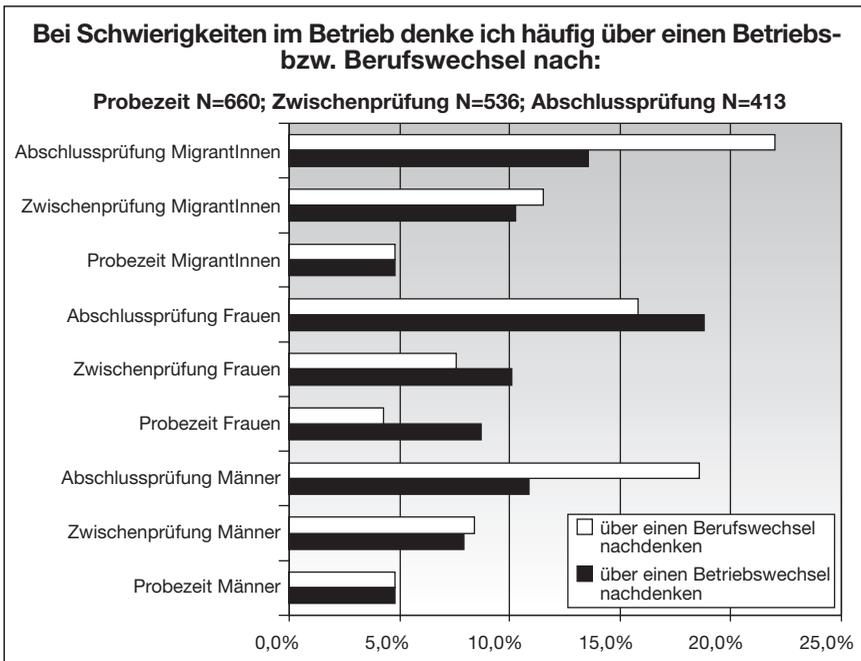


Abb. 32: Betriebs- und Berufswechsel

Gleichzeitig verdeutlicht diese innere Einstellung, dass sie das gesellschaftliche Topoi der Flexibilität als Strategie in ihr Denken integriert haben. Sie versuchen im Sinne der produktiven Realitätsverarbeitung, Abstimmungsprozesse zwischen äußeren Rahmenbedingungen und inneren Voraussetzungen herzustellen, um ihre Handlungsmöglichkeiten zu erweitern. Hieran zeigt sich aber auch, dass die Auszubildenden wenig Gestaltungsmöglichkeiten erkennen und deshalb auch den Weg zur grundlegenden Veränderung anstreben. In den Verhältnissen sehen sie wenig Spielraum für Veränderungen. So besteht eine problematische Ausbildungssituation. Dazu ein Ausbilder:

Ausbilder E.: „Einer hat auch mal gewechselt, das habe später gehört und er hat auch die Prüfung nachher gemacht. Sagte: „ich komme mit den Gesellen nicht zurecht und und (...).“ (A1.5)

Der zunehmende Gedanke an einen Ausbildungsabbruch korrespondiert mit der Einschätzung, dass das Betriebsklima schlechter wird und die Auszubildenden im Verlauf ihrer Ausbildung feststellen, dass die Diskrepanz zwischen der Vorstellung, die sie vom Beruf hatten und wie sich die Realität für sie darstellt, größer ist.

Silvia: „Ja, ich wollte schon erstes Lehrjahr, kurz wo das so anfang auch mit meiner Chefin wollte (...). Dann wollte ich erstes Lehrjahr schon aufhören, aber ich habe es nicht getan, weil meine Eltern so froh waren -sie hat Ausbildungs- und überall erzählt haben, sie zieht das auch durch und ich wollte sie nicht enttäuschen. Ja, und dann Anfang zweites Lehrjahr wurde es noch schlimmer, dass ich dann nur noch zu Hause am Heulen war. Mein Arzt hat mir dann geraten, dass ich sofort kündigen sollte (...).“ (I.5)

Sagten in der Probezeit noch 83% der Auszubildenden, dass der Beruf ihren Vorstellungen entspricht, sind es zur Zwischenprüfung bereits 10%-Punkte weniger und zur Abschlussprüfung sind es nur noch 60% der Auszubildenden. Das heißt, bei 40% der Auszubildenden kurz vor der

Abschlussprüfung entspricht der Beruf nicht mehr ihren Vorstellungen. Zu Beginn der Ausbildung dominieren die positiven Kategorien zur Einmündung in den Ausbildungsberuf (s.o.) sowie zur Bewertung des Betriebsklimas, und zum Ende steht das Mittelmaß im Vordergrund, womit deutlich wird, dass die Zufriedenheit mit der tatsächlichen Ausbildungssituation nicht steigt, sondern abnimmt. Der Entwicklungsprozess zur beruflichen Identität junger Menschen ist brüchig geworden.

Die Auswertung der Befragung hat weiterhin ergeben, dass die Bindung zwischen den Auszubildenden und ihrer gegenwärtigen Ausbildungssituation mit fortschreitender Ausbildungszeit nicht zunimmt, sondern geringer wird.

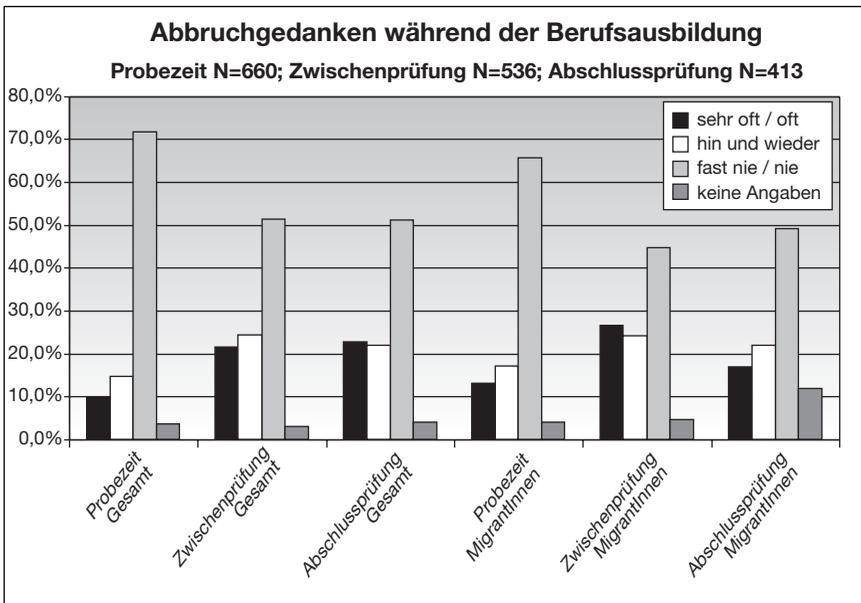


Abb. 33: Der Abbruchgedanke im Vergleich Gesamtsample - MigrantInnen

Dennis: „Ich hab natürlich mit meinen Eltern darüber gesprochen, aber für mich war das schon klar, dass ich abbreche, weil es gab keinen anderen Weg, außer,

dass ich vielleicht in einen anderen Betrieb und dann die Lehre von vorne gemacht hätte. Aber wie gesagt, habe mich dann für die Schule entschieden.”
(I.1)

Bei den Auszubildenden verstärkt sich mit der Dauer der Ausbildung der Gedanke, das Ausbildungsverhältnis vorzeitig zu beenden.

Zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung als auch zur Abschlussprüfung sind es noch etwa 51% der Auszubildenden, die diesen Gedanken nicht entwickeln. Die MigrantInnen haben öfter den Wunsch, ihre Ausbildung vorzeitig zu beenden (s. Anhang). Beim Gesamtsample hat sich der prozentuale Anteil im Zeitraum von Probezeit zur Abschlussprüfung von 10% auf 23% mehr als verdoppelt. Bei den Frauen ist der zunehmende Abbruchgedanke im Ausbildungsverlauf am deutlichsten sichtbar. Sagten in der Probezeit noch 10% der Frauen, dass sie sehr oft/oft Abbruchgedanken haben, so sind es zur Abschlussprüfung dreimal soviel, nämlich über 30% (s. Anhang).

Das Abwägen, die Ausbildung vorzeitig zu beenden, gehört zu ihrem Ausbildungsalltag. Das bedeutet, dass die aktuelle Präsenz in Betrieb und Schule latent von der Option begleitet wird, zu gehen. Dieser innere Widerspruch bindet emotionale Energie und belastet somit die Haltung gegenüber den Aufgaben während der Ausbildung. Bei Frauen spielen vermutlich Abwägungsprozesse, die ihren gesamten Lebensentwurf betreffen, in diese Option des Ausbildungsabbruchs hinein. Beinhaltet ihre Zukunftsplanungen eine Familiengründung, stellen die Auszubildenden im Verlauf der Ausbildung fest, dass die Widersprüche zwischen der betrieblichen Realität und ihren Wünschen groß sind und somit die Abbruchneigung, aufgrund der ungünstigen Bedingungen der Vereinbarkeit, begünstigt wird.

Saskia: „(...) ich hab die Pille einfach nicht mehr genommen. (...) Ich hatte zu der Zeit auch keine Lust nach Ausbildung und überhaupt ging mir alles auf die Nerven. Da habe ich die Pille nicht mehr genommen. Ja, und so wurde ich dann

schwanger, und wir haben wir haben auch sehr viel Streit gehabt in der ersten Linie, weil er das Kind gar nicht haben wollte und ich war mir dann auch nicht mehr so sicher. Dann habe ich mit seinen Eltern gesprochen und die haben dann gesagt: Wir schaffen das schon und krieg mal dein Kind, damit es doch da ist. Tja und ich habe gekriegt.” (I.3)

Die Vereinbarkeit von Kinderwunsch und persönlicher Lebensplanung mit einem Kind ist auf stabilisierende soziale Strukturen angewiesen. Andere junge Frauen haben aufgrund der Schwangerschaft ihre Ausbildung abgebrochen.

Saskia: „(...) in dem Zeitraum, glaube ich, haben sieben Leute gewusst, dass sie schwanger waren (...) und die haben alle abgebrochen. Obwohl die gerade erstmal schwanger waren. Hätten das packen können aber die haben abgebrochen und ich hatte dann nie wieder was von ihnen gehört.” (I.3)

Nach den Gründen für einen möglichen Ausbildungsabbruch gefragt ergeben die Antworten, dass gesundheitliche Probleme ca. 40% der jungen Männer veranlassen in den ersten zwei Jahren einen Ausbildungsabbruch in Erwägung zu ziehen. Zur Abschlussprüfung sind dies noch 23%. Etwa die Hälfte der Frauen würde aus gesundheitlichen Gründen die Ausbildung in den ersten zwei Jahren vorzeitig abbrechen. Zur Abschlussprüfung verringert sich diese Anzahl auf 39%. Bei den MigrantInnen sinkt dieser Wert kontinuierlich von 29% in der Probezeit auf 22% zur Abschlussprüfung; er liegt insgesamt niedriger.

Gesundheitliche Probleme veranlassen Männer und Frauen, verstärkt über eine vorzeitige Beendigung ihres Ausbildungsverhältnisses nachzudenken. Subjektives Wohlbefinden und Gesundheit sind für die Auszubildenden ein Kriterium für Arbeitszufriedenheit.

Jakob: „Allergie. Ich habe erst nach einigen Monaten festgestellt, und kam erst nach einigen Monaten, Fruchtsäfte und Mehle (...) und dann war alles, meine Arme voll Pusteln und Stellen und dann musste ich die aufgeben, es ging nicht.

(...) und dann habe ich Kortison genommen aber das war überhaupt keine Lösung. Kortison...da gings mir letztendlich noch schlechter, weil die Haut immer dünner wurde (...). Insgesamt sieben Monate mit Praktikum." (I.4)

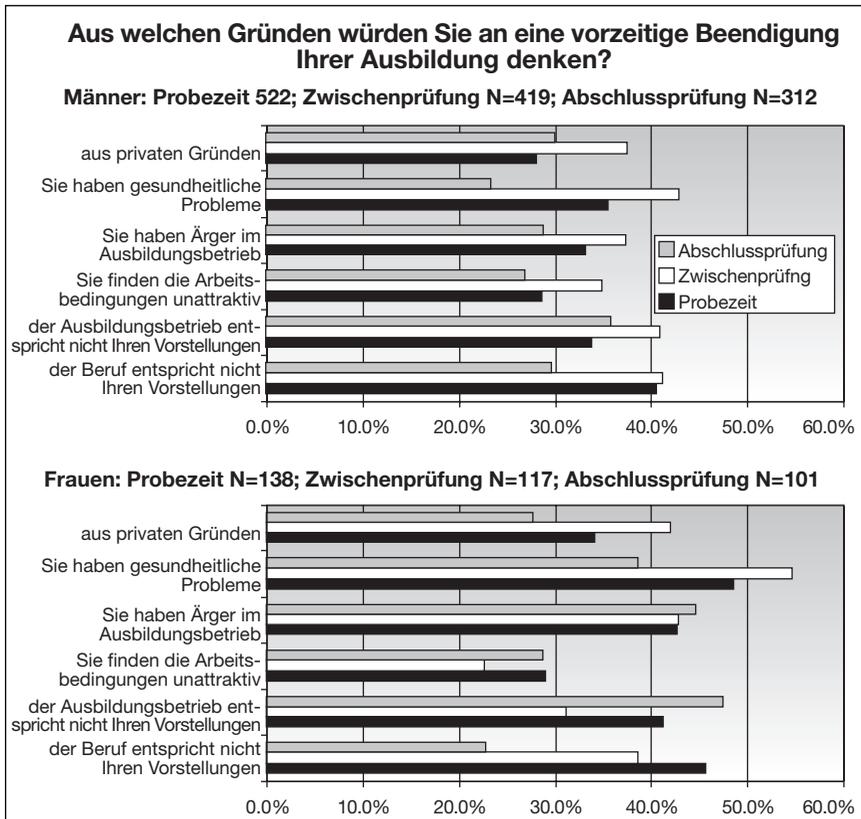


Abb. 34: Gründe für Auszubildende, die Ausbildung vorzeitig zu beenden. Vergleich Frauen - Männer

Bei den Männern ist der am häufigsten genannte Grund für einen Ausbildungsabbruch die Differenz zwischen der Ausbildungsrealität und ihrer Vorstellung, die sie zum Beruf haben. Diesen Widerspruch geben in der Probezeit und zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung ca. 41% als Grund an. Zur Abschlussprüfung sind es noch 30%, die deshalb an einen Ausbildungsabbruch denken. Bis zur Zwischenprüfung erwägen die Aus-

zubildenden verstärkt einen Ausbildungsabbruch, wenn der Widerspruch zwischen der Ausbildungsrealität und ihren persönlichen Vorstellungen zu groß wird. Zum Ende der Ausbildung nimmt diese Bedeutung ab.

Dennis: „Ja, ich wurde beleidigt. Mir wurde nichts beigebracht und ich denke mal, das ist Grund genug. Na gut mein Meister hat sich dann oft im Ton vergriffen und hat dann auch Beleidigungen ausgestoßen, wie, ich wäre ein Trottel, Idiot oder ähnlich. Ich gehör zum Martinshof (Behindertenwerkstatt) oder irgend so was. Und das war halt immer, wenn er schlechte Laune hatte. Und das hat er dann an mir ausgelassen. (...) Also ich war der einzige Auszubildende da und deswegen hat er keinen anderen gehabt. Ja und nix beigebracht. Ich hab halt den ganzen Tag, wenn ich Malersachen gemacht habe, habe ich geschliffen oder hab Unkraut gerupft oder ich sollte irgendwelche Autos sauber machen. Also richtig gearbeitet habe ich nicht.“ (I.1)

Weitere wichtige Gründe beziehen sich konkret auf die Situation in dem Ausbildungsbetrieb, auf die Qualität der Ausbildung und auf zwischenmenschliche Probleme im Betrieb. Etwa ein Drittel der männlichen Auszubildenden würde einen Ausbildungsabbruch in Erwägung ziehen, wenn der Ausbildungsbetrieb nicht ihren Vorstellungen entspricht, die Arbeitsbedingungen unattraktiv sind oder wenn sie Ärger im Ausbildungsbetrieb haben würden. Diese Einstellung bleibt bei den männlichen Auszubildenden im Ausbildungsverlauf recht konstant.

Martin: „Also das fing erst Anfang zweiten Lehrjahres ungefähr kurz vor zweiten besser gesagt, da fingen ein paar Gesellen an, mich fertig zu machen, nieder zu machen, so richtig Mobbing und die meinten, du bist blöd und deine Familie auch. Und früher konnte ich dem Druck nicht so standhalten, das ging irgendwo rein und kam nicht wieder raus, so gesehen und da fingen sie auch an, also ich sage mal so, früher kam ich mit ihnen klar und konnte ich auch Probleme erzählen und hatte ein bisschen anvertraut und nachher haben die ein bisschen ausgeplappert, was ich ihnen gesagt hab. Man hat ja Vertrauen.“ (I.7)

Schwierige Arbeitsbedingungen werden häufig mit Beziehungsproblemen begleitet oder aber sie überlagern die Ausbildungssituation. Entwertung

durch die Tätigkeiten im Arbeitsprozess und das Gefühl persönlicher Missachtung sind wesentliche Gründe, die die Abbruchneigung bzw. den Ausbildungsabbruch verursachen.

