

# Prädiktoren für den Erfolg sozialpädagogischer Intervention am Beispiel der Regionalen Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein

Dissertation zur Erlangung  
des Doktorgrades der  
Philosophischen Fakultät der  
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

vorgelegt von  
Reiner Herzog

Kiel 2009

# Prädiktoren für den Erfolg sozialpädagogischer Intervention am Beispiel der Regionalen Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein

Dissertation zur Erlangung  
des Doktorgrades der  
Philosophischen Fakultät der  
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

vorgelegt von  
Reiner Herzog

Kiel 2009

Erstgutachter: Prof. Dr. Uwe Sielert  
Zweitgutachter: Prof. Dr. Hans-Werner Prahl  
Tag der mündlichen Prüfung: 21. Januar 2009  
Durch den zweiten Prodekan Prof. Dr. Rainer Zaisser  
zum Druck genehmigt am 22. Januar 2009

Für die große Unterstützung  
herzlichen Dank an Clemens

Für die Hilfen auf meinem Weg herzlichen Dank an  
Bianka Schlahn, Ulrich Selle und Jan-Peter Worch und Katja Reulecke

Für den Glauben an den Erfolg herzlichen Dank an  
Uwe Sielert und Hans-Werner Prahl

Für die liebevolle Begleitung und Unterstützung  
herzlichen Dank an Daggi, Nico und Johanna

Für ihre Geduld einen herzlichen Dank meinen Kolleginnen und Kollegen  
von UTS Umwelt-Technik-Soziales e.V. und  
von der Regionalen Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein



**"Prognosen sind  
schwierig, besonders  
wenn sie die Zukunft  
betreffen."**

(zugeschrieben Karl Valentin, Mark Twain, Winston Churchill u.a.)



## Inhalt

1. Einleitung .....	11
1.1. Motivation .....	11
1.2. Der Hintergrund .....	16
1.3. Das Projekt .....	18
1.4. Intention und Nutzen.....	20
1.5. Die Fragestellung.....	21
1.6. Warum Prädiktoren? .....	23
2. Diskurs .....	25
2.1. Das Übergangspanel des Deutschen Jugendinstitutes (DJI) vom März 2007 .....	25
2.2. Bildungs-(miss)erfolge von Jungen und Berufswahlverhalten .....	31
2.2.1. Jungen in der Ausbildung .....	34
2.3. Analyse der Bundesanstalt für Arbeit.....	35
2.3.1. Der Arbeitsmarkt .....	36
2.3.2. Arbeitslose Jugendliche.....	40
2.3.3. Arbeitsförderung.....	41
2.3.4. Fazit.....	43
2.4. Der Arbeitsmarkt für jüngere Arbeitskräfte.....	45
2.4.1. Status quo .....	45
2.4.2. Ausblick.....	47
2.4.3. Fazit.....	52
2.5. TNS-Emnid-Studie.....	52
2.6. Jugendarbeitslosigkeit .....	57
2.6.1. Betroffenheit von Arbeitslosigkeit .....	58
2.6.2. Individuelle Folgen von Jugendarbeitslosigkeit .....	60
2.6.3. Gesellschaftliche Folgen von Jugendarbeitslosigkeit .....	62
2.7. Ausbildungsreife .....	65
2.7.1. Schulische Basiskenntnisse .....	66
2.7.2. Psychologische Leistungsmerkmale.....	68
2.7.3. Physische Merkmale .....	71
2.7.4. Psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit.....	71
2.7.5. Berufswahlreife.....	74
3. Regionale Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein .....	75
3.1. Übersicht der Berichte von Oktober 1995 bis Herbst 2005 .....	75

3.2. Ursachen und Folgen von Ausbildungsabbrüchen (Bericht 2000).....	76
3.3. Kosten und Finanzierung .....	80
3.4. Qualitätskonzept.....	83
3.5. Zielbestimmung des Projektes .....	84
3.6. Öffentlichkeitsarbeit.....	87
3.7. Auswertung .....	93
3.8. Beratung und Betreuung .....	95
3.9. Kooperation .....	100
3.10. Gruppenveranstaltungen.....	102
3.11. Resümee und Ausblick.....	103
3.12. Der Fragebogen .....	106
3.12.1. Die Kategorien der Fragebögen.....	108
3.12.2. Fragebogen Einzelbetreuung/-beratung (Fassung 12/00).....	111
4. Schleswig-Holstein regional.....	115
4.1. Begriffserläuterungen .....	115
4.2. Arbeitslosenquote der Jugendlichen unter 25 in Schleswig-Holstein .....	117
4.3. Aus dem IAB-Kurzbericht Nr. 2/2007 .....	119
4.4. Aus dem IAB Forschungsbericht Nr. 4/2007 .....	120
4.5. Eckwerte des Arbeitsmarktes .....	122
4.6. Schulabschlüsse .....	123
4.7. Ausbildungsverträge.....	124
4.8. Ausbildungsnachfrage .....	125
4.9. Berufsbildungsbericht 2008 .....	126
4.10. Neue Reforminitiativen der Bundesregierung zur beruflichen Bildung.....	130
4.11. Die Methodik der Datenauswertung .....	131
5. Die empirische Datenauswertung der RAB .....	141
5.1. Der Zugang zur RAB .....	142
5.1.1. Zugang im Lauf der Jahre .....	142
5.1.2. Zugang und Kinder.....	143
5.1.3. Zugang und Geschlecht .....	144
5.1.4. Zugang und Alter.....	144
5.1.5. Zugang und Herkunft .....	145
5.1.6. Zugang und Schulabschluss .....	146
5.1.7. Zugang und Situation zu Beginn der Beratung .....	147