Ausbilder D.: „die jetzt im zweiten sind, da haben zwei drei Mann abgebrochen (...) und zwar ein Kollege hat zu viel Heimweh gehabt und der andere Kollege, der hat aufgrund seiner Probleme vor Ort, weil seine Freundin ist schwanger geworden und da gab es richtig Probleme und wir haben viel getan, weil wir einfach wußten, das ist keine einfache Situation für diesen jungen Menschen (...), wo er dann immer zum Arzt gegangen ist und immer eine neue Krankschreibung von verschiedenen Ärzten und dann hat er sich eine Woche gar nicht gemeldet, irgendwann geht es nicht mehr, ne.“ (I.4)

Frauen würden ihre Ausbildung eher abbrechen, wenn der Ausbildungsbetrieb ihnen nicht zusagt. In der Probezeit sind es 41%, zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung 31% und zur Abschlussprüfung 48%. Unattraktive Arbeitsbedingungen empfinden im Ausbildungsverlauf - genau wie die männlichen Auszubildenden - etwa ein Drittel der Frauen als Abbruchgrund. Ärger im Betrieb ist für Frauen ein wichtigerer Grund, die Ausbildung vorzeitig zu beenden als für Männer. Etwa 43-45% der Frauen sagen, dass sie bei Ärger im Betrieb ihre Ausbildung abbrechen würden.

Silvia: „Also meine Chefin hat mit, so immer mit Auszubildenden immer war diejenige die gerade nicht da war, die hatte dann auch Glück gehabt und die anderen wurden dann fertig gemacht wegen Sachen, Kleinigkeiten, durch den Laden wurde man angeschrien, ihr seid alle bescheuert und (...). Nein, ne. Ich hatte dann ein Mal mit ihr darüber geredet, versucht vernünftig mit ihr zu reden, dann hatte sie mich wieder angeschrien und ich sagte zu ihr, ich möchte das sie vernünftig rede, dann sagte sie zu mir, sie kann mit mir reden wie sie will, weil ich eine Auszubildende bin und ja dann war vorbei, (...).“ (I.5)

Frauen würden auf gestörte zwischenmenschliche Beziehungen eher mit persönlichen Konsequenzen reagieren, als die Männer (s.o.). Bei den MigrantInnen schwankt dieser Wert extrem. Sagen zur Probezeit etwa 27% der MigrantInnen, dass sie bei privaten Problemen die Ausbildung nicht

fortzusetzen würden, so sind es zur Zwischenprüfung 40% und zur Abschlussprüfung nur noch 22%. Bei den MigrantInnen hingegen sind diese Werte verglichen mit den Angaben der Männer und Frauen etwas niedriger. Der Betrieb entspricht nicht ihren Vorstellungen ist für gut ein Drittel der MigrantInnen ein Grund, die Ausbildung vorzeitig zu beenden.

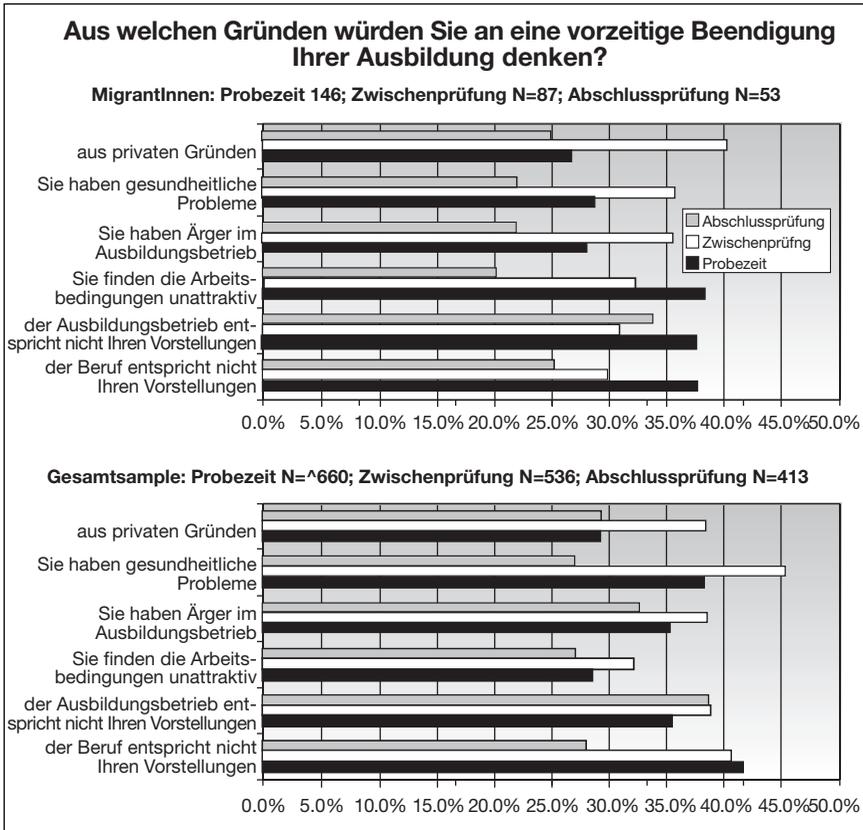


Abb. 35: Gründe für Auszubildende, die Ausbildung vorzeitig zu beenden. Vergleich MigrantInnen - Gesamtsample

Es besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Abbruchneigung und den Widersprüchen zwischen der Ausbildungsrealität und den individuel-

len Vorstellungen zum Beruf. Private Probleme sind sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen mit ca. 30% ein Abbruchgrund. Zur Zwischenprüfung erhöht sich die Anzahl bei beiden Geschlechtern auf ca. 40%.

Dennis: „Familienstreits. Und kam halt dazu, dass ich im Beruf nicht glücklich war. Ja es gab dann noch mehrere Konflikte, (...) weil das ging dann auf meine Psyche.“ (I.1)

Es existieren also viele, gerade auch betriebliche Gründe, die zu einem Ausbildungsabbruch führen können, die allerdings über entwickelte Strukturen im Ausbildungsprozess sowie mit einer geregelten Verständigung ausgeräumt werden könnten. Aber die Ergebnisse der Befragung zeigen auch, dass persönliche Lebensverhältnisse Einfluss auf die Stabilität der Ausbildungsbemühung haben. Gerade dieses Wissen verdeutlicht, dass über die Integration persönlicher Belange in den Ausbildungsprozess subjektive Entlastungssituationen geschaffen werden können, die den Ausbildungsverlauf stärken. Damit ist die Qualitätsentwicklung beruflicher Bildungsprozesse, die auf die Gestaltung der sozialen Beziehungen wie auch der Umsetzung fachlicher Aufgaben weiterentwickelt werden muss, angesprochen.

4.3 Verhalten bei Schwierigkeiten in der Berufsschule und bei Schwierigkeiten im Betrieb

Bei betrieblichen und schulischen Schwierigkeiten wählen die Auszubildenden zwischen aktiven und passiven Strategien zur Behebung ihrer Probleme. Aktive Strategien sind geprägt vom Handeln zur gezielten Bewältigung des Problems. Dagegen sind passive Strategien diejenigen, die nicht das Problem direkt angehen, sondern es durch defensives Herangehen ausklammern. Es sind vor allem die aktiven Strategien, die die Auszubildenden auf die Frage zu ihrem Verhalten bei Schwierigkeiten im Betrieb und in der Berufsschule angeben, aber auch ein beträchtlicher Anteil (25%-30%) der Befragten würde eher defensive Strategien auswählen.

Dabei spielen kommunikative Faktoren eine wesentliche Rolle. 60% der Auszubildenden geben in der Probezeit und zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung an, bei Schwierigkeiten im Betrieb mit anderen Menschen innerhalb wie auch außerhalb des Betriebes darüber zu sprechen.

Jakob: „ Er hat das (Überstunden) zwar (in der Schule) erzählt aber der Lehrer sagte, ja gut, was soll ich jetzt sagen.“ (I.4)

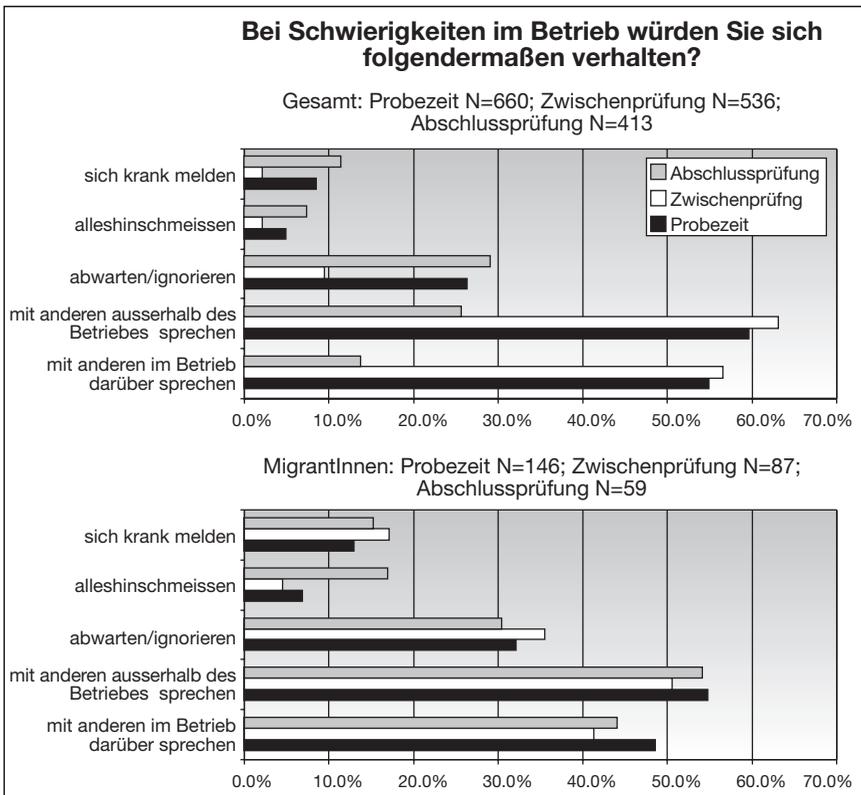


Abb. 36: Verhalten bei Schwierigkeiten im Betrieb. Vergleich Gesamtsample - MigrantInnen

Bei Schwierigkeiten in der Berufsschule sind es sogar 84% der Auszubildenden, die sowohl in der Probezeit als auch zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung „mit Anderen über Probleme sprechen“ bzw. „im Unterricht noch

einmal nachfragen" würden. Zur Abschlussprüfung sinkt diese Strategie bei Schwierigkeiten im Betrieb deutlich ab, und bei Schwierigkeiten in der Berufsschule bleibt es auf hohem Niveau. Passive Strategien, wie z.B. „Schule schwänzen" bzw. „sich im Betrieb krank melden" (ca. 8%-12%), sind für die meisten Auszubildenden keine Lösung, aber fast jede/r Fünfte sagt, dass „abwarten und ignorieren" (18%-20%) bei schulischen Schwierigkeiten als Strategie für sie in Frage kommt. Bei betrieblichen Schwierigkeiten sagen dies kurz vor der Abschlussprüfung sogar nahezu 30% der Auszubildenden. Insofern sind ca. 20%-30% der befragten Auszubildenden anfällig für vermeidende Herangehensweisen an ihre Ausbildungsprobleme, sei es in Schule oder Betrieb.

Die MigrantInnen würden bei Schwierigkeiten im Betrieb und in der Berufsschule ebenfalls auf kommunikative Strategien setzen. In der Probezeit sagen dies bei Schwierigkeiten im Betrieb durchschnittlich etwa 52% der MigrantInnen und bei Schwierigkeiten in der Berufsschule etwa 80%. Zur Abschlussprüfung sind es jedoch nur noch 49% der MigrantInnen bei Schwierigkeiten im Betrieb und ca. 65% bei Schwierigkeiten in der Berufsschule, das sind 10% weniger als im Vergleich zum Gesamtsample. Die passiven Strategien „Schule schwänzen" und „sich im Betrieb krank melden" liegen im Verlauf der Ausbildung zwischen 8% und 10% bzw. zwischen 13% und 15%. Die Strategie „abwarten/ignorieren" bei Schwierigkeiten in der Berufsschule liegt bei durchschnittlich 23% und bei Schwierigkeiten im Betrieb bei 33%. Während sich die Anzahl bei Schwierigkeiten in der Berufsschule mit dem Gesamtsample deckt, liegt der Anteil der MigrantInnen bei der Strategie „abwarten/ignorieren" im Betrieb gut 10% über dem Gesamtsample. Bei fachlichen Schwierigkeiten in der Berufsschule sagen über 60% der MigrantInnen in der Probezeit und zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung, dass sie vor allem mit anderen MitschülerInnen gemeinsam Lernen würden.

Zur Abschlussprüfung sinkt dieser Wert jedoch auf 37% und ist niedriger als das Gesamtsample mit 40%. Für externe Nachhilfe oder abH würden

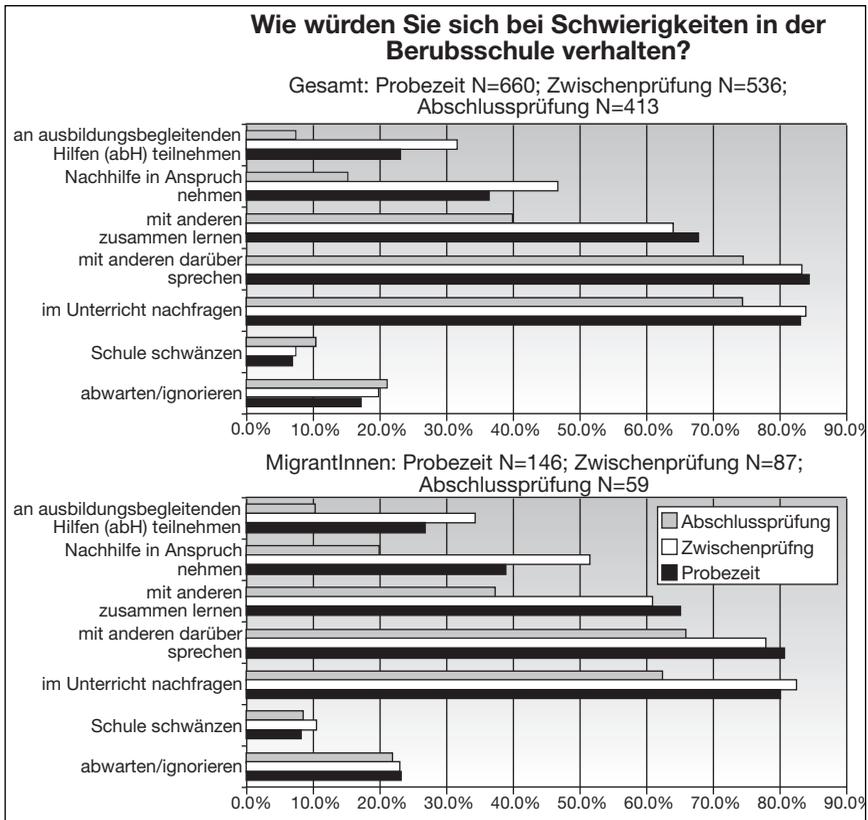


Abb. 37: Verhalten bei Schwierigkeiten in der Berufsschule. Vergleich Gesamtsample - MigrantInnen

sich etwa 5% mehr MigrantInnen entscheiden als im Vergleich zum Gesamtsample.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Schule aus der Perspektive der Auszubildenden gute Anknüpfungspunkte hat, um Ausbildungsprobleme zu erörtern und um Lösungen zu initiieren. Dorthin wenden sich die Auszubildenden. Die Schule muss stärker die Auszubildenden ansprechen, die zu Strategien der Vermeidung und Verdrängung neigen.

Monika: „Aber wenn man dann nachher von Lehrern gesagt bekommt, was man falsch macht und dass man es sowieso nicht schafft und dann hab ich gesagt, ich hab keine Lust mehr, ich breche ab.“ (I.6)

Die Bedeutung der sozialen Frage im Schulalltag nimmt auch im beruflichen Bereich kontinuierlich zu. Die Institution Schule muss sich sozial kompetenter und verantwortlicher aufstellen, bis jetzt sind es einzelne LehrerInnen, die entsprechend handeln.

Die Auszubildenden geben an, bei fachlichen Schwierigkeiten verstärkt Unterstützungsangebote in Anspruch zu nehmen; diese Antworten verweisen darauf, dass die Auszubildenden erkennen, dass es in ihrer individuellen Verantwortung liegt, inhaltliche Lücken zu schließen. Es zeigt aber auch, dass sie Hilfe benötigen. Selbstständig zu lernen und auch mit anderen gemeinsam zu üben wird durchgängig auf hohem Niveau angegeben. Diese von der Tendenz aufgeschlossene Haltung gegenüber Lernangeboten verdeutlicht, dass eine Integration von Stützangeboten in den Berufsschulbereich bei den Auszubildenden auf Interesse stoßen und insofern auch angenommen werden würden. In die Berufsschule integrierte und schulisch initiierte Lerngruppen sowie das Angebot von Selbstlernaufgaben könnten dazu beitragen, dass das schulische Leistungsniveau gefördert wird. Die Angaben der Auszubildenden zeigen Offenheit gegenüber Lernangeboten.

Schulische Schwierigkeiten und Probleme während der Ausbildung sprechen die Auszubildenden vorwiegend in der Schule an, anders als bei betrieblichen Schwierigkeiten, die vorwiegend außerhalb des Betriebes erörtert werden. Ca. 1/3 der Auszubildenden neigen aber zu passiven Strategien, wie abwarten und ignorieren, wenn sie in Ausbildungsschwierigkeiten sind. Dieses deutet auf eine große Gruppe von Auszubildenden hin, die im Ausbildungsverlauf latent anfällig für Ausbildungsabbrüche sind. An dieser Haltung der Konfliktvermeidung muss gearbeitet werden, um die Auszubildenden auf die Anforderungen des Erwerbslebens umfassend

vorzubereiten. Betrachtet man den Wunsch der Auszubildenden, über Kommunikation ihre Schwierigkeiten lösen zu wollen, sind Anknüpfungspunkte vor allem in der Schule vorhanden, dieses zu lernen. In der Schule ist die Bereitschaft der Auszubildenden vorhanden, über Schwierigkeiten zu sprechen, damit kann dort die Reflexion betrieblicher Realität und die Entwicklung von Lösungswegen initiiert werden. Dies zeigt auch die hervorgehobene Position, die die Auszubildenden den LehrerInnen als Vertrauenspersonen einräumen. Die Berufsschule ist der Ort, an dem Schwierigkeiten im dualen Ausbildungsprozess am ehesten angesprochen und geklärt werden können. Somit zeigt die Befragung, dass die Schule einen sozialintegrierenden und fachlich fördernden Part in der dualen Ausbildung verstärkt wahrnehmen kann. Hier liegen Potenziale zur Verbesserung der dualen Ausbildungssituation. Die Betriebe müssen sich verstärkt auf die Auszubildenden und deren Bereitschaft und Bedarf an Kommunikation einstellen; dies erfordert eine veränderte Ausbildungskonzeption, die stärker auf Verantwortlichkeiten in der Zusammenarbeit abzielt. Für Auszubildenden bedeutet dies, mehr Kenntnisse über Lernwege und über die Interessen der Auszubildenden zu erwerben.

Dennis: „Aber als ich dann mal darüber gesprochen hab, dass die mir da nix beibringen, da kam gar nichts. Dann hatte ich einen Brief an die Innung geschrieben. Die haben dann einen Brief an meinen Meister geschrieben und dafür habe ich halt einen Anranzer kassiert. Also Ärger kassiert.“

Gewünscht hätte er sich:

„Dass sie ganz einfach mal gesagt hätten: Gut, Dennis hast das erste Jahr nichts gelernt, dann wollen wir Dir jetzt mal ein bisschen was beibringen. Und nicht einfach sagen: „Uns doch egal“. Dann wäre es wahrscheinlich auch nicht dazu gekommen, dass ich so oft krank gewesen wäre. Und allgemein, dann mal ein vernünftiges Gespräch, hätte wahrscheinlich diese Situation auch ein bisschen entschärft.“ (I.1)

4.4 Beratungsangebote und Auszubildende

Es sind bereits Ausbildungsbedingungen deutlich geworden, die die Ausbildungsbemühungen der Auszubildenden latent belasten. Dazu zählen insbesondere fehlende transparente Strukturen und Möglichkeiten der Kommunikation. Welche Wege wählen die Auszubildenden, um dieser Problematik zu begegnen?

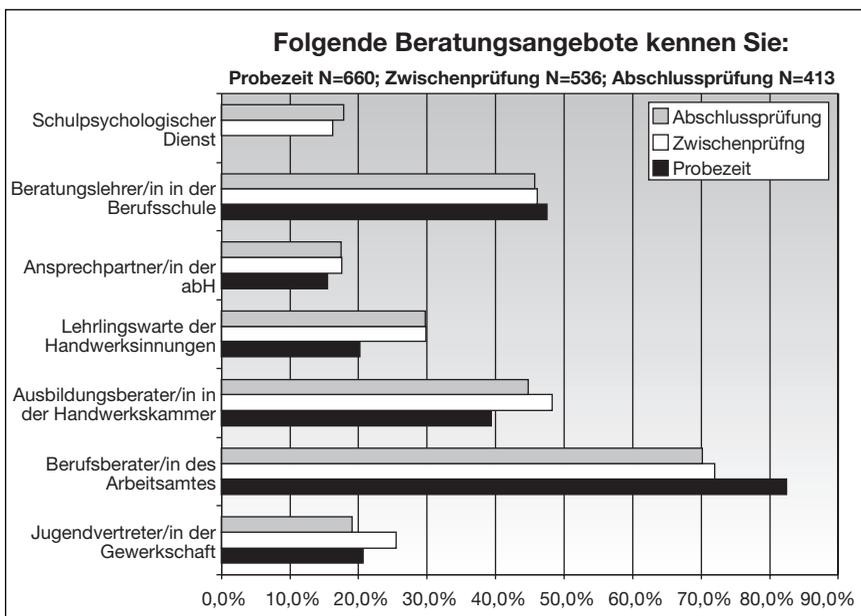


Abb. 38: Kenntnisse über Beratungsangebote - Gesamtsample

Um dazu einen Überblick zur der Bedeutung und Nutzung von Beratungen aus der Sicht der Auszubildenden zu erhalten, wurde dieses Themengebiet behandelt, denn die duale Ausbildung verfügt über kein integriertes Beratungssystem. Die einzelnen Institutionen bieten Beratung für Ausbildungsfragen an, sind aber untereinander und mit dem dualen Ausbildungsprozess wenig verbunden.

Insofern war es von Interesse zu erfahren, welche Angebote ihnen geläufig sind. Zuerst wurden die Auszubildenden bezüglich ihrer Kenntnisse über institutionelle Angebote befragt⁶. Im nächsten Schritt ging es um die Fragen, ob und aus welchen Motiven sie diese in ihren Ausbildungsprozess integrieren würden.

Die bekannteste Beratungsstelle ist die Bundesagentur für Arbeit, ca. 80% aller Auszubildenden geben sie an. Bei den MigrantInnen ergibt sich ein ähnliches Bild. Ihr Kenntnisstand über Beratungsangebote liegt jedoch prozentual etwas niedriger als im Vergleich zu den befragten Männern und Frauen. Dieser hohe Bekanntheitsgrad der Agentur ergibt sich aus der Suche nach Ausbildungsplätzen (s.o.) und aus der Notwendigkeit, sich ausbildungssuchend zu melden, um mögliche Ansprüche zu erwirken. Die Agentur für Arbeit ist im Bewußtsein der jungen Erwachsenen im Zusammenhang mit Ausbildungsfragen bei 70%-80% verankert.

Saskia: „Da bin ich eigentlich so reingeschleudert durchs Arbeitsamt. Die haben mich da bei so einem AQJ. Das war ne Aktion vom Arbeitsamt. Und die haben mich vermittelt (...) das ist ja eigentlich eine Chance, Ausbildung bevor du jetzt noch länger suchen musst.“ (I.3)

Als VertreterInnen der dualen Ausbildungsbereiche sind die BeratungslehrerInnen und die AusbildungsberaterInnen der Kammern zu 45% bei Auszubildenden bekannt. Über den Bildungsbereich steht als weiteres Angebot der schulpsychologische Dienst zur Verfügung. Dieses Angebot kennen nur wenige Auszubildende. Dies hängt vermutlich damit zusammen, dass der schulpsychologische Dienst immer erst in schwerwiegenden Situationen eingeschaltet wird. Die AnsprechpartnerInnen für abH-Leistungen sind ebenfalls relativ wenigen Auszubildenden bekannt, wahr-

⁶ Da das Beratungsprojekt "Bleib dran" die Durchführung der Befragung unterstützt hat, ist der Bekanntheitsgrad dieses Förderangebotes nicht ausgewertet worden.

scheinlich nur denen, die aktuell entsprechende Stützangebote in Anspruch nehmen. Dies ist eher problematisch und gehört in den Beratungskontext der Agentur für Arbeit hinein, der über die Mittelvergabe entscheidet. Die Lehrlingswarte als AnsprechpartnerInnen der Arbeitgebervertreter, organisiert in den Innungen, sind weniger im Bewußtsein der Auszubildenden vertreten als die BeraterInnen der Handwerkskammer, aber doch stärker als die Jugendvertretungen der Gewerkschaften.

Die Unterstützungsangebote in der dualen Ausbildung variieren sehr deutlich in ihrem Bekanntheitsgrad bei den Auszubildenden. Hier gibt es Aufklärungs- und Abstimmungsbedarf zwischen den Institutionen, denn so werden Chancen zur Stabilisierung und Verbesserung der Ausbildungssituation vertan. Beratungen, die sich direkt auf die Ausbildungssituation beziehen, sind zu wenig bekannt. Somit können Probleme und Mißstände viel zu selten bearbeitet werden.

Monika: „Ich hab nach zwei Monaten die Kündigung gekriegt und dann bin ich zum Arbeitsamt gegangen und die haben gesagt, sie brauchen noch Erzieher, werden noch ganz viele gebraucht. Und da habe ich gedacht, versuchst mal (...).“ (I.6)

Eine Abstimmung zwischen den VertreterInnen einzelner Bereiche ist angezeigt, um zu einer Profilierung und Effektivierung der Angebote zu kommen. Im Vordergrund stehen ausbildungsplatzvermittelnde Instanzen. Strukturbegleitende und persönlich stützende Beratungsangebote, die sich explizit auf die Einzelfallhilfe beziehen, sind den Ausbildungsbeteiligten eher unbekannt.

Herr L: „Die Idealvorstellung ist, sie kommen zu uns, erzählen von Ihren Schwierigkeiten und gehen wieder nach Hause und haben eben einen neuen Ausbildungsplatz und einen Betrieb, in dem sie wunderbar zurechtkommen.“ (Bl.1)

Die Auszubildenden nehmen überwiegend über die Schule zur Kenntnis, dass sie ein Beratungsangebot bei Ausbildungsproblemen in Anspruch

nehmen können. Dafür sind die LehrerInnen wichtige Vermittlungspersonen, da die Auszubildenden ihnen vertrauen.

Frau W: „Also ich denk, ich spreche häufig, wenn es Schwierigkeiten gibt auch, werde ich von den Lehrern angesprochen, dann ist ja klar, dass die davon wußten, oder manchmal ist es auch so, dass ich dann den Lehrer anspreche, wie der denn in der Schule so sich verhält und dann ist es auch eher der Einzelfall, dass der Lehrer aus allen Wolken fällt, dass es mit diesem Auszubildenden überhaupt Schwierigkeiten gibt, wenn er so gar nicht das geahnt hat.“ (Bl.3)

Aber auch Betriebe und Eltern nehmen immer stärker zur Kenntnis, dass ausbildungsbegleitende Hilfsangebote existieren.

Frau D: „(...) über die Schulen, über den Betrieb, über die Eltern und dadurch, das sie sich selber melden. Der größere Teil kommt über die. Das gleicht sich ein bißchen an. Also zu Anfang echt über die Schule, mittlerweile ist der andere Teil auch größer geworden bei mir. Nicht größer als die Schule, der ist immer noch der größere Teil. Aber dass die Betriebe sich an uns wenden und auch Eltern oder Auszubildende, dieser Anteil ist größer geworden.“ (Bl.2)

Im nächsten Schritt wurden die Auszubildenden danach gefragt, ob für sie externe Unterstützung als Strategie zur Klärung ihrer Ausbildungsprobleme in Frage kommt. Das Antwortverhalten verdeutlicht, dass den Auszubildenden Beratung eher fremd ist. Die Angaben der Auszubildenden verdeutlichen signifikante Einstellungen gegenüber der Suche nach Unterstützung bei Ausbildungsschwierigkeiten. Problemlösungen werden im „Privaten“ gesucht, oder aber die Auszubildenden haben den Anspruch an sich, ihre Schwierigkeiten eigenständig zu klären.

Tamara: „Meine Mutter hat das eigentlich mitgekriegt und sie sagte dann gut, ich stecke ja nicht mit drin, also sie ich muss halt wissen, was für mich im Moment das Beste war und so. Also meine Mutter hat gesagt, dass ist deine Entscheidung, die unterstützt mich natürlich, wenn ich aufhöre und ja Kündigung und raus und fertig.“ (l.9)

Erst in zweiter Linie werden professionelle Unterstützungen genutzt.

Frau W.: „Mh. Manche wollen auch ne Orientierung, ne? Die sind sich unsicher: Ist das jetzt so richtig oder habe ich was wirklich falsch gemacht? Oder: Dürfen die das? Und wollen erst mal so ne Orientierung und manchmal kommen sie dann auch gar nicht wieder.“ (Bl.3)

Einerseits handelt es sich um einen sinnvollen Anspruch den die Auszubildenden äußern, andererseits verweist er auf problematische Individualisierungstendenzen. Die Lebensrealität der Auszubildenden macht häufig eine professionelle Hilfe nötig und diese individualistische Einstellung gegenüber Problemlösungen erschwert zügige Veränderungen. Dazu kommen die Ausbildungsbedingungen, die häufig eher problemverstärkend als -lösend wirken.

Michael: „Also, ich sage mal mit der Zeit nicht laufen, wir leben jetzt in 2003 und es klar das 2003 die Tapeten oder die Farben anders an die Wand gebracht werden als 1970 oder 1950, dass da ja in einem ganz anderem System gearbeitet wird und dass man dementsprechend auch den Leuten anders gegenüber verhält. Und mein Altgeselle so drinnen so, weil der ist schon so relativ alt und dass, da merkt man noch so von früher, es ist noch der harte Drill von früher drinnen.“ (l.8)

Der „common sense“ zwischen den Beteiligten über die Inhalte und die Umsetzung der Ausbildung muss kontinuierlich stattfinden, da sich die Ausbildungsrealität für beide Seiten in den letzten Jahrzehnten verändert hat.

So wie den Auszubildenden Beratung eher fremd ist, fehlt auch den Betrieben wie streckenweise den LehrerInnen das Verständnis für eine stützende Struktur. Somit individualisieren alle Ausbildungsbeteiligten den Umgang mit den vorhandenen Problemen, was dazu führt, dass im Wesentlichen nach Schuldigen gesucht wird und nicht nach Lösungen.

Aus der Perspektive von BeraterInnen stellt sich die Situation so dar, dass dann, wenn die Auszubildenden sich an sie wenden, der Konflikt häufig für sie nicht mehr lösbar ist.

Frau D.: „Also ich erlebe, hm bei relativ vielen Auszubildenden mit denen ich zu tun habe, die zu mir kommen, dass die ihre Situation als recht ausweglos sehen. Also viele erzählen, dass sie kaum eine Möglichkeit sehen, dass sich was ändert. Ziemlich viele haben Angst, Angst vor ihren Chefs, zu fragen nach einem gemeinsamen Gespräch mit uns, weil sie denken, dass die Situation sich verschlechtert.“ (Bl.2)

Die Ursachen der Probleme werden eigentlich immer auf der anderen Seiten gesehen oder gesucht.

Herr L.: „Also was ich erlebe, dass wenn die eine Seite von Schwierigkeiten spricht, dann sieht sie die Ursachen der Schwierigkeiten meistens auf der anderen Seite liegend. Also wenn die Auszubildenden Schwierigkeiten im Betrieb haben, dann liegt es am Chef und wenn der Chef gefragt wird, ja, dann liegen die Schwierigkeiten am Auszubildenden.“ (Bl.1)

Eine weitere Beraterin:

Frau W.: „Also spontan würde ich sagen, sie merken das schon, aber sie registrieren das unterschiedlich. Es merken beide Seiten, das irgend etwas nicht stimmt und dass es Schwierigkeiten gibt, aber sie sehen die Ursachen dafür unterschiedlich.“ (Bl.3)

Jede Seite ist besorgt, über die Zuhilfenahme von Rat, zu viel von sich Preis geben zu müssen und nicht mehr genügend die Kontrolle über den Prozess zu behalten. Gleichzeitig zeigen aber die intensiven und emotionalen Reaktionen, dass es sinnvoll ist, sich über den Konflikt zu verständigen.