5.1.8. Zugang und Ausbildungsjahr .....	147
5.1.9. Zugang und Betriebsgröße .....	147
5.1.10. Zugang und Beruf .....	147
5.1.11. Zugang und Kündigung .....	148
5.2. Die soziobiographischen Daten .....	149
5.2.1. Die Anzahl der Fälle .....	149
5.2.2. Kinder .....	149
5.2.3. Geschlecht .....	149
5.2.4. Geschlecht und Kinder .....	150
5.2.5. Alter .....	150
5.2.6. Alter im Vergleich .....	150
5.2.7. Alter und Jahre .....	151
5.2.8. Durchschnittsalter .....	151
5.2.9. Alter und Kinder .....	152
5.2.10. Alter und Geschlecht .....	152
5.2.11. Familienstand .....	152
5.2.12. Herkunft .....	152
5.2.13. Herkunft und Kinder .....	153
5.2.14. Herkunft und Geschlecht .....	153
5.2.15. Alter, Geschlecht und Herkunft .....	153
5.2.16. Schulabschluss .....	154
5.2.17. Kinder und Schulabschluss .....	154
5.2.18. Geschlecht und Schulabschluss .....	155
5.2.19. Alter und Schulabschluss .....	155
5.2.20. Herkunft und Schulabschluss .....	156
5.3. Die ausbildungsrelevanten Daten .....	157
5.3.1. Situation zu Beginn .....	157
5.3.2. Situation und Kinder .....	157
5.3.3. Situation und Geschlecht .....	158
5.3.4. Situation und Alter .....	158
5.3.5. Situation und Herkunft .....	158
5.3.6. Situation und Schulabschluss .....	159
5.3.7. Ausbildungsjahr und Geschlecht .....	160
5.3.8. Betriebsgröße im Lauf der Jahre .....	160
5.3.9. Betriebsgröße und Kinder .....	160
5.3.10. Betriebsgröße und Herkunft .....	160
5.3.11. Betriebsgröße und Schulabschluss .....	160
5.3.12. Berufe im Laufe der Jahre .....	161
5.3.13. Berufe und Kinder .....	161
5.3.14. Berufe und Geschlecht .....	162
5.3.15. Berufe und Alter .....	162
5.3.16. Berufe und Herkunft .....	163
5.3.17. Berufe und Schulabschluss .....	163
5.3.18. Berufe und Situation zu Beginn der Beratung .....	164
5.3.19. Berufe und Ausbildungsjahr .....	164
5.3.20. Kündigung im Laufe der Jahre .....	164
5.3.21. Kündigung und Kinder .....	164
5.3.22. Kündigung und Geschlecht .....	165
5.3.23. Kündigung und Herkunft .....	165

5.3.24. Kündigung und Schulabschluss .....	166
5.3.25. Kündigung und Situation .....	166
5.3.26. Kündigung und Betriebsgröße .....	167
5.3.27. Kündigung und Beruf .....	167
<b>5.4. Diagnose .....</b>	<b>168</b>
5.4.1. Abbruchgründe .....	168
5.4.2. Beratungsgründe .....	169
5.4.3. Beratungsgrund über die Jahre .....	169
5.4.4. Beratungsgrund und Kinder .....	171
5.4.5. Beratungsgrund und Geschlecht .....	173
5.4.6. Beratungsgrund und Herkunft .....	174
5.4.7. Beratungsgrund und Schulabschluss .....	175
5.4.8. Beratungsgrund und Situation .....	176
5.4.9. Beratungsgrund und Betriebsgröße .....	177
5.4.10. Beratungsgrund und Beruf .....	177
5.4.11. Beratungsgrund und Zugang .....	180
5.4.12. Beratungsgrund und Kündigung .....	180
<b>5.5. Intervention .....</b>	<b>182</b>
5.5.1. Intervention gesamt .....	182
5.5.2. Intervention und Kinder .....	183
5.5.3. Intervention und Geschlecht .....	184
5.5.4. Intervention und Herkunft .....	185
5.5.5. Intervention und Schulabschluss .....	185
5.5.6. Intervention und Situation .....	186
5.5.7. Intervention und Ausbildungsjahr .....	187
5.5.8. Intervention und Betriebsgröße .....	187
5.5.9. Intervention und Zugang .....	188
5.5.10. Intervention und Kündigung .....	189
5.5.11. Kooperation (Intensität und Art) und Beratungsgrund .....	190
5.5.12. Korrelationen zwischen den Kooperationspartnern und der Intervention .....	191
<b>5.6. Erfolg .....</b>	<b>193</b>
5.6.1. Erfolg und Kinder .....	194
5.6.2. Erfolg und Geschlecht .....	195
5.6.4. Erfolg und Herkunft .....	196
5.6.5. Erfolg und Schulabschluss .....	197
5.6.6. Erfolg und Situation .....	198
5.6.7. Erfolg und Ausbildungsjahr .....	198
5.6.8. Erfolg und Betriebsgröße .....	198
5.6.9. Erfolg und Beruf .....	199
5.6.10. Erfolg und Zugang .....	200
5.6.11. Erfolg und Kündigung .....	201
5.6.12. Erfolg und Diagnose .....	202
5.6.13. Beratungsgrund .....	202
5.6.14. Erfolg und Intervention .....	203
5.6.15. Kooperationskontakte .....	203
5.6.15. Kooperationskontakte .....	204
5.6.16. Regression Gesamterfolg .....	204

6. Die qualitative Datenauswertung .....	207
6.1. Zwölf Erkenntnisse und ihre Fragen .....	207
6.2. Schwierigkeiten.....	210
6.3. Lösung.....	212
6.4. Hilfestellung: Gender-Mainstreaming (GM) .....	213
6.5. Hilfestellung: Methode Expertendiskussion .....	215
6.6. Expertendiskussion.....	219
6.6.1. Assoziationen .....	220
6.6.2. Gender-Mainstreaming.....	223
6.6.3. Auswertung und Fragen .....	224
6.6.4. Interpretation .....	229
6.6.4. Interpretation .....	230
6.6.4. Interpretation .....	231
6.6.5. Was kann ich gut? .....	240
6.6.6. Was brauche ich?.....	240
6.6.7. Ergebnis .....	242
6.6.9. Erste Forderung: Neuer Fragebogen.....	243
7.0. Qualitative Interviews .....	245
7.1. Das problemzentrierte Experteninterview .....	246
7.2. Der Interviewleitfaden .....	247
7.3. Die Prinzipien der Interviews .....	248
7.4. Die Durchführung der Experteninterviews .....	249
7.4.1. Welchen Einfluss hat der Zugang der Ratsuchenden auf Ihre Arbeit? .....	250
7.4.2. Welchen Einfluss hat eine Elternschaft auf die Beratungsarbeit? .....	250
7.4.3. Welchen Einfluss hat der Bildungsabschluss innerhalb der Beratung?.....	250
7.4.4. Welchen Einfluss hat der Zeitpunkt des Beratungsbeginns?.....	251
7.4.5. Welchen Einfluss hat die Situation zu Beginn der Beratung auf den Erfolg? .....	252
7.4.6. Gibt es geschlechtsspezifische Besonderheiten in der Beratungsarbeit? .....	252
7.4.7. Wie wirken sich Beratungsgründe auf Ihre Arbeit und auf Ihren Erfolg aus? .....	253
7.4.8. Wie ist Ihr Umgang mit einer überwiegend geschlechtsspezifischen Berufswahl? .....	254
7.4.9. Warum sind Frauen erfolgreicher? Wo liegen Stärken und wo Schwächen? .....	255
7.4.10. Welches sind die wichtigsten Faktoren auf dem Weg zu Ihrem Erfolg? .....	256
7.4.11. Was brauchen Frauen in ihrer Arbeit?.....	256
7.4.12. Was brauchen Männer in ihrer Arbeit? .....	256