Herr L.: „Wenn man Betriebe z.B. anruft, ist mir schon einige Male passiert, dass die anfangen richtige Schimpftiraden über die Auszubildenden loslassen, die nicht enden wollen. Dann hab ich gesagt: hören sie. Ich habe nichts gegen sie. Mir geht es wirklich darum, dass wir gemeinsam gucken, welche Möglichkeiten es gibt, die Schwierigkeiten, die da sind, in Zukunft zu lösen und zu vermeiden, das es nicht mehr zu diesen kommt. Ich denke nichts Schlechtes über sie, genauso wenig, dass ich was schlechtes über den Auszubildenden denke. Und dann sagen sie gut, lassen sie uns einen Termin machen: Also, so das dieses auf den Auszubildenden schimpfen, ist ganz häufig so ne Entlastungsfunktion für die Betriebe halt.“ (Bl.1)

Die Auszubildenden haben darüber hinaus noch die Sorge, dass die Betriebe ihre zu Hilfenahme als Vertrauensbruch interpretieren und sie damit ihr Ausbildungsverhältnis erst recht gefährden.

Silvia: „Ja ich wollte dieses Gespräch mit also Herrn L. und meinem Chef dann ein so schlichtendes Gespräch, so was wollte ich überhaupt nicht, weil ich wußte, dass das ganze nichts nutzt. Dann würde das noch mehr Kummer auf der Arbeit geben, nur Mobbing und Sticheleien, das war das. Das wäre noch schlimmer geworden. Denn jedes Mal wenn ich ihr was gesagt hatte, dann ist sie gleich durchgedreht.“ (l.5)

Jakob: „Aber ich denke mal ist gut, wenn ein Mitarbeiter von Bleib dran in den Betrieb geht oder so, aber nachher halten die ihm (seinem Freund) vor oder so, warum bist nicht selber gekommen und warum kommen die gleich? Vielleicht hatte er ja auch Angst davor? Ich meine, eine gute Alternative wäre es ja. Wenn er sich nicht traut und er mit dem Meister nicht reden kann.“ (l.4)

Ein nächster Aspekt der Auswertung zeigt eine weitere problematische Entwicklung auf. Vor der Abschlussprüfung, also im letzten Drittel der Ausbildung, ziehen sich die Auszubildenden ganz und gar auf sich selbst zurück und wollen keine Hilfen von außen mehr in Anspruch nehmen. Denn nicht selten spielen auch Prüfungsängste (s.o.) für das Abbrechen der Ausbildung oder Durchfallen bei der Prüfung eine wesentliche Rolle.

Herr L.: „Aber im ersten Beratungsgespräch zusammen mit seinen Eltern ist eigentlich deutlich geworden, dass er nur so viel Angst hat durchzufallen, also dass er große Prüfungsängste hat und deswegen das nicht gemacht hat, das aber nicht dazu geführt hat, dass er das offen angesprochen hat, sondern eher in so ne passive Haltung gegangen ist.“ (Bl.1)

Die Antworten auf diese Frage verdeutlichen eine signifikante Einstellung aller befragten Auszubildenden. In erster Linie wollen sie ihre Schwierigkeiten im persönlichen Umfeld klären. Die Angaben liegen bei 70-80% bis zur Zwischenprüfung. Anschließend sinken die Werte bei den Männern auf ca.

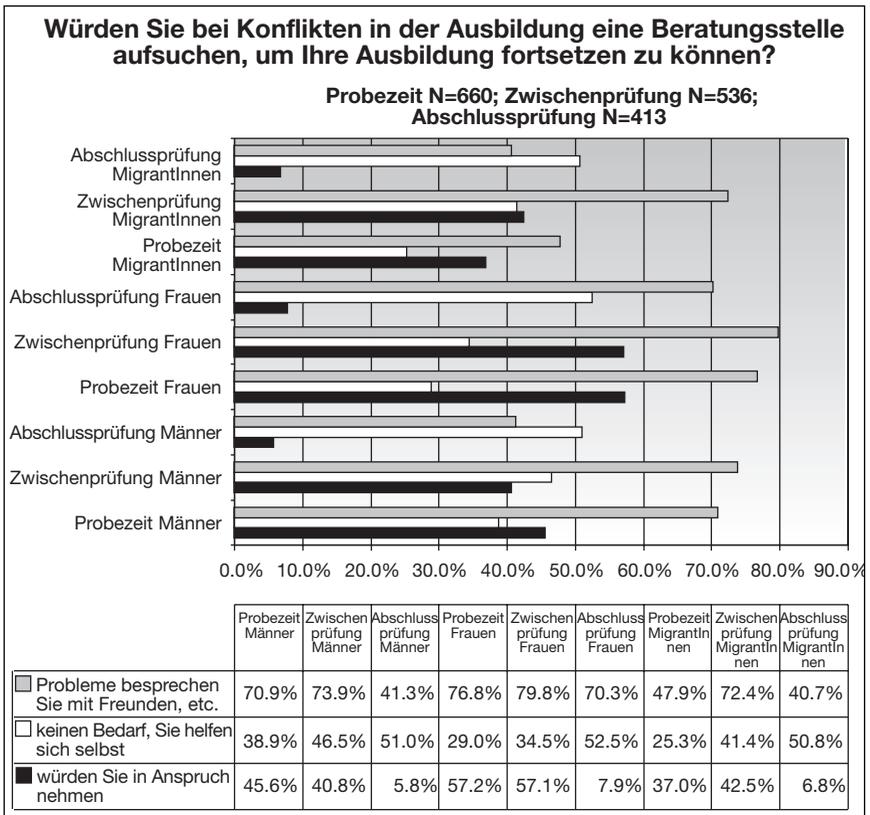


Abb. 39: Nutzung von Beratungsstellen

40% ab, während es bei den Frauen bei 70% stagniert. Etwas anders stellen sich die Angaben bei den MigrantInnen dar. Während nur 48% zur Probezeit ihre Schwierigkeiten im persönlichen Umfeld klären würden, steigt der Wert zur Zwischenprüfung auf 72% an und sinkt zur Abschlussprüfung wieder auf das Niveau von 40%. Das persönliche Umfeld und in dem Zusammenhang die Eltern und Freunde, spielen bei der Unterstützung in schwierigen Ausbildungssituationen eine zentrale Rolle, damit wird der informellen Hilfe Vorrang gegenüber professioneller Unterstützung eingeräumt.

Auf die Frage, ob sie bei Schwierigkeiten eine Beratungsstelle aufsuchen würden, antworten während der Probezeit 46% der Männer, dass sie bei Problemen in der Ausbildung auf ein Beratungsangebot zurückgreifen würden, dem gegenüber sind es zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung noch 41%. Bei den Frauen würden sowohl in der Probezeit als auch zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung etwa 57% eine Beratung in Anspruch nehmen. Zur Abschlussprüfung sinkt dieser Anteil bei den Frauen und Männern auf unter 10%. Auch bei den MigrantInnen ist eine ähnliche Entwicklung zu erkennen, nur auf einem niedrigeren Gesamtniveau. Die Angaben zur Inanspruchnahme von Beratungsangeboten und „ich helfe mir selbst“ halten sich bis zur Zwischenprüfung die Waage. Zum Ende der Ausbildung überwiegt deutlich die Angabe zur Selbsthilfe. Bei den weiblichen Auszubildenden überwiegt bis zur Zwischenprüfung die Angabe, ein Beratungsangebot zu nutzen, deutlich gegenüber der Herangehensweise, Probleme im wesentlichen individuell zu lösen. Die Frauen würden aber vor der Abschlussprüfung noch stärker Rat im persönlichen Umfeld einholen, als sich lediglich selbst helfen zu wollen. Hier ist eine geschlechtsspezifische Differenz in der Strategie zur Lösung von Problemen zu erkennen.

Herr L: „Und die Mutter sagt, so geht das nicht weiter. Das kann manchmal gut sein. Es gibt Situationen, wo man alleine, so wie man nachfragt, wie man den Auszubildenden bespricht, was der Auszubildende dann auch sagt, zu einer enormen Entlastung führt. Also wenn in so einem Gespräch deutlich wird, dass der Sohn wahnsinnige Prüfungsangst hat, wo die Eltern dabei sind und seine Passivität daher rührt, da ist ja oft schon der Druck raus.“ (Bl.1)

Bis zur Zwischenprüfung würden also zwischen 40% bis 57% der Befragten ein Beratungsangebot nutzen, womit eine Aufgeschlossenheit gegenüber Hilfsangeboten deutlich wird. Im Verlauf der Ausbildungszeit nimmt die Tendenz zu, dass Probleme eigenständig und ohne Unterstützung von außen gelöst werden sollten. Mit diesem Ergebnis wird deutlich, dass die Auszubildenden sich dem Anspruch der Eigenverantwortung stellen, aber erkennen, dass sie noch Unterstützung für diesen Prozess benötigen könnten. In dieser Einstellung und Selbstwahrnehmung liegen Chancen der Ausbildungsstabilisierung.

Herr L.: „Das hängt ganz von der Motivation der Auszubildenden ab. Also sie haben das Angebot mit uns zu gucken. Was sind die wirklichen Ursachen? Was kann man jetzt für die Zukunft daraus lernen. Aber die Frage ist ja, ob das die Auszubildenden nutzen wollen. Also, wenn es z.B. zu Beratungsgesprächen kommt, die auf Wunsch des Betriebes entstehen, äh, kann es durchaus passieren, dass Auszubildende Vertrauen gewinnen und dann über die wirklichen Gründe sprechen und keine Sorge haben, dass das im Betrieb landen kann.“ (Bl.1)

Auf die nächste Frage zu den möglichen Vorteilen eines Beratungsangebotes antworten 25%-50% der Auszubildenden. Durch diese Frage werden die Befragten aufgefordert, sich persönlichen Motiven zu nähern, die für eine individuelle Inanspruchnahme von Beratung sprechen. Dieses Thema verlangt von den Auszubildenden eine subjektive Auseinandersetzung mit ihrer Situation in der Ausbildung und mit Problemen, die sie ggf. nicht selber lösen können. Diese Auseinandersetzung mit subjektiven Themen ist ihnen nicht vertraut und wird eher abgelehnt. Interessant sind die Ergebnisse, da sie Aufschluss über die hohe persönliche Verunsicherung der Auszubildenden in ihrer Ausbildungssituation geben, was vielfach in einem Widerspruch zu ihrem Auftreten und ihrem Anspruch, Probleme selbst zu lösen, steht. Auch hier ist eine Geschlechterdifferenz in der Anerkennung von Hilfe zu erkennen.

Silvia: „Ja ich wußte gar nicht wie ich mich verhalten soll. Wollte eher nix mehr, dann habe ich meine Sachen ja zu Hause mit meinen Eltern geredet, war beim Arzt.“ (I.5)

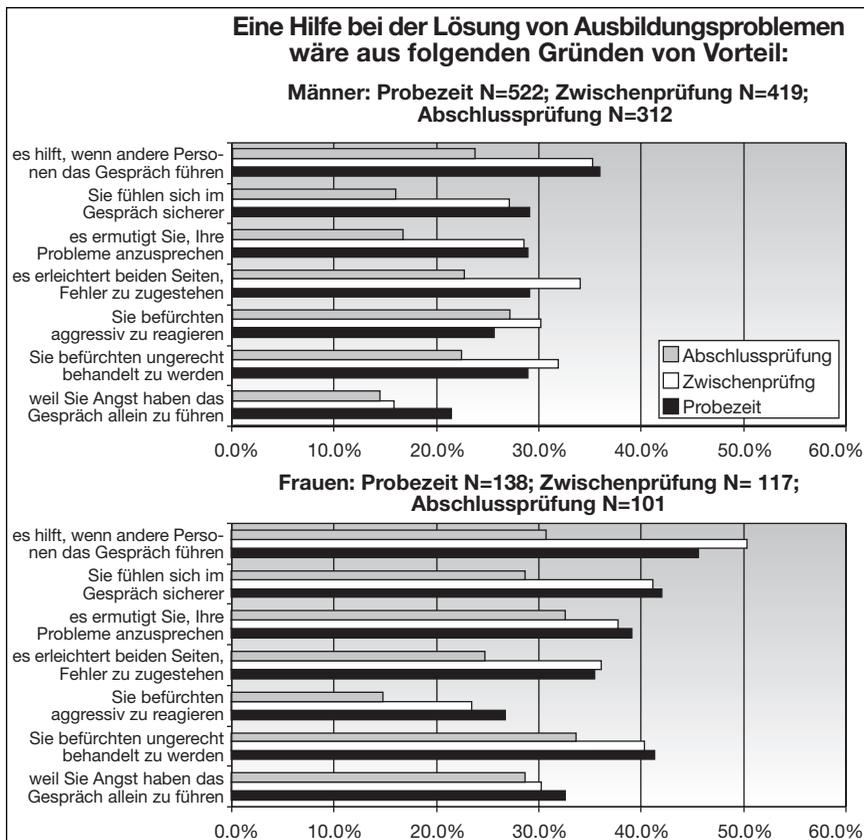


Abb. 40: Vorteile von Beratungsstelle aus Sicht der Auszubildenden -Männer - Frauen

Etwa 50% der weiblichen Auszubildenden sagen, dass es ihnen helfen würde, wenn eine zusätzliche Person das Gespräch unterstützt bzw. moderiert. Ca. 35% der Männer empfinden es als hilfreich, wenn andere Personen beteiligt sind.

Frau D.: „Also das Ihnen jemand zuhört; dem sie erstmal in Ruhe das schildern können und dann gut, dann sag ich natürlich auch was dazu und am Ende des Gespräches sagen sie dann: Ja, danke, das hat mir sehr geholfen.“ (Bl.2)

Dies ist ein zentraler Aspekt auch bei den MigrantInnen, der vermutlich mit Diskriminierungserfahrungen zusammenhängt. Außerdem sagen zwischen 30% und 34% der Befragten, dass es für beide Seiten leichter wäre, Fehler zuzugeben, und es ermutigen würde, Probleme anzusprechen, wenn eine externe Person anwesend ist.

Herr L: „Dann gibt es eine Reihe von Auszubildenden, die aus Eigenmotivation kommen, weil sie in ihrem Betrieb überhaupt keine Möglichkeiten sehen da weiter zu bleiben und nicht wissen, was sie machen sollen und so allgemein Informationen haben wollen und auch über sich Entlastung verschaffen wollen, über die Situation. Mit denen man recht lange erstmal drüber spricht, was sie alles in dem Betrieb erlebt haben und was sie da sehr belastet. Wenn man da neutral zugehört hat, mit ihnen drüber gesprochen hat, führt das oft dazu, dass man dann im nächsten Schritt gucken kann, was können sie selbst aktiv tun, um diese Situation zu verändern.“ (Bl. 1)

Männer, Frauen und MigrantInnen beurteilen die Beteiligung einer weiteren Person in einem Konfliktgespräch als eine Entlastung der Gesamtsituation, und sie gehen davon aus, dass damit mehr Offenheit über die Probleme hergestellt werden könnte und die Einzelnen mit mehr Sicherheit im Gespräch agieren würden.

Die Auswertung dieses Themenkomplexes verdeutlicht, dass die Klärung von Konflikten von den Befragten mit vielfältigen subjektiven Befürchtungen belastet ist. Dies äußern ca. 25%- 30%. Zum Ende der Ausbildung nimmt dieser Anteil lediglich bei den Männern bis auf ca. 15% ab. Fehlende Sicherheit und Ängste stehen einer zügigen Klärung von Schwierigkeiten eher im Weg. Das Initiieren einer offenen Gesprächssituation ist für die Befragten von Bedeutung, um Probleme zu klären. Stellt man einen Zusammenhang her zu den Angaben der Auszubildenden, betriebliche Probleme eher außerhalb der Strukturen zu klären, verweisen diese Angaben auf die Gründe, die Auszubildende veranlassen, sich im Betrieb nicht für die Klärung einzusetzen. Sie empfinden Unterlegenheit und haben wenig Zutrauen in die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten der Ausbildungssituation.

Tamara: „Ja, einfach zu allem Ja sagen und am Besten gar nichts sagen, sondern einfach nur machen, und dafür bin ich nicht der Typ. Also ich sage dann schon, was ich denke, zwar ruhig oder wie gesagt, ich muss eben wegräumen und dann mache ich das sofort, aber das war in diesem Fall ja auch schon ein Fehler. (...) Ja das kam von allem auf einmal, also erst der Chef ein bisschen itzig und dann haben die anderen mitgekriegt und haben gesagt, na ok., wenn der Chef so itzig ist, er wird seine Gründe haben, dann können wir ja auch drauf.“ (I.9)

Die Auszubildenden leiden unter Ablehnung und Entwertung, gerade wenn ihre sozialen Hintergründe ähnlich strukturiert sind und sie über ihre Ausbildung Stabilität und persönliche Integration erwarten.