7.4.13. Was brauchen Sie als Ausbildungsbetreuer/innen für die Zukunft Ihrer Arbeit? .....	257
8. Die Antwort auf die Frage .....	259
8.1. Motivation und Erfolg.....	260
8.2. Intuition und Empathie.....	260
8.3. Die Fragestellung .....	261
8.4. Die Antworten der quantitativen Auswertung.....	263
8.5. Die Antworten der qualitativen Auswertung.....	266
8.6. Schlussbemerkung der Auswertung .....	269
9. Schlussfolgerungen und Ausblick.....	271
9.1. Für das Team der Regionalen Ausbildungsbetreuung .....	271
9.2. Für die Arbeit mit Jugendlichen .....	272
10. Anhang .....	277
10.1. Glossar.....	277
10.2. Literatur .....	281
10.3. Gender-Tabellen .....	289
10.4. Vita .....	301

## 1. Einleitung

### 1.1. Motivation

Es war Mitte Mai 1978. Zum ersten Mal betrat ich das Jugendzentrum „Hessenring“ im Berliner Stadtteil Tempelhof. Damals, vor gut 30 Jahren, wusste ich noch nicht, dass diese erste Begegnung mit jugendlichen Menschen im Kontext pädagogischer Arbeit mein weiteres Leben und meine berufliche Entwicklung so nachhaltig bestimmen wird. Aber mehr noch. Schon in den ersten Wochen meines sozialpädagogischen Vorpraktikums in der so genannten offenen Jugendarbeit fiel mir auf, dass das Zusammenwirken von Jugendlichen und Erwachsenen weit weniger selbstverständlich ist, als dies im Allgemeinen auf beiden Seiten vorausgesetzt wird. Jugendliche fragen sich: „Was möchte dieser Erwachsene von mir?“ und Erwachsene fragen: „Warum mache ich das hier eigentlich?“

Es fiel mir auf, dass Erwachsene für eine erfolgreiche Arbeit mit Jugendlichen eine ganz bestimmte Motivation brauchen. Wenn diese Motivation fehlt, durchdringt Gleichgültigkeit und Leere den beruflichen Alltag. Ich habe früh beobachtet, wie leicht eine berufsbedingte Unzufriedenheit in diesem Bereich zu einem Burnout führen kann.

Was unterscheidet aber nun erfolgreiche Arbeit mit Jugendlichen von einer nicht erfolgreichen Arbeit mit Jugendlichen? Das wollte ich herausfinden. Ohne bewusstes Zutun gelang es mir, meine eigene intuitive Methode im Umgang mit Jugendlichen zu finden. Sie macht mir das Zusammentreffen mit Jugendlichen bis heute leicht und lässt mir die Zusammenarbeit mit jungen Menschen unverändert als sinnvoll und wichtig erscheinen.

Aber Jugendarbeit ist von sehr unterschiedlichen Motiven geprägt. Gesellschaftliche Erwartungen, kommunale Besonderheiten, finanzielle Interessen, gesundheitliche Fürsorge oder politische Belange, um nur einige zu nennen, bestimmen den Inhalt der Arbeit mit Jugendlichen. Wo immer Erwachsene

und Jugendliche in einem professionellen Kontext der sozialpädagogischen Intervention zusammentreffen, sind hohe Erwartungen bestimend für den Anlass der Arbeit und die Bewertung ihres Erfolges. Der Umfang, in dem diese Erwartungen aus der sozialpädagogischen Intervention heraus erfüllt werden, gilt als das Maß für den Erfolg oder den Misserfolg des sozialpädagogischen Alltags.

Ein solcher Maßstab für Erfolg ist jedoch nicht leicht festzulegen. Zu unterschiedlich sind Erwartungen, zu unterschiedlich sind die Situationen und zu unterschiedlich sind die beteiligten Personen, um für eine sozialpädagogische Intervention allgemein gültige Erfolgskriterien benennen zu können. Häufig lassen sich Erwartungen und Hoffnungen nicht einmal genau beschrieben. So kann es geschehen, dass der sinnbringende Anlass der Arbeit verloren geht und der pädagogische Alltag in Sinnlosigkeit, Erfolglosigkeit und Leere versinkt.

Meine über dreißigjährige praktische Erfahrung in der Arbeit mit Jugendlichen sagt mir, dass meine Motivation das wesentliche, themen- und aufgabenstellung übergreifende Kriterium für den Erfolg in meiner sozialpädagogischen Arbeit mit Jugendlichen ist. Nur wenn ich in der täglichen Arbeit das Gefühl habe, etwas Sinnvolles und Notwendiges zu tun, kann der Funke meiner Intention auf die jugendliche Zielgruppe überspringen.

Somit ist Motivation auf der Seite der Jugendlichen ein Indikator für den erreichten Erfolg, auf meiner Seite ist dieser Erfolg wiederum eine Quelle für die Motivation des weiteren Zusammenwirkens. Meine Motivation für die Arbeit mit Jugendlichen fördert auf einem direkten Weg die Motivation auf Seiten der Jugendlichen für eine Zusammenarbeit mit mir. In Verbindung mit Respekt und einer Leichtigkeit im Umgang mit der Situation erkennen Jugendliche gerne den Reiz in der Zusammenarbeit mit Erwachsenen. Diese Elemente prägen ein gemeinsames Vorhaben in entscheidender Weise. Erwachsene können so Bausteine für die Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen zu transportieren.

Damit der Alltag einer pädagogischen Arbeit nicht von Routine und Gleichgültigkeit im Sinne von Lustlosigkeit geprägt wird, ist der von anderen und von mir selbst anerkannte eigene Erfolg einer sozialpädagogischen Intervention von großer Bedeutung. Die erhoffte Möglichkeit, auf Jugendliche Einfluss zu nehmen und so Beiträge für ihre persönliche Entwicklung zu leisten, setzt daher ein vorausschauendes Wissen über den Erfolg von sozialpädagogischer Intervention voraus.

In meiner Arbeit beschreibe ich Indikatoren für Erfolg in der sozialen Arbeit. Bei dieser Beschreibung ist es mir wichtig zu betonen, dass diese Indikatoren für den Erfolg einerseits aus kognitiven Quellen entspringen, andererseits aber auch eines intuitiven und empathischen Ursprungs sind. Immer wieder konnte ich feststellen, dass jene kognitiven Elemente des Erfolges sozialpädagogischer Intervention leicht in pädagogischen Fachkreisen diskutiert und vertieft werden können. Doch es gab auch immer Bereiche, die nicht erklärt und dargestellt werden konnten. Daher beschäftigt mich von jeher auch die Frage, ob empathisch und intuitiv gesteuerte, unbewusste Vorgehensweisen die eigentlichen Ursachen für den Erfolg in der sozialpädagogischen Intervention sind.

Nach meinem Praktikum im Jugendzentrum Hessenring habe ich an einer Vielzahl von Jugendfreizeiten und Ferienaktionen teilgenommen. Im Rahmen vielfältiger Betreuungsformen war ich mit den unterschiedlichsten Jugendlichen zusammen, habe mit ihnen gemeinsam Zeit geplant, Nähe erlebt und Vorhaben realisiert. In dieser Zeit hat sich meine Theorie der Motivation als Voraussetzung erfolgreicher sozialpädagogische Arbeit gefestigt und mein Handlungsrepertoire hat sich mit der Vielfalt der Begegnungen stetig erweitert.

Meine spätere Projektarbeit im Rahmen der Sucht-, der Aids- und der Gewaltprävention im Auftrag der Senatsverwaltung für Jugend und Familie in Berlin half mir, diesen Ansatz der Motivation in der Zusammenarbeit mit der Hilfe des professionellen Einsatzes von AV-Medien zu vertiefen. Ich konnte zu Beginn der Arbeit nicht davon ausgehen, dass Erwachsenenthemen wie

Aids-, Drogen- oder Gewaltprävention bei Jugendlichen die zündende Motivation hervorrufen können, um in den Projekten effizient zu kooperieren. Die Komponente „Medienarbeit“ hat aber sowohl uns Pädagogen als auch den Jugendlichen diese Kooperation erleichtert. Über die Produktion eines Hörspiels, einer Tondiaschau oder eines Videoclips konnte über das Interesse am Medium eine Grundlage für Neugier und damit für Motivation geschaffen werden. In diesem Rahmen konnten und wollten Jugendliche sich thematisch mit der gewünschten Präventionsintention beschäftigen.

Diese Projekte waren erfolgreich. Weil es gelungen war, die auf beiden Seiten schwache Motivation aus dem eigentlichen Thema der sozialen Arbeit mit Hilfe des Mediums „Medienarbeit“ zu stärken.

Nach meinem Umzug nach Schleswig-Holstein habe ich meine sozialpädagogische Arbeit in den Dienst der Arbeitsmarktpolitik gestellt. Seit nunmehr über 13 Jahren unterstütze ich junge Menschen dabei, ihre Ausbildung abzuschließen oder ich begleite sie nach einem Ausbildungsabbruch.

In ganz besonderem Maße wird in dieser Arbeit deutlich, dass die Zusammenarbeit mit Jugendlichen von einer belastbaren Motivation auf beiden Seiten getragen sein muss. Wenn ein Jugendlicher nicht daran glauben kann, dass er in der Kooperation mit mir etwas Sinnvolles für sich selbst erreicht, kann er ein gemeinsam vereinbartes Beratungsziel nicht erreichen. Wenn ich auf der anderen Seite nicht an die Ausbildungsreife eines Jugendlichen glaube, dann ist die Chance, ihn in einen neuen Ausbildungsbetrieb zu vermitteln, eher gering.

Es ist dieses faszinierende Wechselspiel von intuitiver zwischenmenschlicher Intervention in der Begegnung mit Jugendlichen einerseits und der Erfüllung von kognitiver Erwartung an meine soziale Arbeit seitens der Auftrag- und Geldgeber andererseits, die mich begeistert. Durch die frühe Einführung einer Dokumentation der Arbeit und eines vergleichenden Bewertungssystems war es mir nun möglich, den Arbeitserfolg des Projektes „Regionale Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein“ über einen Zeitraum von sechs Jah-

ren darzustellen und auszuwerten. Ein Weg, der über die Evaluation des Projektes und die Durchführung eines Benchmarkprozesses führte, ergab einen großen Fundus von exakten Protokollen jedes einzelnen Beratungsfalls. Die Basis dieser Protokolle war ein Fragebogen, der begleitend in der Beratung mit den Jugendlichen ausgefüllt wurde. Diese gewaltige Erhebung in Form von 7.165 individuellen Beratungsprotokollen ermöglicht mir, Zusammenhänge zwischen dem einzelnen Beratungsfall und dem erzielten Beratungserfolg aufzuzeigen und zu diskutieren.

Es wurde mir hierbei immer wieder deutlich, dass die eigene Intuition innerhalb des individuellen Beratungs- und Betreuungsstils, die besonderen Bedingungen des einzelnen Falles und der erreichte Erfolg eng zusammen hängen.

In dieser Arbeit stelle ich dar, wie sich dieser Zusammenhang äußert und welche besonderen Aspekte der sozialpädagogischen Interventionsform innerhalb der Beratungs- und Betreuungsarbeit bedeutend sind, um Erfolg zu beschreiben, Erfolg zu erleben und Erfolg zu vermitteln. Alle drei Elemente, der Fall, die Intervention und das inneren Empfinden sind gleichsam bedeutend und wichtig für die Anerkennung von Erfolg von mir selbst, vom Beratungspartner und durch Außenstehende.

An dieser Stelle schließt sich mein Kreis. Die Bedeutung von Erfolg und das Erfahren von Erfolg stellt die erforderliche Motivation bereit. Diese Motivation beeinflusst die Kooperation mit den Ratsuchenden und überträgt sich auf den Jugendlichen. Es gelingt, ihn davon zu überzeugen, dass die Zusammenarbeit in seinem eigenen Interesse ist und dass eine gemeinsame Vereinbarkeit im Ergebnis nicht nur dem Auftraggeber dieser sozialpädagogischen Arbeit nützt, sondern vorrangig für ihn als Klient dieses sozialpädagogischen Angebotes einen persönlichen Gewinn bedeutet.