Martin: „Ich sag mal, ich weiß nicht, weil die fingen auch irgendwann mit allgemeinen Fragen, allwissend Fragen zu stellen, so nach dem Motto, wann hatte Napoleon gelebt? Und was weiß ich. Und ich sag mal, ich konnte überwiegend alles beantworten und ein paar Fragen nicht und dann kam gleich, du bist dumm und ich denk, (...) weil ich gerade war, sagen wir mal zum falschen Zeitpunkt am falschen Platz. (...) es war einfach Scheiße, weil ich habe die auch als Freunde angesehen und auf einmal haben die mich so reingelegt.“ (I.7)

Gerade wenn sie den KollegInnen Vertrauen entgegengebracht haben, sind sie sehr sensibel für Ungerechtigkeiten. Dies Problem wird auch in der Beratungs- und Mediationsarbeit deutlich.

Herr L: „Was ganz oft auch ein Konflikt ist, dass gegenseitig um Anerkennung gerungen wird. Also dass die Ausbilder einen Wunsch haben, dass das, was sie an Leistung bringen, was sie als Lohn bezahlen, was sie an Einsatz bringen, dass möchten sie, dass das von den Auszubildenden anerkannt wird, in der Form, dass sie ne Gegenleistung bringen. Bei den Auszubildenden, dass sie sich Anerkennung wünschen und gesehen werden wollen, auch als Mensch und nicht nur als Arbeitskraft, die zu funktionieren hat. Und wenn es da zu Schwierigkeiten kommt, das ist ganz schwierig, weil das auch was ist, wo man eigentlich ungern drüber spricht. Also wer geht schon zu seinem Chef hin und sagt: Äh ich möchte gern mehr Anerkennung von Dir haben. Also da gehört schon ziemlich viel für und ...“ (Bl.1)

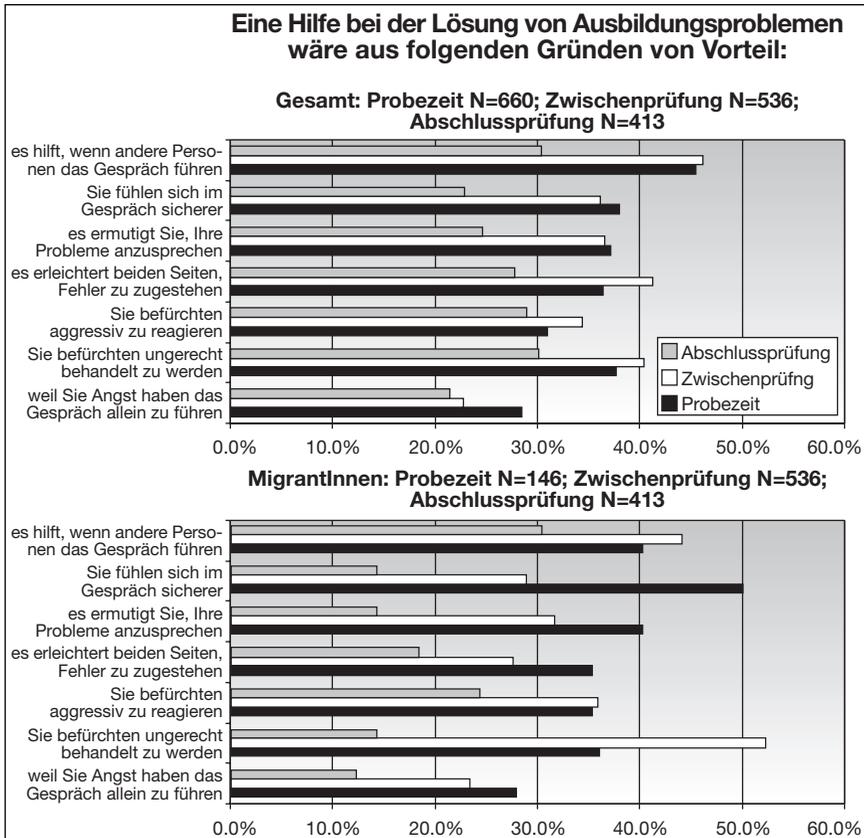


Abb. 41: Vorteile von Beratungsstellen aus Sicht der Auszubildenden Gesamtsample - MigrantInnen

Die MigrantInnen sehen vor allem Vorteile darin, ein konflikthafte Gespräch nicht alleine führen zu müssen. Zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung sagt dies jede/r zweite MigrantIn. Ebenso sagen über 40% der MigrantInnen, dass externe Personen sie im Gespräch vor Ungerechtigkeiten schützen und ihnen eben diese Personen eine Sicherheit im Gespräch geben.

Frau W.: „Wobei ich, ich glaub trotzdem, dass auch in vielen Fällen auch die Gespräche alleine mit den Auszubildenden ein bisschen was bewirken. Wie dauer-

haft das ist, vermag ich auch nicht einzuschätzen, aber äh. Was wirklich letztlich Sache ist, erfährt man erst in dem Vermittlungsgespräch, aber manche Auszubildenden kriegen einfach ein bisschen mehr Motivation, wenn sie mit uns gesprochen haben.” (Bl.3)

Die Bedeutung von Beratungsangeboten für die Stabilisierung der Ausbildungssituation und insbesondere ihrer eigenen Person nimmt im Verlauf der Ausbildungszeit ab. Dies trifft für die Inanspruchnahme wie für die Gründe einer Nutzung von Beratung zu. Viele Auszubildende sehen kurz vor Schluss ihrer Ausbildung keinen Klärungsbedarf mehr. Vor dem Hintergrund der Abbruchzahlen auch im dritten Ausbildungsjahr von 23% in 2003 (BIAJ 2004, 3) und den hohen Wiederholungsraten von Prüfungsteilnehmenden, insbesondere im Handwerk, von 14,9% in 2003 (Berufsbildungsbericht 2005, 108), begünstigt diese Haltung der Auszubildenden die negative Entwicklung der Ausbildungsabschlüsse. Ein integriertes Unterstützungssystem muss das letzte Ausbildungsjahr unbedingt mit einbeziehen und den deutlichen Individualisierungstendenzen der Auszubildenden begegnen.

4.5 Zwischenfazit

Das Entstehen eines Konflikts in der dualen Berufsausbildung kann unterschiedliche Ursachen haben. Die Auswertung zeigt eine problematische Entwicklung in Bezug auf die steigende Tendenz, die Ausbildung vorzeitig beenden zu wollen, auf. Dies drückt eine sinkende Identifikation mit der Ausbildungssituation aus. Deutlich wird dies anhand der Angaben zu dem Arbeitsgegenstand und den Kritikpunkten in Bezug auf die Ausbildungsrahmenbedingungen. An den Aussagen, dass ca. 50% der Befragten nicht wieder in dem Betrieb oder Ausbildungsbereich eine Ausbildung wieder beginnen würden, zeigt auf, dass die positive Einstellung zu Beginn der Ausbildung nicht Bestand hat und der Ausbildungsverlauf sie eher zu einer distanzierten Haltung gegenüber ihrer Ausbildungssituation gebracht hat. Die Tendenz zur gedanklichen Diskontinuität in Bezug auf ihre konkrete Ausbildungssituation könnte ein Hinweis darauf sein, dass der Identitäts-

aufbau junger Menschen über den beruflichen Bildungsprozess nicht mehr ungebrochen gelingt, sondern dass Veränderungen erforderlich geworden sind, die Beratung und Vermittlung erforderlich machen. Denn diese Diskrepanz zwischen Ausbildungsrealität und subjektiven Bedürfnissen und Möglichkeiten belastet diffus und latent die Ausbildungssituation und wird streckenweise von der jeweiligen Seite in alte Vorurteilmuster übersetzt.

Die Auszubildenden verbinden mit dem betrieblichen Teil der Ausbildung mehr Schwierigkeiten als mit der schulischen Ausbildung. Allein die höhere zeitliche Präsenz und der stärkere Druck der Arbeitssituation im Betrieb verursachen vermutlich diese Wahrnehmung.

Aus ihren Kritikpunkten werden die Interessen und Bedürfnisse, die die Auszubildende mit ihrer betrieblichen Ausbildung verbinden, deutlich. Sie streben nach sinnvollen und abgesicherten Arbeitssituationen, in denen sie fachlich gefordert und kollegial gefördert unterstützt werden. Sind die Rahmenbedingungen der Ausbildung für sie nicht geklärt oder treten Unregelmäßigkeiten auf, sind sie frustriert, verunsichert und empfinden Ohnmacht. Dies fördert die Abwendung vom Ausbildungsprozess. Im Grunde suchen die Auszubildenden im Betrieb einen Ort sozialer Integration und Sicherheit. Die betriebliche Realität sichert dieses nicht mehr in dem Umfang ab, wie die gestiegenen sozialen Bedürftigkeiten der Auszubildenden es verlangen. Die Ursachen liegen dafür auf verschiedenen Ebenen. Diese Befragung zeigt, dass die Diskrepanz zwischen der Erwartungshaltung der Auszubildenden an ihre Ausbildung und der betrieblichen Realität kontinuierlich gestiegen ist. Unausgesprochene Ärgernisse und Missverständnisse führen im Laufe der Zeit zu Spannungen im Arbeitsverhältnis. Die eigentlichen Arbeitsaufgaben treten dann in den Hintergrund, weil der eigene Ärger und die Unsicherheit über die Konfliktsituation das Arbeitsklima dominieren.

Die ökonomischen Zwänge wirken direkt auf die betriebliche Realität. Die Auszubildenden des Handwerks haben häufig nicht mehr den „Lehrgesel-

len", der für ihren Lernfortschritt zuständig ist. Die Verdichtung der Arbeit zwingt die Auszubildenden dazu, sich stärker nach ökonomischen Gesichtspunkten in den Arbeitsablauf zu integrieren, worunter die Lernhaltigkeit streckenweise leidet. Somit sind die Phasen der Verständigung über Arbeitsinhalte und das Ausprobieren im praktischen Vollzug sowie die Entwicklung eigener Lösungswege im Arbeitsprozess eingeschränkt.

Die Kommunikation über fachliche und soziale Belange wird damit untereinander reduziert, und so entstehen aufgrund dieser zentralen Veränderungen der Ausbildungs- und Arbeitsrealität Konfliktbereiche. Zunehmende Konfliktbereiche im Ausbildungsprozess und wenig entwickelte Handlungsmöglichkeiten, Konflikte über Kommunikation systematisch zu klären, verschärfen die Problematik. Dazu kommt, dass die betriebliche Realität immer weniger die Möglichkeiten eröffnet, Leistungsdefizite der Auszubildenden aufzuarbeiten. Damit steigt der subjektiv empfundene Leistungsdruck der Auszubildenden noch weiter an. An dieser Stelle böte sich eine wesentlich engere Kooperation zur Berufsschule an. Die Entwicklung individueller Lernpläne für die Auszubildenden zwischen Schule - Betrieb und Auszubildenden könnten den Lernprozess fördern und an der Bereitschaft der Schülerinnen anknüpfen, eigenständige Lernphasen und Unterstützungsangabe in ihren Ausbildungsverlauf zu integrieren. Damit würde die Dualität der Ausbildung gestärkt und besser genutzt. Insbesondere könnte die von den Auszubildenden hervorgehobene soziale Funktion der LehrerInnen viel stärker genutzt werden. Die SchülerInnen würden aufgefordert und unterstützt schwierige schulische und betriebliche Themen zu behandeln.

Die Ergebnisse zur Bedeutung von Beratung für die Sicherung des Ausbildungsprozesses und zu den Schwierigkeiten, die die Auszubildenden bezüglich ihrer konkreten Ausbildungssituation formulieren, zeigt, wie wichtig die Entwicklung eines integrierten Unterstützungssystems für alle Beteiligten ist, um die Verständigungslücken zu schließen und um den Ausbildungsprozess neu zu systematisieren. Denn die Rahmenbedingun-

gen für die Möglichkeiten einer „produktiven Realitätsverarbeitung“ haben sich verändert und sind für viele Auszubildende nicht mehr vorhanden.

Der Wunsch der Auszubildenden, eigenständig ihre Probleme zu lösen und gleichzeitig die Ängste der Auszubildenden vor der Klärung von Schwierigkeiten verdeutlicht die Ambivalenz, die die Auszubildenden empfinden. Dies führt zu widersprüchlichen Verhaltensweisen im Ausbildungsprozess. Um diese Ausgangsbedingungen zu stützen, sind veränderte Ausbildungsstrukturen zu initiieren, die die Beziehungen zwischen den Ausbildungsbeteiligten neu strukturiert und eine angstfreie Kommunikation ermöglicht. Qualität beruflicher Bildung lebt auch davon, dass die Entwicklung von Sozialkompetenz zum Bestandteil der Ausbildung wird. Die Auszubildenden verdeutlichen mit ihren Ergebnissen, dass sie Bedarfe haben, um ihre Ausbildungsrealität positiv zu gestalten, aber nicht wissen, wie sie individuell im betrieblichen Rahmen handeln können. Beratung gehört nicht zu den gängigen Handlungsweisen im kleinbetrieblichen Umfeld und ist bei den Befragten auch eher fremd.

5. Resümee - Brücken bauen

Die Untersuchung hat gezeigt, dass Ausbildungskonflikte gesellschaftliche, strukturelle und individuelle Ursachen haben. Anhand des Modells der produktiven Realitätsverarbeitung konnte aufgezeigt werden, dass vielfach die Vereinbarkeit zwischen den objektiven Voraussetzungen und den subjektiven Möglichkeiten nicht gegeben ist und somit eine Verfestigung von Problemlagen entsteht. Die subjektiven Ressourcen der Auszubildenden müssen für die kognitive und affektive Entwicklung erweitert werden, um die Handlungsvollzüge der Individuen zu stärken. Dies zeigen die Ergebnisse zu den persönlichen Problemen, den erlebten Ausbildungsbedingungen und zu den erfahrenen Widersprüchen in der Ausbildung der Auszubildenden. Gerade der letzte Punkt verweist auf eine betriebliche Wirklichkeit, dessen Bestandteil Konflikte sind. Wo aber der Ansatz des kommunikativen Handelns als rationale Logik der Problembearbeitung zu wenig entfaltet ist und damit die Verfestigung sozialer Probleme im Betrieb weiter voranschreitet.

Für die eingangs genannten Qualitätsdimensionen (s.o.) konnten durch die Studie vielfältige Konstellationen aufgezeigt werden, die einer entsprechenden sozialintegrierenden, pädagogischen, weiterbildenden und quantitativen Qualitätsentwicklung des Ausbildungssystems im Wege stehen. Ausbildungskonflikte entstehen aus den ungenutzten und fehlenden Möglichkeiten der Partner im dualen System bei der Gestaltung der Ausbildungssituation und sie manifestieren sich:

- In fehlender Transparenz über die Anforderungen des Ausbildungsprozesses,
- in fehlender Verlässlichkeit im Ausbildungsalltag,
- in fehlenden Rahmenbedingungen zur Entwicklung von Sozial- und Konfliktkompetenz,
- in einer Tendenz zur Individualisierung von Problemlösungen und wenig entwickelter Beratungsbereitschaft.

Die Abstimmungsschwierigkeiten, die die Ausbildungsbeteiligten zwischen den Bedingungen der aktuellen Ausbildungssituation einerseits und dem Erfordernis, Fachkräfte auszubilden andererseits haben, verdeutlichen das Spannungsfeld, in dem sich die berufliche Bildung mit ihren Akteuren weiterentwickeln muss. Die Struktur der dualen Ausbildung orientiert sich auf die vollständige Integration in Arbeitsbezüge. Dabei stehen die beiden Lernorte Schule und Betrieb im Mittelpunkt. Die Organisationsform beruflicher Bildung bietet den Auszubildenden nach wie vor zu wenig Anknüpfungspunkte. Es fehlen duale Ausbildungsplätze, die Übergänge im System der Ausbildung sind nicht transparent, da nach wie vor eine modulare Organisationsform der Aus- und Weiterbildung zu wenig entwickelt ist. Im Anschluss an die Ausbildung fehlen Arbeitsplätze, so dass die aktuellen Verwertungsmöglichkeiten der erworbenen fachlichen Qualifikationen grundlegend in Frage stehen und deshalb die Kompetenzentwicklung eher im Vordergrund stehen sollte.

Die Längsschnittuntersuchung zu den Ausbildungsverläufen der Auszubildenden zeigt, dass die betrieblich erlebten Widersprüche im Ausbildungsprozess zu einer gelockerten Bindung der Auszubildenden mit ihrem Ausbildungsbetrieb führen. Die schulischen Ausbildungsanteile sind mit hohen fachlichen und sozialen Erwartungen an die LehrerInnen verbunden, die von ihnen nur begrenzt erfüllt werden, denn die Auszubildenden erhoffen sich von den LehrerInnen mehr Gestaltungskompetenz für die Umsetzung des dualen Ausbildungsprozesses. LehrerInnen sind für die Auszubildenden vertrauensvolle Bezugspersonen, die sie für ihren Integrationsprozess in das Ausbildungssystem benötigen. Der Stellenwert der Schule als eine Säule der Berufsbildung wird aus der Sicht der Auszubildenden hoch bewertet, ohne dass die Chancen genutzt werden und die zunehmende soziale Verantwortung wahrgenommen wird.

Konflikte und Widersprüche während der Ausbildung werden durch die Auszubildenden zunehmend individualisiert. Systematische Klärungsprozesse sind ihnen nicht vertraut, obwohl sie inhaltlich Bedarfe zur per-

sönlichen Unterstützung für die Klärung ihrer Konflikte während der Ausbildung formulieren.

Um die Bildungsprozesse stärker an der Einhaltung der Qualitätsdimensionen zu orientieren, wären folgende praktische Konsequenzen zur Weiterentwicklung des Systems sinnvoll.

- Implementierung eines Beratungsprozesses, der die Jugendlichen in dem Übergang zwischen der Sekundarstufe I sowie Maßnahmen der Berufsvorbereitung und dem berufsbildenden System begleitet, indem die Erwartungen und Hoffnungen der Jugendlichen einerseits und die Anforderungen des Ausbildungssystems andererseits thematisiert und bearbeitet werden.
- Leistungsgrenzen der Auszubildenden sind frühzeitig von der Schule zu diagnostizieren, um individuelle Lernpläne zu entwickeln und die Bearbeitung zu überprüfen.
- Das Berufsbildungssystem benötigt eine Öffnung gegenüber einer systematischen Ausbildungsberatung und -mediation, um die Verständigungslücken zwischen den Ausbildungsbeteiligten zu schließen. Dafür müssen vorhandene Strukturen genutzt und weiter entwickelt werden.
- Die Transparenz über die Anforderungen an die Auszubildenden in der betrieblichen Ausbildung muss stärker gewährleistet werden. Dazu gehört eine entwickelte Gesprächskultur.
- Die Qualität der fachlichen Ausbildungsbedingungen eines Betriebes gehören auf den Prüfstand; dazu gehört der innerbetriebliche Umgang genauso wie die Einhaltung von Rahmenbedingungen.
- Sozialkompetenzentwicklung muss zum systematischen Bestandteil allgemeiner und beruflicher Bildung werden und sich an alle Ausbildungsbeteiligten wenden.
- In den Schulen bedarf es der konzeptionellen Integration von Erfahrungsräumen zur Entwicklung von Sozial- und Selbstkompetenz sowie konkreter Formen der Konfliktbearbeitung. Die Berufsschule muss die Auszubildenden auf die individuellen Anforderungen bei der Gestaltung ihrer Ausbildungsrealität vorbereiten und begleiten.

- Die LehrerInnen im berufsbildenden System müssen dafür weitergebildet werden, um aktuelle Ausbildungskonflikte der Auszubildenden im Unterricht sowie auch im Einzelfall bearbeiten zu können.
- Unterstützung der betrieblichen Ausbildung durch Intensivierung der Zusammenarbeit und gemeinsamer Weiterbildung zwischen betrieblichen AusbilderInnen und LehrerInnen, zur verbesserten Abstimmung und Profilierung zwischen ihren Ausbildungsanteilen.

Deshalb ist die Integration stützender Angebote wie Beratung und Mediation in dem Ausbildungsverlauf sinnvoll. Somit kann die Qualität der Ausbildung über die Entwicklung von Dialog- und Konfliktfähigkeit verbessert werden, und die verschiedenen Qualitätsdimensionen können entfaltet werden.

Literaturverzeichnis

Bednarz-Braun, I., Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund durch Berufs-ausbildung und Arbeit - Neue Chancen für die Einwanderungsgesellschaft? Vortrag im Rahmen der Fachtagung "Fördern fordern. Paradigmawechsel in der Benachteiligtenförderung?" der Technischen Universität Darmstadt. Darmstadt: 19.07.2005.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Vorzeitige Lösung von Lehrerverträgen und Ausbildungsabbruch. Problemaufriss und Untersuchung der methodisch-statistischen Grundlagen. Forschung Spezial, Heft 4. Bonn 2003.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.), Dokumentation der Fachtagung. Alleinerziehen in Deutschland. Ressourcen und Risiken einer Lebensform. Bonn 2002.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.), Statistisches Bundesamt, Fachserie 11: Bildung und Kultur, Reihe 3: Berufliche Bildung. Bremer Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe (BIAJ) 2004.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.), Berufsbildungsbericht (BBB) 2005. BMBF Publik, Bonn 2005. Nachdruck des Textes im Internet: http://www.bmbf.de/pub/bbb_2005.pdf.

Der Senator für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.), Bremer Schulgesetz vom 28 Juni 2005. Nachdruck des Textes im Internet: URL: <http://www.bildung.bremen.de/sfb/schulgesetz.pdf>.

Deutsche Shell (Hrsg.), Jugend 2000. 13. Shell Jugendstudie, Bd.1. Leske + Budrich, Opladen 2000.

DGB-Bundesvorstand, Abt. Jugend (Hrsg.), Das Schwarzbuch Ausbildung. 77 Fälle aus der Praxis der Online-Beratung: www.doktor-azubi.de, 2005.

Deutsches Institut für Wirtschaft (DIW) (Hrsg.) (1996), Integration junger Ausländer in die Schul- und Berufsausbildung verläuft langsamer. In: DIW Wochenübersicht 21/96, S.375.

Friese, M., Arbeit und Geschlecht in der Erziehungswissenschaft unter besonderer Berücksichtigung Personenbezogener Dienstleistungsberufe. Expertise im Auftrag des vom BMBF geförderten Projekts Genda - Netzwerk feministische Arbeitsforschung. Genda - Netzwerk feministische Arbeitsforschung, Marburg: August 2003.

Granato, M., Qualifizierungspotenziale in Deutschland nutzen: Jugendliche mit Migrationshintergrund und berufliche Ausbildung (01.08.03). Nachdruck des Textes im Internet: URL: <http://www.sowi-online.de/reader/berufsorientierung/granato/htm>, (04.07.05). Das Original ist unter dem gleichen Titel erschienen als Vortrag anlässlich des 7. Medienforums "Migranten bei uns" des Südwestfunks (SWR) vom 7.-9. Mai 2001 in Stuttgart.

Grotrian, A., Haack-Wegner, R., Quante-Brandt, E., u.a., Ausbildungsabbrüche - Problemlagen, Handlungsorientierungen und flankierende Unterstützungen in der beruflichen Ausbildung. Konzept und Umsetzung einer Fortbildung für BerufsschullehrerInnen. Hrsg.: Akademie für Arbeit und Politik, Praxisforschung, Reihe Arbeitsmaterialien Nr.11, Bremen 2004.

Habermas, J., Theorie des Kommunikativen Handelns. Zwei Bände. Frankfurt 1988, S.385.

Hradil, S., Soziale Ungleichheit in Deutschland, 8. Aufl.. Opladen: Leske + Budrich, 2001.

-
- Hurrelmann, K.*, Einführung in die Sozialisationstheorie. Über den Zusammenhang von Sozialstruktur und Persönlichkeit. Weinheim, Basel 1986.
- Iller, C.*, Gestaltung der Weiterbildung und Weiterbildungsinteressen der Beschäftigten. Eine empirische Untersuchung in kleinen und mittleren Unternehmen. Rainer Hampp Verlag, München und Mering 2000.
- Kolip, P.*, Gesundheit im Jugendalter - Ergebnisse und Perspektiven der Jugendgesundheitsforschung. In: Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse, Band 15 Jugend, Arbeit und Gesundheit 2000. Hrsg.: Marstedt, GEK-Edition, St. Augustin 2000.
- Lappe, L.*, Die Veränderung der Arbeitswelt und ihrer psycho - sozialen Folgen für Jugendliche. In: Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse, Band 15 Jugend, Arbeit und Gesundheit 2000. Hrsg.: Marstedt, GEK-Edition, St. Augustin 2000.
- Mahlberg-Willson, E., Quante-Brandt, E., Rokicka, E.*, Vernetzung der Akteure im berufsbildenden Prozess - Arbeitsausschuss AusbildungsabbrecherInnen, In: Ausbildungserfolg sichern- Ausbildungsabbrüche vermeiden. Berichte aus der Praxisforschung, S.47-53, Hrsg.: Akademie für Arbeit und Politik, Reihe Arbeitsmaterialien Nr.12, Bremen 2004.
- Marstedt, G., Müller, R.*, Gesunder Start ins Handwerk, Ausbildungsbeschwerden, Forschungsbericht 1998.
- Marstedt, G., Müller, R., Hebel, D., Müller, H.*, *Gmünder ErsatzKasse (Hrsg.)*, Young is beautiful? Zukunftsperspektiven, Belastungen und Gesundheit im Jugendalter. Ergebnisbericht zu einer Studie über Belastungen und Probleme, Gesundheitsbeschwerden und Werteorientierung

gen 14-25jähriger GEK-Versicherter. Vorabbericht - Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse. Bremen, Schwäbisch Gmünd, Juli 1999.

Marstedt, G., Müller, R., Tabellen und Grafik- Anhang: Materialien zur gesundheitlichen Lage Jugendlicher in Deutschland. In: Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse, Band 15 Jugend, Arbeit und Gesundheit 2000. Hrsg.: Marstedt,G., GEK-Edition, St. Augustin 2000.

Meng, F., Quante-Brandt, E., Ethnische Diskriminierung am Bremer Ausbildungsmarkt. Situation und Integrationsperspektiven. In: Zeitschrift für Migration und soziale Arbeit, 1/1999, S.50-57, Frankfurt am Main 1999.

Meng, F., Gohlke, M., Erwerbsintegration von Zuwanderinnen und Zuwanderern in Bremen und Bremerhaven. Kurzstudie im Auftrag des Senators für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales. Akademie für Arbeit und Politik an der Universität Bremen, März 2002.

Prenzel, A., Perspektivität anerkennen - zur Bedeutung von Praxisforschung in Erziehung und Erziehungswissenschaft. In: Friebertshäuser, Barbara; Prenzel, Barbara (Hrsg.): Handbuch. Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Juventa Verlag, Weinheim und München 2003.

Quante-Brandt, E., "Der Schlüssel zur Freiheit". Zusammenhänge zwischen Sozialisation und verwehrter beruflicher Integration. Am Beispiel berufs- und ausbildungslos- gebliebener Jugendlicher und junger Erwachsener, Hrsg.: Kooperation Universität - Arbeiterkammer Bremen Bremen, Mai 1997.

Quante-Brandt, E., Meng, F., Berufsausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher am Beispiel Bremen, In: berufsbildung, Hrsg.: Kallmeyer'sche Verlagsbuchhandlung, S. 44-46, Velber 1999.

- Quante-Brandt, E.*, Qualitätsverbesserung in der handwerklichen Berufsausbildung- Ausbildungsabbruch vermeiden. In: Rützel, J. (Hrsg.): Entwicklung und Umsetzung von Qualitätsstandards in der Berufsbildung. Berufsausbildung zwischen innovativer Programmatik und offener Umsetzung, Nr.17, S. 39-53. Bielefeld 2000.
- Quante-Brandt, E.*, Zum Stellenwert von Praktika im Berufswahlprozess Jugendlicher in Zeiten der Krise am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, In: berufsbildung, Hrsg.: Kallmeyer'sche Verlagsbuchhandlung, S. 32-35, Velber 2000.
- Quante-Brandt, E.*, Konflikte im Spannungsfeld von Arbeit und Beruf. Chancen für die Gestaltung arbeitsorientierter Bildungsprozesse. Reihe Berufsbildung, Arbeit und Innovation, Bd. 21. W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld 2003.
- Quante-Brandt, E.*, Konflikte in der Ausbildung als Chance für die soziale Kompetenzentwicklung, In: Berufsbildung in einer globalen Netzwerkgesellschaft, Hrsg.: Rützel, J., Bendig, B., Herzog, C., Sloane, P., Bielefeld 2004.
- Quante-Brandt, E., Grotrian, A.*, Erfahrung und Selbstreflexion im Beratungsprozess, In: Ausbildungserfolg sichern- Ausbildungsabbrüche vermeiden. Berichte aus der Praxisforschung, S. 33-46. Hrsg.: Akademie für Arbeit und Politik, Reihe Arbeitsmaterialien Nr.12, Bremen 2004.
- Quante-Brandt, E., Grotrian, A.*, Bedeutung der Fortbildung für BerufsschullehrerInnen mit dem Schwerpunkt - Stärkung der Sozial- und Selbstkompetenz zur Verbesserung der Bewältigung von Ausbildungskonflikten, In: berufsbildung, Hrsg.: Kallmeyer'sche Verlagsbuchhandlung, S.56-59, Velber 2005.

Rützel J., Modularisierung in der Aus- und Weiterbildung: Taylorisierung ganzheitlicher Ausbildungsgänge und Auflösung der Berufsbilder. In: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (Hrsg.): Krise und Aufbruch in der beruflichen Bildung, S.68-95, Frankfurt 1999.

Rützel, J. (Hrsg.), Entwicklung und Umsetzung von Qualitätsstandards in der Berufsbildung. Einführende Betrachtungen, Bielefeld 2000.

Schirmacher, A., Quante-Brandt, E., Ausbildung- Bleib dran (Hrsg.), Bundesanstalt für Arbeit. Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, S. 37-45. Nürnberg 2003.

Schröder, P. Bremer Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe (BIAJ) Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 (Bildung und Kultur), Reihe 3 (Berufliche Bildung) 1994 ff.; Statistisches Landesamt Bremen; Bremen 2004.

Wassermann, W., Konfliktfeld Kleinbetrieb. Mittelstand zwischen Alleinherrschaft und Mitbestimmung. Mit einem Beitrag von Wolfgang Rhode, IG Metall Vorstand. Bund Verlag GmbH, Frankfurt am Main 2004.

Abbildungs- und Tabellenverzeichnisse:

Tabellenverzeichnis:

Tabelle 1:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge bundesweit von 1995 - 2004	7
Tabelle 2:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Land Bremen von 1995 - 2004	7
Tabelle 3:	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge bundesweit von 1995 - 2004	8
Tabelle 4:	Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge im Land Bremen von 1995 - 2004	9
Tabelle 5:	Aufteilung der Betriebsgrößen nach der Anzahl der Beschäftigten	15
Tabelle 6:	Persönliche Probleme nehmen zu	20
Tabelle 7:	Abschlussnote in Mathematik - die Einmündung in die Betriebe nach Größe	25
Tabelle 8:	Gesamtverteilung Betriebsgröße - Auszubildende	34
Tabelle 9:	Verteilung Betriebsgröße - MigrantInnen	34
Tabelle 10:	Positive Bewertung der Ausbildung durch die Auszubildenden	51
Tabelle 11:	Zufriedenheit mit dem Ausbildungsberuf - Gesamtsample	79
Tabelle 12:	Zufriedenheit mit dem Ausbildungsbetrieb - Gesamtsample	80
Tabelle 13:	Konfliktpunkte während der Ausbildung	88
Tabelle 14:	Konfliktpunkt lange Arbeitszeiten	96
Tabelle 15:	Konfliktpunkt Leistungsdruck	99

Im Anhang 1:

Tabelle 16:	Anzahl der Auszubildenden in den jeweiligen Ausbildungsberufen während der Probezeit	147
Tabelle 17:	Anzahl der Auszubildenden in den jeweiligen Ausbildungsberufen zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung	148

Tabelle 18:	Anzahl der Auszubildenden in den jeweiligen Ausbildungsberufen zum Zeitpunkt der Abschlussprüfung	149
Tabelle 19:	Verteilung Schulabschlüssen Gewerken	150
Tabelle 20:	Verteilung Schulabschlüssen Gewerken zum Abschluss der Ausbildung	151
Tabelle 21:	Die fünf größten Ausbildungsbereiche	152
Tabelle 22:	Die fünf größten Ausbildungsbereiche für Auszubildende mit Migrationshintergrund	152
Tabelle 23:	Motive für die Berufswahl	153

Abbildungsverzeichnis:

Abb. 1:	Vorzeitige Vertragslösungen nach Ausbildungsjahren	10
Abb. 2:	Anzahl der Auszubildenden nach Geschlecht und Migration	16
Abb. 3:	Die Wohnsituation der Auszubildenden im Ausbildungsverlauf	18
Abb. 4:	Schulabschlüsse der Auszubildenden	23
Abb. 5:	Mathematiknoten dem letzten Schulzeugnis	24
Abb. 6:	Noten im Fachrechnen zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung und der Abschlussprüfung im Vergleich	28
Abb. 7:	Tätigkeiten der Auszubildenden vor der Einmündung in die Berufsausbildung	30
Abb. 8:	Einstellungen zur Wahl des Ausbildungsberufes	40
Abb. 9:	Einschätzung der Auszubildenden zur richtigen Berufs- bzw. Betriebswahl	42
Abb. 10:	Verhalten der Auszubildenden am Arbeitsplatz	43
Abb. 11:	Wünsche an den Ausbildungsbetrieb	44
Abb. 12:	Verhalten der Auszubildenden bei Verlust ihres Ausbildungsplatzes	47
Abb. 13:	Kenntnisse der Auszubildenden über den Ausbildungsplan	48