Ich bin froh, dass diese Erkenntnis meine sozialpädagogische Praxis so durchgehend beeinflusst hat. Und ich freue mich darauf, diese Erkenntnis mit Hilfe meiner empirisch quantitativen und qualitativen Darstellung zu beleuch-

ten. Das Projekt „Regionale Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein“ liefert mit seiner Reife in der Entwicklung einer sozialpädagogischen Interventionsform im Kontext des Fallmanagements seit 1995 den Schatz einer langjährigen Dokumentation der Arbeit, die Expertise praxiserfahrener und kompetenter Ausbildungsbetreuer/innen und den Hintergrund meiner eigenen beruflichen Erfahrung und Sichtweise.

## **1.2. Der Hintergrund**

Landesweit brechen in Schleswig-Holstein über ein Viertel der Auszubildenden ihre Ausbildung vorzeitig ab. Über 20 % aller Beschäftigten haben keine Ausbildung. Nahezu die gleiche Anzahl von jungen Menschen unter 25 Jahren sehen sich zudem mit Schwierigkeiten in ihrer Ausbildung konfrontiert, die sie selbst nicht lösen können. Im Jahr 2005 wurden über 4.600 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. (Statistisches Amt Hamburg und Schleswig-Holstein 12/2005).

Die Gründe hierfür sind vielfältig, wie falsche Berufswahl, Konflikte am Arbeitsplatz, persönliche Probleme, ein enges Ausbildungsplatzangebot für Hauptschulabgänger und das Abdrängen in unattraktive Berufe, um nur einige zu nennen. Ein Ausbildungsabbruch stellt meist einen Einschnitt in der persönlichen Entwicklung eines Menschen dar. Das Selbstvertrauen wird in Frage gestellt, die Motivation, wieder von vorne anzufangen, droht verloren zu gehen. Es kann zu einem befristeten oder auch zu einem völligen Ausstieg aus der beruflichen Qualifizierung und aus der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung kommen. Es droht ein Abstieg in unqualifizierte Jobs und in den Bezug der Grundsicherung.

Arbeitslosigkeit und ihre Auswirkungen haben auf Jugendliche eine besondere Bedeutung. Zunächst kaum sichtbare Phänomene haben eine nachhaltige Wirkung. Der eigene Wert innerhalb des Gemeinwesens steht auf dem Prüfstand. Ein Teil der Jugendlichen kommt, wird beraten und bleibt in Ausbil-

dung. Andere verbleiben für einige Zeit in Maßnahmen und kommen so zum Erfolg. Eine dritte Gruppe jedoch erfährt keine Veränderung, bleibt weiterhin arbeitslos und am Rande der Gesellschaft. Andere bezeichnen sie als Verlierer.

In einer TNS-Emnid-Studie zum Projekt „Ziellauf“ wurden im Auftrag des Westdeutschen Handelskammertages 2006 Rahmenbedingungen für Jugendliche mit einem Ausbildungsabbruch beschrieben:

- Mehr als 1/3 der Ausbildungsabrecher beginnen ihre Ausbildung, ohne vorher ein Praktikum im Ausbildungsberuf gemacht zu haben. Für nahezu 1/3 aller Ausbildungsabrecher gilt, dass der Ausbildungsberuf, den sie begonnen haben, nicht ihrem Wunschberuf entspricht.
- Für viele Ausbildungsbetriebe spielt es keine Rolle, wie der Schulabschluss ist, wie die Schulnoten sind oder zu welchem Ergebnis ein Eignungstest bei der Bewerberauswahl kommt.
- In der Wahrnehmung der Gründe für einen Ausbildungsabbruch unterscheiden sich die Angaben der Ausbilder und der Auszubildenden deutlich. Auszubildende sehen überwiegend den Grund im betrieblichen Umfeld, sie nennen Konflikte mit den Ausbildern, ausbildungsfremde Tätigkeiten, mangelnde menschliche Fähigkeiten der Ausbilder und eine mangelnde Qualität ihrer Ausbildung als Grund. Die Ausbilder hingegen nennen vorrangig Ursachen in der Person der Auszubildenden als Grund und das Fehlverhalten der Jugendlichen in ihrer Ausbildung. Die Lehrer der beruflichen Schulen wiederum sehen die Konflikte im Betrieb und das Fehlverhalten der Auszubildenden als Hauptursache für einen Ausbildungsabbruch an.
- Das Hauptproblem im persönlichen Bereich der Jugendlichen ist jedoch fehlende Motivation. Jugendliche berichten sehr häufig, dass sie auch nach Abschluss einer Ausbildung für sich persönlich keine Perspektive in einem beruflichen Kontext erkennen. Nach einem Wechsel des Ausbildungsbetriebes und/oder des Ausbildungsberufes tritt diese Motivation erneut hervor und erleichtert den Jugendlichen ihren beruflichen Werdegang.

- Sehr überraschend ist, dass mehr als 3/4 der Jugendlichen und mehr als 2/3 der Ausbilder einen Ausbildungsplatzverlust im Nachhinein als vermeidbar ansehen. Annähernd die gleiche Größe in den Personengruppen äußerte sich nach einem Abbruch dahingehend, dass mit einem veränderten Verhalten der Abbruch hätte vermieden werden können und in einer anderen Konfliktsituation dieses Verhalten auch eingesetzt worden wäre.
- Über die Hälfte aller Jugendlichen glaubt, dass mehr Informationen über den Ausbildungsbetrieb vor Beginn der Ausbildung wichtig gewesen wären, um einem Ausbildungsabbruch vorzubeugen. Sowohl aus Sicht der Ausbilder als auch der Berufsschullehrer fehlen den Jugendlichen häufig grundlegende Informationen über die Anforderungen des jeweiligen Berufsbildes.
- Ungefähr die Hälfte der Jugendlichen, die ihre Ausbildung vorzeitig beenden und die keinen direkten Versuch unternehmen, in einem anderen Betrieb die Ausbildung fortzusetzen, befindet sich in einer beruflichen oder schulischen Qualifizierung.
- Jeder fünfte Betrieb möchte eine freigewordene Ausbildungsstelle nicht sofort wieder neu besetzen.