Abb. 14:	Positive Beurteilung der Ausbildungssituation	53
Abb. 15:	Auszubildenden haben sehr hohe Erwartungen an die Berufsschule	55
Abb. 16:	BerufsschullehrerIn als Vertrauensperson	58
Abb. 17:	Vorbereitung auf die Zwischenprüfung durch die Berufsschule	63
Abb.:18:	Wahrnehmung der Auszubildenden zur rechtzeitigen Vorbereitung auf die Zwischenprüfung	64
Abb. 19:	Vorbereitung auf die Zwischenprüfung durch den Betrieb	65
Abb. 20:	Auszubildende beurteilen die Wichtigkeit einer Zwischenprüfung	66
Abb. 21:	Integration des Zwischenprüfungsergebnisses in die Abschlussprüfung	68
Abb. 22:	Wahrnehmung der Auszubildenden in Bezug auf die Zwischenprüfung	69
Abb. 23:	Vorbereitung der Auszubildenden auf die Abschlussprüfung	70
Abb. 24:	Beurteilung der Auszubildenden auf die Vorbereitung der praktischen Arbeitsinhalte für die Abschlussprüfung	71
Abb. 25:	Auszubildende beurteilen die Vorbereitung der Berufsschule auf die theoretische Abschlussprüfung	72
Abb. 26:	Auszubildende beurteilen die Prüfungsvorbereitungen der Beteiligten Ausbildungsinstitutionen	74
Abb. 27:	Prüfungsangst - Auszubildende im Abschlussjahr	75
Abb. 28:	Umgang mit Prüfungsängsten	77
Abb. 29:	Konfliktpunkt Berichtsheft	91
Abb. 30:	Konfliktpunkt Ausbildungsrahmenbedingungen	93
Abb. 31:	Konfliktpunkt Arbeitsgegenstand	98
Abb. 32:	Betriebs- und Berufswechsel	100
Abb. 33:	Der Abbruchgedanke im Vergleich Gesamtsample - MigrantInnen	102
Abb. 34:	Gründe für Auszubildende die Ausbildung vorzeitig zu beenden. Vergleich Frauen - Männer	105
Abb. 35:	Gründe für Auszubildende die Ausbildung vorzeitig zu beenden. Vergleich Gesamtsample - MigrantInnen	108

Abb. 36:	Verhalten bei Schwierigkeiten im Betrieb. Vergleich Gesamtsample - MigrantInnen	110
Abb. 37:	Verhalten bei Schwierigkeiten in der Berufsschule. Vergleich Gesamtsample - MigrantInnen	112
Abb. 38:	Kenntnisse über Beratungsangebote - Gesamtsample	115
Abb. 39:	Nutzung von Beratungsstellen	122
Abb. 40:	Vorteile von Beratungsstellen aus Sicht der Auszubildenden -Männer - Frauen	125
Abb. 41:	Vorteile von Beratungsstellen aus Sicht der Auszubildenden - Gesamtsample - MigrantInnen	128

Anhang 1

Abb. 42:	Das soziale Klima in der Berufsschule- MigrantInnen	153
Abb. 43:	Kenntnisse der MigrantInnen über den Ausbildungsplan	154
Abb. 44:	Auszubildende beurteilen das soziale Klima	154
Abb. 45:	Verteilung der weiblichen Auszubildenden nach Schulabschlüssen am Ende der Ausbildung	155
Abb. 46:	MigrantInnen haben sehr hohe Erwartungen an die Berufsschule	155

ANHANG 1

STRUKTUR DER BERUFLICHEN AUSBILDUNG IM HANDWERK

<i>Probezeit</i>						
	Anzahl gesamt	m	w	Anzahl Migran- tInnen	m	w
Berufe / Gesamt	660	522	138	146	107	39
Bäcker/in	14	12	2	3	3	0
Beton / Stahlbetonbauer	7	7	0	3	3	0
Dachdecker	18	17	1	5	5	0
Elektroinstallateur	61	60	1	9	9	0
Fachverkäufer/in NMH (Backwaren)	13	0	13	2	0	2
Fachverkäufer/in NMH (Fleisch)	11	1	10	6	0	6
Fleischer	7	7	0	2	1	1
Fliesenleger	2	2	0	0	0	0
Friseure	82	4	78	20	0	20
Gas / Wasser / Heizungs- / Lüftungsbauer	57	57	0	8	8	0
Gebäudereiniger	8	8	0	2	2	0
Glaser	14	14	0	6	6	0
Kfz-Elektriker	33	31	2	5	4	1
Kfz-Mechaniker / Automobilbauer / Zweiradmechaniker / Karosseriebauer	98	96	2	22	22	0
Konditor/in	13	5	8	4	1	3
Maler/Lackierer	70	62	8	20	16	4
Maurer / Hochbaufacharbeiter	21	21	0	8	8	0
Raumausstatter / Polsterer	22	12	10	3	1	2
Rohrleitungsbauer	5	5	0	2	2	0
Strassenbauer / Tiefbaufacharbeiter	38	38	0	5	5	0
Tischler / Holzmechaniker	48	46	2	8	7	1
Trockenbaumonteur / Isolierer	15	14	1	2	2	0
Zimmerer	3	3	0	1	1	0
in %	100,0%	79,1%	20,9%	100,0%	73,3%	26,7%

Tabelle 16: Anzahl der Auszubildenden in den jeweiligen Ausbildungsberufen während der Probezeit

Zwischenprüfung						
	Anzahl gesamt	m	w	Anzahl Migran- tInnen	m	w
Berufe / Gesamt	536	419	117	87	67	20
Bäcker / in	12	10	2	3	3	0
Beton / Stahlbetonbauer	9	9	0	2	2	0
Dachdecker	18	17	1	1	1	0
Elektroinstallateur	47	47	0	8	8	0
Fachverkäufer/in NMH (Backwaren)	11	0	11	2	0	2
Fachverkäufer/in NMH (Fleisch)	7	0	7	1	0	1
Fleischer	4	4	0	0	0	0
Fliesenleger	2	2	0	0	0	0
Friseur	80	4	76	14	0	14
Gas / Wasser / Heizungs- / Lüftungsbauer	50	50	0	4	4	0
Gebäudereiniger	7	7	0	0	0	0
Glaser	14	14	0	5	5	0
Kfz-Elektriker	30	29	1	5	4	1
Kfz-Mechaniker / Automobilbauer / Zweiradmechaniker / Karosseriebauer	52	50	2	14	14	0
Konditor/in	10	6	4	2	0	2
Maler/Lackierer	33	29	4	5	5	0
Maurer / Hochbaufacharbeiter	29	29	0	8	8	0
Raumausstatter / Polsterer	13	4	9	1	1	0
Rohrleitungsbauer	5	5	0	2	2	0
Strassenbauer / Tiefbaufacharbeiter	46	46	0	5	5	0
Tischler / Holzmechaniker	32	32	0	2	2	0
Trockenbaumonteur / Isolierer	22	22	0	2	2	0
Zimmerer	3	3	0	1	1	0
Gesamt in %	100,0%	78,2%	21,8%	100,0%	77,0%	23,0%

Tabelle 17: Anzahl der Auszubildenden in den jeweiligen Ausbildungsberufen zum Zeitpunkt der Zwischenprüfung

Abschlussprüfung						
	Anzahl gesamt	m	w	Anzahl Migran- tInnen	m	w
Berufe / Gesamt	413	312	101	59	42	17
Bäcker / in	9	8	1	0	0	0
Beton / Stahlbetonbauer	5	5	0	0	0	0
Dachdecker	16	16	0	0	0	0
Elektroinstallateur	38	38	0	5	5	0
Fachverkäufer/in NMH (Backwaren)	9	0	9	3	0	3
Fachverkäufer/in NMH (Fleisch)	8	0	8	1	0	1
Fleischer	0	0	0	0	0	0
Fliesenleger	1	1	0	0	0	0
Friseur	65	4	61	10	0	10
Gas / Wasser / Heizungs- / Lüftungsbauer	20	20	0	0	0	0
Gebäudereiniger	8	8	0	0	0	0
Glaser	11	11	0	5	5	0
Kfz-Elektriker	12	11	1	3	2	1
Kfz-Mechaniker / Automobilbauer / Zweiradmechaniker / Karosseriebauer	50	50	0	8	8	0
Konditor/in	13	5	8	2	0	2
Maler/Lackierer	32	29	3	4	4	0
Maurer / Hochbaufacharbeiter	15	15	0	6	6	0
Raumausstatter / Polsterer	12	4	8	1	1	0
Rohrleitungsbauer	2	2	0	1	1	0
Strassenbauer / Tiefbaufacharbeiter	45	45	0	6	6	0
Tischler / Holzmechaniker	28	26	2	2	2	0
Trockenbaumonteur / Isolierer	11	11	0	1	1	0
Zimmerer	3	3	0	1	1	0
Gesamt in %	100,0%	75,5%	24,5%	100,0%	71,2%	28,8%

Tabelle 18: Anzahl der Auszubildenden in den jeweiligen Ausbildungsberufen zum Zeitpunkt der Abschlussprüfung

Mit welchem Schulabschlüssen münden Auszubildende in die Gewerke ein?										
	Anzahl	in %	ohne Abschluss	Hauptschule	erw. Hauptschule	Realschule	erw. Realschule	Fachabitur	Abitur	sonstige Abschlüsse
Berufe/Gesamt	660	100%	25	156	199	189	48	23	17	3
Bäcker/in	14	2,1%		3	7	4				
Beton/Stahlbetonbauer	7	1,1%		2	2	2			1	
Dachdecker	19	2,9%	1	10	5	1	2			
Elektroinstallateur	61	9,2%		11	19	26	1	1	3	
Fachverkäufer/in NIMH (Backwaren)	13	2,0%		6	6		1			
Fachverkäufer/in NIMH (Fleisch)	11	1,7%		2	7	2				
Fleischer	7	1,1%		1	4	1	1			
Fliesenleger	2	0,3%		1	1					
Friseur	82	12,4%	3	15	27	28	5	4		
Gas/Wasser/Heizungs/Lüftungsbauer	57	8,6%	3	8	18	19	7		2	
Gebäudereiniger	8	1,2%		6	1	1				
Glaser	14	2,1%		5	5	1	1		1	
Kfz-Elektriker	33	5,0%	1	3	3	13	8	2	3	
Kfz-Mechaniker/Automobilbauer/Zweiradmech.	98	14,8%	2	21	31	34	5	3	1	1
Konditor/in	13	2,0%	1	3	4	4			1	
Maler/Lackierer	70	10,6%	5	20	20	18	3	1	2	1
Maurer/Hochbaufacharbeiter	21	3,2%	5	4	7	1	2	1		1
Raumausstatter	22	3,3%		7	3	4	2	6		
Rohrleitungsbauer	5	0,8%		2	2	1				
Strassenbauer/Tiefbaufacharbeiter	38	5,8%	1	13	10	7	6	1		
Tischler/Holzmechaniker	48	7,3%	1	10	11	15	4	4	3	
Trockenbaumonteur/ Isolierer	15	2,3%		3	5	7				
Zimmerer	2	0,3%	1		1					

Tabelle 19: Verteilung mit welchem Schulabschlüssen Auszubildende in welchen Gewerken ihre Ausbildung beginnen

Welche Schulabschlüsse sind am Ende der Berufsausbildung noch vertreten?										
	Anzahl	in %	ohne Abschluss	Hauptschule	erw. Hauptschule	Realschule	erw. Realschule	Fachabitur	Abitur	sonstige Abschlüsse
Berufe/Gesamt	413		11	100	117	118	42	18	6	1
Bäcker/in	9	2,2%	0	1	6	0	0	1	1	0
Beton/Stahlbetonbauer	5	1,2%	0	0	3	2	0	0	0	0
Dachdecker	16	3,9%	1	9	5	1	0	0	0	0
Elektroinstallateur	38	9,2%	0	5	10	19	4	0	0	0
Fachverkäufer/in NMH (Backwaren)	9	2,2%	0	5	3	1	0	0	0	0
Fachverkäufer/in NMH (Fleisch)	8	1,9%	0	1	4	2	0	1	0	0
Fliesenleger	1	0,2%	0	1	0	0	0	0	0	0
Friseure	65	15,7%	2	15	16	23	5	3	1	0
Gas/Wasser/Heizungs/Lüftungsbauer	20	4,8%	0	1	8	8	3	0	0	0
Gebäudereiniger	8	1,9%	0	5	2	0	1	0	0	0
Glaser	11	2,7%	2	3	3	1	1	1	0	0
Kfz-Elektriker	12	2,9%	0	2	2	3	5	0	0	0
Kfz-Mechaniker/Automobilbauer/Karosserien	50	12,1%	2	10	12	19	5	1	1	0
Konditor/in	13	3,1%	0	2	8	3	0	0	0	0
Maler/Lackierer	32	7,7%	1	8	13	4	4	1	1	0
Maurer/Hochbaufacharbeiter	15	3,6%	2	3	4	1	2	2	0	1
Raumausstatter/Polster/Sattler	12	2,9%	0	2	0	4	2	4	0	0
Rohrleitungsbauer	2	0,5%	0	1	1	0	0	0	0	0
Strassenbauer/Tiefbaufacharbeiter/Steinsetzer	45	10,9%	1	19	8	14	3	0	0	0
Tischler/Holzmechaniker	28	6,8%	0	2	5	10	5	4	2	0
Trockenbaumonteur/Isolierer	11	2,7%	0	4	2	3	2	0	0	0
Zimmerer	3	0,7%	0	1	2	0	0	0	0	0

Tabelle 20: Verteilung mit welchem Schulabschlüssen Auszubildende in welchen Gewerken ihre Ausbildung abschließen

Verteilung der Auszubildenden auf die größten Ausbildungsbereiche im Handwerk									
Berufe /	Probezeit			Zwischenprüfung			Abschlussprüfung		
	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W
Elektroinstallateur	61	60	1	47	47	0	38	38	0
Gas/Wasser / Heizung/Lüftungsbauer	57	57	0	50	50	0	20	20	0
Kfz-Mechaniker / Automobilbauer / Zweiradmechaniker / Karosseriebauer	98	96	2	52	50	2	50	50	0
Maler / Lackierer	70	62	8	33	29	4	32	29	3
Friseur	80	4	78	80	4	76	65	4	61

Tabelle 21: Die fünf größten Ausbildungsbereiche

Verteilung der MigrantInnen auf die größten Ausbildungsbereiche im Handwerk									
Berufe /	Probezeit			Zwischenprüfung			Abschlussprüfung		
	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W	Gesamt	M	W
Elektroinstallateur	9	9	0	8	8	0	5	5	0
Gas/Wasser/Heizung/Lüftungsbauer	8	8	0	4	4	0	0	0	0
Kfz-Mechaniker/ Automobilbauer/Zweiradmechaniker/ Karosseriebauer	22	22	0	14	14	0	8	8	0
Maler / Lackierer	20	16	4	5	5	0	4	4	0
Friseur	20	0	20	14	0	14	10	0	10

Tabelle 22: Die fünf größten Ausbildungsbereiche für Auszubildende mit Migrationshintergrund

BETRIEB UND SCHULE

Gründe für die Berufswahl			
Antworten	Gesamt	Männer	Frauen
Einen relativ sicheren Arbeitsplatz	439 (67%)	346 (66%)	93 (67%)
Möglichkeit sich selbständig zu machen	418 (63%)	321 (61%)	97 (70%)
Gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt	410 (62%)	330 (63%)	80 (58%)
Gute Aufstiegschancen	384 (58%)	287 (55%)	97 (70%)
Gute Verdienstmöglichkeiten	327 (50%)	282 (54%)	45 (33%)
Gute Voraussetzung für eine Berufsrückkehr	179 (27%)	112 (21%)	67 (49%)
Möglichkeit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung	100 (15%)	63 (12%)	37 (27%)
Mitarbeit im Familienbetrieb	61 (9%)	43 (8%)	18 (13%)