Vor dem Hintergrund dieser Rahmenbedingungen ist es nahe liegend, ein Projekt zu installieren, um genau diese Prozesse aufzugreifen und sie in einer offenen Beratungssituation zu thematisieren, um individuelle Lösungswege aufzuzeigen.

### 1.3. Das Projekt

Das Ziel der Regionalen Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein ist es, eine gesellschaftliche Teilhabe über die Integration in das Duale Bildungssystem sicher zu stellen. Methodisch gilt die Umsetzung eines aktivierenden und einzelfallorientierten Beratungsansatzes als sozialpädagogische Prävention für auffälliges und abweichendes Verhalten. Es gibt dieses Projekt seit 1995 und seitdem werden auch Daten erhoben. Bis Ende 1997 als Statistik,

bis 2000 als Evaluation und bis heute als Benchmarking. Diese Erhebung dokumentiert einen Arbeitsprozess mit einer klaren Zielsetzung. Der Fragebogen ist in seiner Struktur seit 1998, dem Beginn der Evaluationsphase, weitgehend gleich geblieben. Eine erste Datensammlung der 10 Standorte in Schleswig-Holstein mit über 100 Fällen pro Jahr ergab über 10.000 Datensätze. Ende 2007 war die erste Zusammenstellung des gesamten Datenmaterials für den Zeitraum von 2001 bis 2006 möglich. Der Beginn der Auswertung wurde bewusst auf das Jahr 2001 gelegt. Die Fragebögen der Jahre 1995, 1996 und 1997 unterschieden sich im Umfang und im Inhalt der abgefragten Werte von den danach verwendeten Fragebögen. Im Jahr 2000 wurde zudem eine neue Liste der Berufe eingeführt. Die Kodierung der Berufsbezeichnungen war nicht mit den Jahren davor kompatibel. So konnte ich mich für meine empirische Auswertung auf 7.165 vollständige Datensätze abgeschlossener Fälle stützen.

Seit dem Beginn des Projektes waren zwei Leitfragen in Bezug auf die Auswertung bestimmend:

1. Wie ist der Erfolg der RAB intern sicherzustellen?
2. Wie kann dieser Erfolg plausibel nach außen dargestellt werden?

Die landläufige Auffassung, dass ein rechtschaffener Lebenswandel der Jugendlichen, ein Leben ohne Straftat, die Verantwortung für das eigene Tun, die Fähigkeit, sich einzuordnen und die Annahme von Hilfestellungen seitens der Behörden begründbare Hinweise für einen Erfolg in der Ausbildung liefern, ist wenig hilfreich. Meine Betrachtung der 7.165 Fälle aus sieben Jahren zeigt, dass, bezogen auf den einzelnen Beratungsfall, eine Vielzahl von Besonderheiten hinsichtlich einer Erfolgsprognose gelten.

Die Darstellung dieser Besonderheiten warf eine Vielzahl von Fragen auf, die ich im zweiten Teil meiner Arbeit an die Akteure der Regionalen Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein gestellt und sie mit ihnen diskutiert habe. Ich erhoffte mir so, nach der quantitativen Darstellung der einzelnen

Fälle, eine qualitative Reflektion der sozialpädagogischen Intervention der letzten Jahre herbeizuführen, die den Nutzen meiner Arbeit unterstreicht.

#### **1.4. Intention und Nutzen**

Die Gewissheit von der Existenz entscheidender empathischer und intuitiver Anteile in der sozialpädagogischen Praxis inspirierte und motivierte mich für meine Arbeit. Aber stützen konnte ich mich nur auf einen breiten Fundus von Belegen, die die Arbeitspraxis in einer umfassenden Datenbank dokumentierten. Aus der detaillierten Betrachtung erfolgreich abgeschlossener Fälle und der darin enthaltenen Indikatoren der jeweiligen Arbeitsweise möchte ich aus den erfolgten Interventionen verbindliche Thesen im Sinne von Voraussagen für künftige Fälle formulieren.

Die Beobachtungen aus der Arbeit mit jungen Menschen im Alter von 16 bis 25 Jahre auf dem Weg in die gesellschaftliche Eingliederung sollen so nicht nur beschrieben, sondern auch wissenschaftlich in ihrer Methodik des Erfolges aufgezeigt und plausibel vermittelt werden. Die wissenschaftliche Aufarbeitung der langjährigen Datenerhebung soll helfen, intuitive Vorgänge in ihrer Verborgenheit begreifbar und damit in ihrer Wichtigkeit vermittelbar zu machen.

Zum Ende jeder Förderperiode wird die politische Relevanz des Projektes deutlich. Spätestens alle drei Jahre droht das Aus der Arbeit, wenn nicht erneut Argumente für die Rentabilität und die Effizienz der eingesetzten Mittel aufgezeigt werden. Es ist im eigenen Interesse der Arbeit, sie permanent zu optimieren, um die Investitionen des Landes und der EU aus Steuermitteln ökonomisch zu rechtfertigen.

Die Realität zeigt aber auch, dass einige Beratungsfälle im Sinne der Erfolgs-erwartung durchfallen. Aus wirtschaftlicher Sicht gefährden diese vergeblichen Beratungs- und Betreuungsversuche den Fortbestand des Projektes und damit die Weiterführung der sonst sehr wichtigen Arbeit. Sie offenbaren

aber auch die Notwendigkeit einer ständig modifizierten Intervention, einer Weiterentwicklung der Beratungs- oder Betreuungsformen und den Einsatz neuer Förderinstrumente im Sinne der Weiterentwicklung der Arbeit. Ressourcen könnten dann gezielter und ökonomischer eingesetzt werden.

Meine Dissertation möchte ein Instrument sein, um den richtigen Weg für einen maximalen Ertrag aufzuzeigen, um die pädagogische Arbeit in Sinne der Beteiligten zu verbessern und um die Richtigkeit der Investitionen von Land und EU zu bestätigen. Sie soll im Sinne des pädagogischen Diskurses über die methodische Weiterentwicklung des Fallmanagements ein Beitrag für die Weiterentwicklung der praktischen Arbeit sein und zur plausiblen Darstellung von Erfolg verhelfen. Sie soll zeigen, worin sich Jugendliche und deren jeweilige Anliegen in der Beratungssituation unterscheiden. Verlässliche Vorhersagen sollen helfen, bestimmte Anzeichen und Hinweise des Falls bereits zu Beginn der Arbeit richtig einzuschätzen. Sie sollen Sicherheit für das vermitteln, was am Ende einer Intervention im positiven Sinne als Erfolg stehen kann. Sie soll zeigen, was Jugendliche in die Beratungssituation mitbringen und helfen, methodisch effizient und motivierend mit diesen Jugendlichen umzugehen. Sie soll auch die Entscheidung erleichtern, ob jungen Menschen mit einem anderen Beratungs- oder Betreuungsmodell besser geholfen werden kann.

Ich gehe davon aus, dass es einen prägnanten Zusammenhang zwischen der Person, der Problemlage, der Intervention und dem Erfolg gibt. Aber wie kann dieser Zusammenhang mit einem Konsens der Akteure dargestellt werden?

## **1.5. Die Fragestellung**

Gibt es belastbare Zusammenhänge zwischen den soziobiographischen Daten, den ausbildungsrelevanten Daten, den betrieblichen Faktoren, der getroffenen Problemdiagnose, der dokumentierten Intervention und dem Erfolg innerhalb der 7.165 beschriebenen Einzelfälle?

Gibt es zudem signifikante Veränderungen innerhalb der letzten sechs Jahre?

Was kann aus den Datensätzen und der Reflektion der pädagogischen Arbeit der Regionalen Ausbildungsbetreuung für Schleswig-Holstein im Sinne der Wissenschaft plausibel für den Erfolg eines sozialpädagogischen Interventionsansatzes abgeleitet werden?

Diese Fragen leiten mein wissenschaftliches Interesse.

Zu diesem Zweck analysiere ich die Aufzeichnungen der 7.165 Beratungsprozesse. Alle Ratsuchende sind auf sehr individuelle Weise aus dem Dualen System heraus gefallen oder stehen kurz davor, dieses zu tun. Je klarer es mir gelingt, vergleichbare Indikatoren jedes einzelnen Falles zu erkennen und zu beschreiben, desto höher ist der Nutzen für die sozialpädagogische Intervention im Sinne tragfähiger und plausibler Vorhersagen.

Des Weiteren sollen diese Erkenntnisse aber auch dabei helfen, bereits bekannte und vertraute Elemente aus der individuellen Beratungs- und Betreuungsarbeit im Kreise der Akteure zu verdeutlichen und sie qualitativ mit Blick auf ihre Wirksamkeit zu bewerten. Ich erhoffe mir hiervon sehr interessante Einblicke auf die kaum zu erfassende Effizienz der verborgenen und in vielen Jahren geschulten Empathie der Berater/innen. Die Bedeutung dieser Vielzahl an unbewussten und intuitiven Prozessen innerhalb der Ausbildungsbetreuung birgt einen ungeahnten Fundus von verborgener methodischer Intelligenz.

Die quantitative Auswertung präsentiert auf einer kognitiven Grundlage die Fakten für eine qualitative Betrachtung der geleisteten Arbeit. Beide Elemente sollen sich in einer Expertenbefragung wieder zu Einsichten und zu belegbaren Zusammenhängen verbinden. Meine These ist, dass diese langjährigen Erfahrungen, die überwiegend intuitiv erlebt werden, zwar nicht bewusst sind, dennoch empirisch und wissenschaftlich plausibel sichtbar gemacht

und genutzt werden können. Der größtmögliche Nutzen läge hierbei in der Formulierung von zutreffenden Vorhersagen für die Arbeit und deren fortlaufender Reflektion.

## **1.6. Warum Prädiktoren?**

Meine Prognosen für den Erfolg verstehen sich als Vorwissen oder als Voraus-Kenntnis im Sinne einer Interventionshilfe im konkreten Beratungsfall. Die Prognose beschreibt in diesem Sinne, auf der Grundlage einer bestimmten Ausgangslage, eine Vorhersage für einen möglichen Erfolg und einer wahrscheinlichen Entwicklung der praktischen Arbeit, wenn bestimmte Faktoren zutreffen.

Die Basis meiner Prognose bilden die Fakten, die mit der formalisierten Methode des Fragebogens zur Erstellung von Datenmaterial erhoben wurden. Auf dieser Grundlage möchte ich Voraussagen mit verlässlicher Wahrscheinlichkeit für einen weiteren Beratungsverlauf machen und Vorschläge für Entscheidungshilfen geben. Hierbei bezeichne ich die Prognosen, die sich auf die Rohdaten aus den Fragebögen stützen, als Vorprädiktoren.

Im Gegensatz zur unbewußten Intuition zählt dieses begründbare Erfahrungswissen als Brücke zu anerkannten Prognosemethoden. Solche argumentierbaren Vorhersagen sind in vielen Bereichen der Wissenschaft methodisch bedeutsam und bewährt. Ein wesentliches Merkmal von Entscheidungen innerhalb einer sozialpädagogischen Intervention ist ja ihre Zukunftsbezogenheit.

Entscheidungen beruhen oft auf Prognosen oder prognostischen Erwartungen. Aber viele Entscheidungen müssen objektiv mit erheblicher Unsicherheit gefällt werden. Sie sind risikobelastet. Kognitiv Entscheidende besitzen oft unvollkommene Informationen und Begründungsmöglichkeiten. Hinzu kommt im Bereich sozialwissenschaftlicher Prognosen noch ein zusätzliches Erschwertnis: Die "Objekte" der Voraussage sind selbst Akteure ("Subjekte").

Sie könnten jedoch aufgrund einer Prognose ihr Verhalten leicht modifizieren. Der Vergleich mit der Gefahr einer Entwicklung im Sinne der „Selbsterfüllenden Prophezeiung“ bietet sich hier an.

Prädiktoren stehen in meiner Arbeit als Messgrößen. Um eine Aussage machen zu können, fassen sie bestimmte vergleichbare Merkmale mit ihrer zugehörigen Ausprägung zusammen. Die Erkenntnis dieser Merkmalsausprägung aus meinen Messungen gibt ein hinreichendes Wissen über die Ausprägung einer Größe aus dem Fragebogen. Sie hilft bei der Formulierung einer „idealen Konstellation“ für die Beratungs- und Betreuungsarbeit. Mein Ziel ist die Konkretisierung und die spezifische Verallgemeinerung verschiedener Beobachtungen, um plausibel die Voraussetzungen für den Beratungserfolg beschreiben zu können.