Tabelle 23: Motive für die Berufswahl

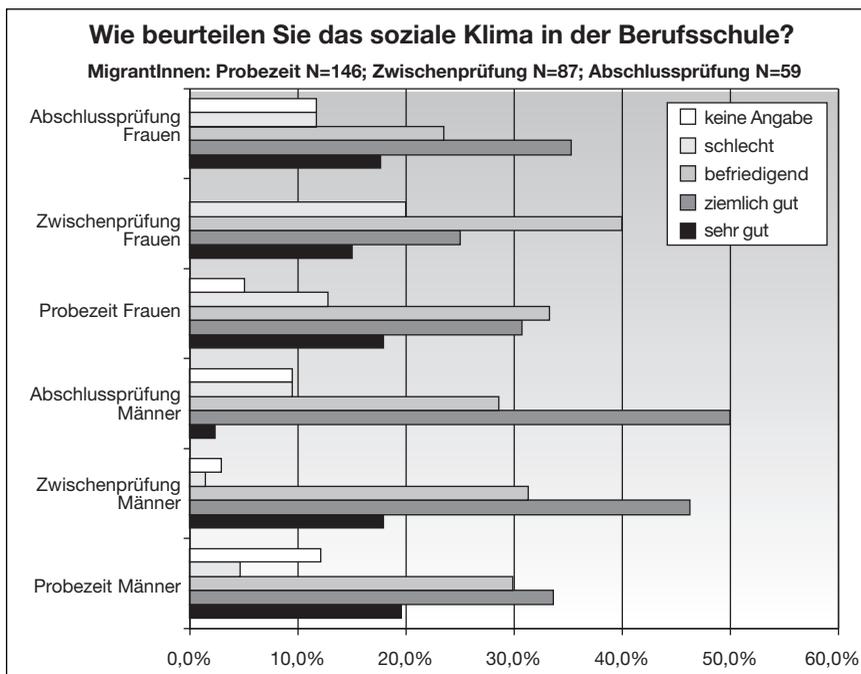


Abb. 42: Das soziale Klima in der Berufsschule- MigrantInnen

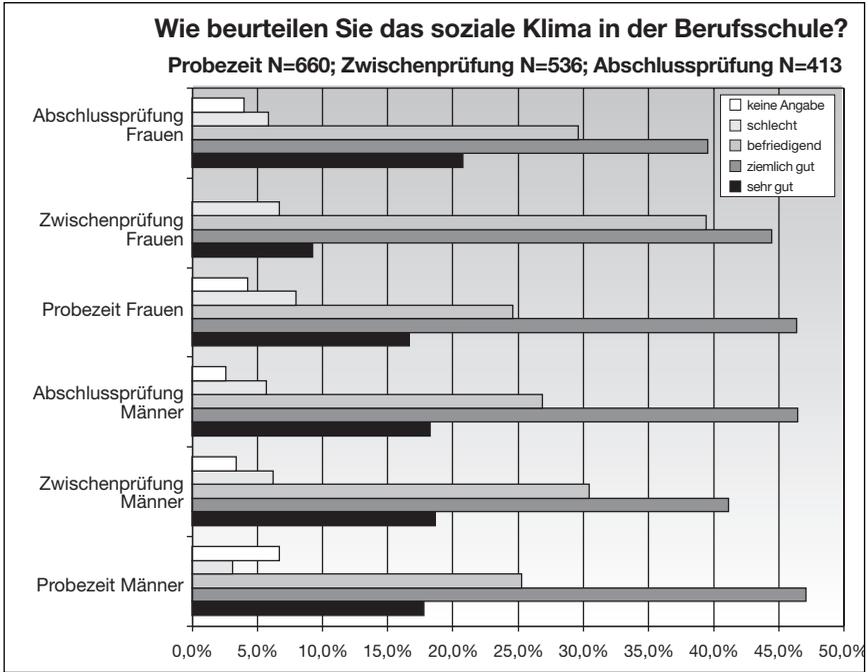


Abb. 43: Auszubildende beurteilen das soziale Klima

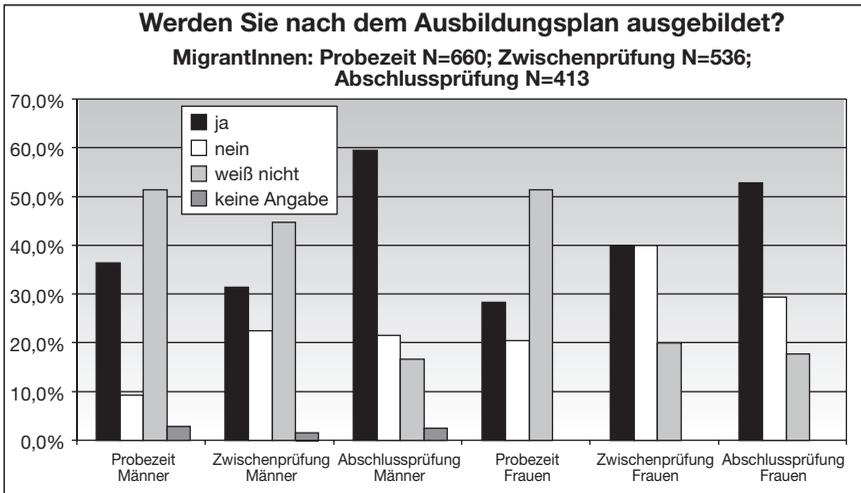


Abb. 44: Kenntnisse der MigrantInnen über den Ausbildungsplan

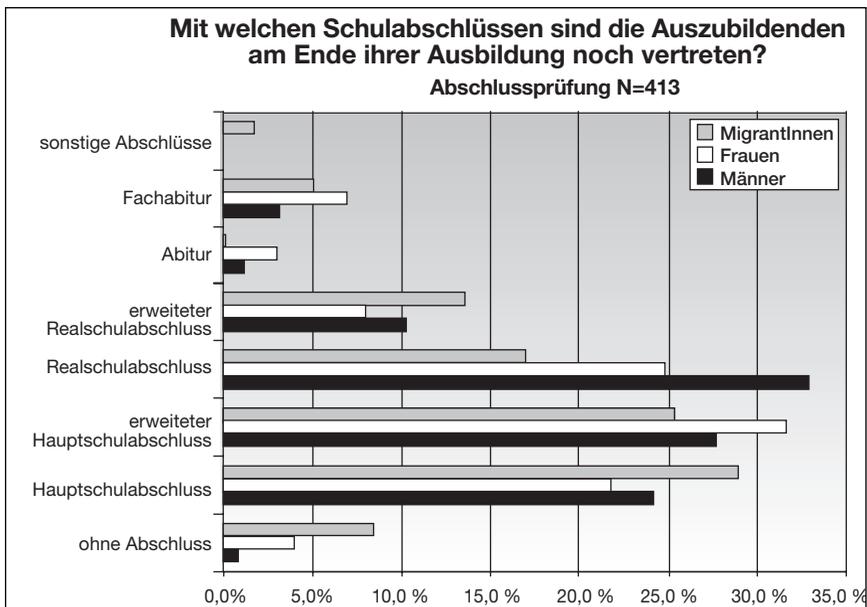


Abb.45: Verteilung der weiblichen Auszubildenden nach Schulabschlüssen am Ende der Ausbildung

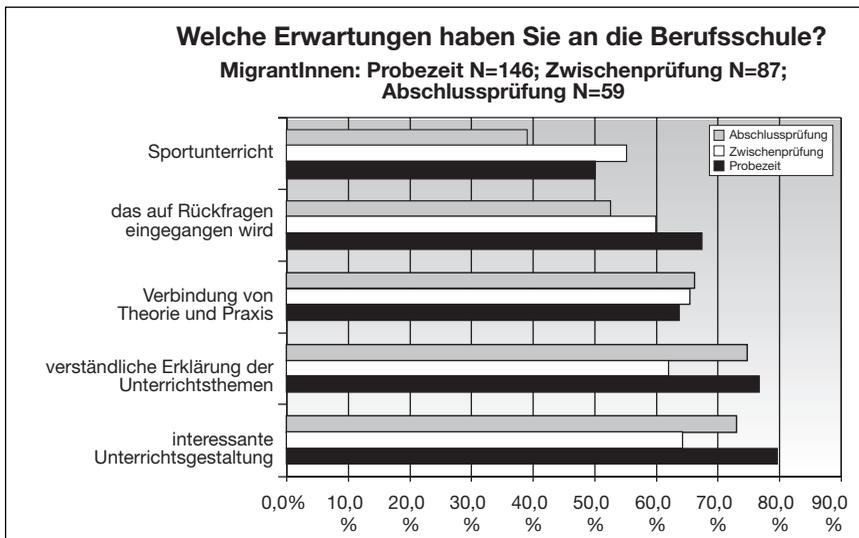


Abb. 46: MigrantInnen haben sehr hohe Erwartungen an die Berufsschule

Anhang 2

I. KURZBIOGRAPHIEN

Alle InterviewpartnerInnen wurden in einem Zeitraum von Mai bis Dezember 2002 befragt.

Dennis, zum Zeitpunkt des Interviews fast 20 Jahre alt (I.1); er wohnt bei seinen Eltern in Bremen und hat vor Beginn der Ausbildung die Realschule besucht. Die Ausbildung zum Maler und Lackierer begann er, ohne in dem Betrieb oder dem Ausbildungsbereich ein Praktikum absolviert zu haben. Im August 1999 begann er die Ausbildung zum Maler und Lackierer, die er im dritten Lehrjahr, bedingt durch seine Kündigung, abbrach. Er bereut kein Praktikum in dem Ausbildungsbereich gemacht zu haben. Seitdem geht er zur Schule und strebt das Abitur an.

Saskia, zum Zeitpunkt des Interviews ca. 20 Jahre alt (I.3); 1999 hat sie den Hauptschulabschluss an einer Gesamtschule erworben. Im Oktober des gleichen Jahres begann sie die Ausbildung im Nahrungsmittelhandwerk (als Bäckereifachverkäuferin), nachdem sie dort ein Praktikum, vermittelt und finanziert über die Agentur für Arbeit, absolviert hatte. Während der Ausbildung änderten sich ihre Lebens- und Wohnsituation. Sie wurde schwanger und zog nach der Geburt ihres Kindes mit ihrem Freund in eine gemeinsame Wohnung. Die Familie des Freundes übernimmt die Betreuung des Kindes während ihrer Arbeitszeiten. Das Ausbildungsverhältnis wurde im Juni 2002 erfolgreich beendet.

Jakob, zum Zeitpunkt des Interviews 22 Jahre alt (I.4); er lebt bei seinen Eltern in Bremen. Jakob absolvierte die Hauptschule und begann eine Ausbildung zum Konditor, die er dann aus gesundheitlichen Gründen abbrechen musste. Er entschied sich danach für den Zivildienst im Krankenhaus und später holte er ein Jahr lang den Realschulabschluss nach. Anschließend war er ca. ein Jahr arbeitslos und machte ein dreimo-

natiges, vom Arbeitsamt finanziertes, Praktikum in einer Kfz-Werkstatt. Im Anschluss begann er in dem Betrieb eine Ausbildung und war zur Zeit der Befragung im ersten Lehrjahr als Kfz-Mechaniker.

Silvia, zum Zeitpunkt des Interviews 18 Jahre alt (I.5);

wohnt in Bremerhaven bei ihren Eltern. Die Schule verließ sie mit einem erweiterten Hauptschulabschluss. Im August 2001 begann sie eine Ausbildung zur Friseurin, die sie im zweiten Lehrjahr abbrach. Die Befragte hat insgesamt zwei Praktika im Friseurbereich absolviert. Dabei entstand für sie der Eindruck, dass sie als Praktikantin wenig Handlungsmöglichkeiten hat. Sie beginnt trotzdem in dem Praktikumsbetrieb im Friseurhandwerk eine Ausbildung und ist enttäuscht über die Arbeits- und Lernzusammenhänge. Nach der Kündigung machte sie beim Arbeitsamt einen Eignungstest, ob sie für eine Sondermaßnahme im Benachteiligtenprogramm in Frage komme, um ihre Ausbildung in einer überbetrieblichen Einrichtung zu beenden. Sie bekam dort keinen Ausbildungsplatz. Inzwischen hat die Befragte in einem anderen Betrieb eine neue Lehrstelle gefunden. Sie wurde aufgrund zu großer Rückstände in ihren Qualifikationen entlassen. Die Befragte hat den Wunsch Friseurin zu werden aufgegeben.

Monika, zum Zeitpunkt des Interviews 27 Jahre alt (I.6);

wohnt in Bremen in einer Wohngemeinschaft. Die Befragten schließt die Schule mit einem erweiterten Hauptschulabschluss ab. Sie absolvierte ein Praktikum in der Schaugewerbegestaltung und hätte den Beruf der Dekorateurin gerne erlernt. Aufgrund der wenigen Ausbildungsplätze fand sie keinen Ausbildungsbetrieb. Anschließend absolvierte sie zwei Praktika in Kindergärten, bevor sie eine Ausbildung zu Erzieherin begann. Ihre bisherigen Ausbildungsversuche wurden alle abgebrochen (u.a. als Einzelhandelskauffrau, Erzieherin, Altenpflegerin). Sie beginnt im September 2001 bei einem Weiterbildungsträger eine Ausbildung zum Maler und Lackierer, die sie im Juli 2004 im dritten Lehrjahr beendet. Im Anschluß an das Ausbildungsende gibt die Befragte an, eventuell eine Weiterbildung in Raumgestaltung und Farbtechnik oder Restauration machen zu wollen.

Martin, zum Zeitpunkt des Interviews 20 Jahre alt (I.7); zu Beginn der Ausbildung wohnt er bei seinen Eltern. Zwischenzeitlich wohnte er in der Wohnung seiner berufstätigen Freundin, später bezog er eine eigene Wohnung. Nach dem Erwerb des Hauptschulabschlusses begann er eine Ausbildung zum Maler und Lackierer. Diese brach er ab und begann nach sechs Monaten Arbeitslosigkeit erneut eine Lehre in einem Malerbetrieb. Zum Zeitpunkt der Befragung ist er im ersten Lehrjahr. Im Anschluß an das Ausbildungsende gibt der Interviewte an, das Fachabitur machen zu wollen. Anschließend möchte er zur Bundeswehr gehen oder seinen Meister im Malerhandwerk erwerben. Er absolvierte ein Schulpraktikum im Betrieb, in dem er später eine Ausbildung beginnt.

Michael, zum Zeitpunkt des Interviews 23 Jahre alt (I.8); nach der schwierigen Trennung von seiner Freundin wohnt er wieder bei seiner Mutter. Er absolvierte die Hauptschule mit Abschluss. Während seiner Schulzeit ist das häusliche Umfeld sehr belastend. Nachdem er seine Ausbildung zum Koch abbrach, leistete er den Grundwehrdienst bei der Bundeswehr und war nach der Entlassung arbeitslos. Im August 2000 begann er eine Ausbildung zum Maler und Lackierer. Nach dem Ausbildungsende möchte der Befragte Fachabitur machen und vielleicht auch studieren. Er hat Praktika in einem Betrieb des Einzelhandels, in der Gastronomie und im Gartenlandschaftsbau gemacht.

Tamara, zum Zeitpunkt des Interviews 22 Jahre alt (I.9); wohnt in Bremen in einer eigenen Wohnung. Die Schule verließ sie mit dem Realschulabschluss. Ihr Praktikum absolvierte sie in einer Apotheke, wo sie sehr gute Erfahrungen machte und darauf hin sich für die Richtung der Ausbildung entschied. Den Ausbildungsplatz bekam sie, zu ihrem Bedauern in einem anderem Lehrbetrieb, indem das Betriebsklima sie veranlasste zu kündigen, da sie mit der Ausbildungssituation in dieser Apotheke unzufrieden war. Eine weitere Ausbildung zur Zahnarzthelferin musste sie aus gesundheitlichen Gründen abbrechen. Seit Januar 2002 lernt sie Maler und LackiererIn und ist mit der Ausbildung sehr zufrieden.

Katharina, zum Zeitpunkt des Interviews 20 Jahre alt (I.10); sie wohnt mit ihrer Schwester in einer gemeinsamen Wohnung in Bremen. Die Schule verließ sie mit dem Realschulabschluss. Im August 2000 begann sie eine Ausbildung zur Friseurin. Sie wechselte einmal auf eigenen Wunsch die Lehrstelle. Ihre letzte Ausbildungsstelle wurde ihr im dritten Lehrjahr gekündigt. Seitdem ist sie arbeitslos. Sie absolvierte zwei Praktika, eines im Tierheim und das andere in einem Bioladen.

II. LehrerInnen, AusbilderInnen und BeraterInnen, die befragt wurden sind tätig in folgenden berufsbildenden und betrieblichen Bereichen:

LehrerInnen (6): Nahrungsmittelbereich (2), Bauhaupt und Nebenberufe (2), Kosmetik und Friseurhandwerk (1) und Raumausstatter (1)

AusbilderInnen (9): Isolierer und Trockenbauer (2), Glaser (1), Bäcker (1), Baufacharbeiter (1), Fahrradmechaniker (1), Friseur (2), Maler (1)

Die BeraterInnen sind tätig in allen hier behandelten Ausbildungsbereichen.