Meine Konkretisierung im Sinne eines optimalen Qualitätsmodells, beschrieben durch die Sicherheit des Erfolges für den Widereinstieg nach einem Ausbildungsabbruch oder den Verbleib in Ausbildung, besteht demnach in der Messung, in der Kategorisierung und dem Vergleich der Angaben der Ausbildungsbetreuer/innen in den Fragebögen. Ich habe mich hierbei auf Merkmale und Maße gestützt, die von 2001 bis 2006 im Rahmen der Arbeit der RAB in Schleswig-Holstein erhoben und die in einer Gruppenveranstaltung am 09.09.2008 im Kreise der Akteure diskutiert wurden.

## 2. Diskurs

In den folgenden Kapiteln verweise ich auf Auszüge aus der aktuellen Diskussion zu den Themen, die sich im Kontext meiner Arbeit wieder finden und kommentiere sie. Bei meinen Recherchen zu Beiträgen aus dem Themenkreis der beruflichen Wiedereingliederung von Jugendlichen ist mir aufgefallen, dass es im Kontext sozialpädagogische Literatur sehr wenige Beiträge zu diesem Thema gibt. Dieses hat sicherlich viel damit zu tun, dass die Aufgabe der beruflichen Wiedereingliederung von Jugendlichen bislang überwiegend von Mitarbeitern der Kammern, der Bundesagentur für Arbeit, der Sozialverwaltungen in und der Innungen ausgeführt wurde. Erst seit wenigen Jahren werden modellhaft Projekte an freie Träger übergeben, die die erfolgreiche Wiedereingliederung von jungen Menschen zum Ziel haben.

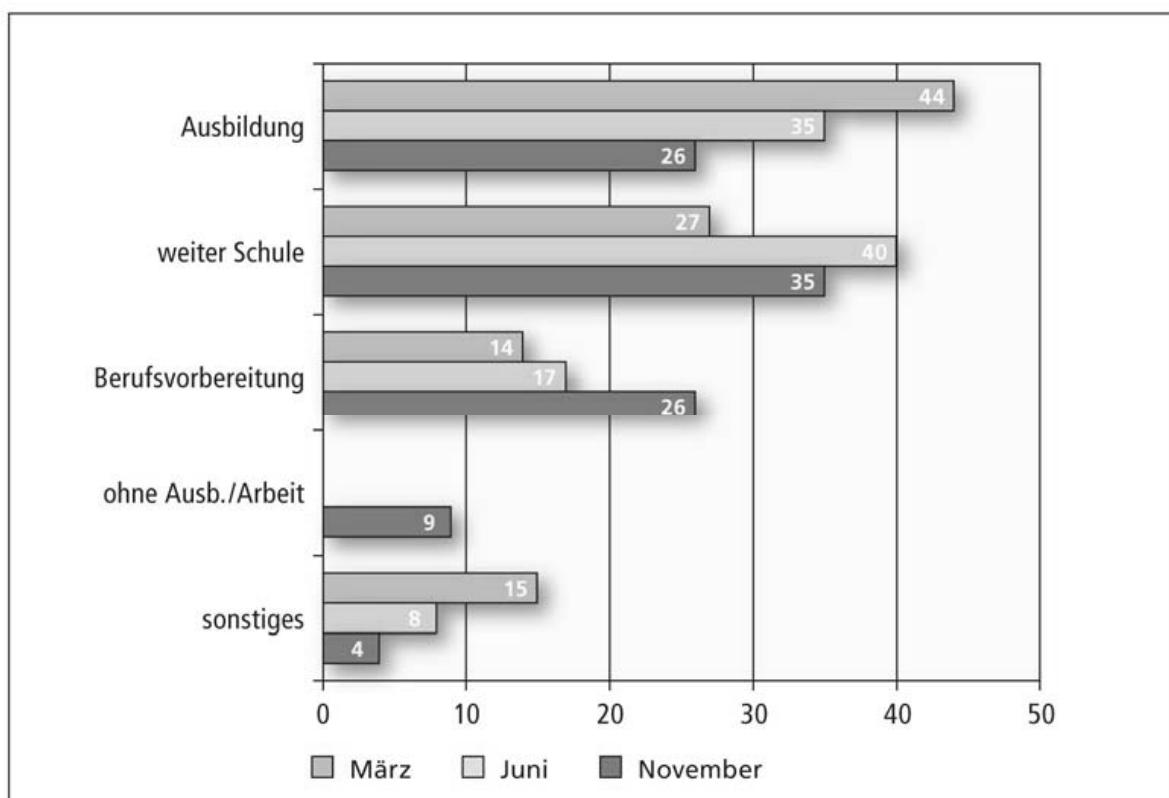
### 2.1. Das Übergangspanel des Deutschen Jugendinstitutes (DJI) vom März 2007

Wo bleiben die Jugendlichen? Neun oder maximal zehn Jahre beträgt die Schulpflicht in Deutschland. Das bedeutet, dass die Jugendlichen ihre Schulpflicht mit 15 oder 16 Jahren erfüllt haben. Laut Berufsbildungsbericht beträgt das Durchschnittsalter bei Beginn der Berufsausbildung fast 19 Jahre. Was geschieht in den Jahren zwischen Ende der Schulpflicht und dem Beginn der Ausbildung?

Das DJI geht diesen Fragen in einer Längsschnitt-Untersuchung nach. Im März 2004 wurden bundesweit in 126 Schulen rund 4.000 Schülerinnen und Schüler im letzten Schulbesuchsjahr der Hauptschule (bzw. in Hauptschulzweigen von Gesamtschulen und anderen Sekundarschulen) per Fragebogen nach ihrer Herkunft, ihren Schulerfahrungen, ihren Bildungs- und Ausbildungszügen und ihren Plänen für die Zeit unmittelbar nach Ende des laufenden Schuljahres befragt. Jungen stellten deutlich mehr als die Hälfte der Befragten. 53 % stammten aus Zuwandererfamilien.

Seit März 2004 wurden die Jugendlichen in halbjährlichen Abständen zu ihren weiteren Wegen durch das Bildungs- und Ausbildungssystem interviewt. 1.722 Jugendliche haben bis November 2005 an allen Befragungen teilgenommen. Für sie lassen sich die Übergänge aus der Schule in Ausbildung und Beruf nachzeichnen.

Knapp die Hälfte (44 %) wollte im März 2004 unmittelbar nach der Schule eine Berufsausbildung beginnen, gut ein Viertel (27 %) weiter die Schule besuchen. 14 % sahen die Teilnahme an einem Angebot der Berufsvorbereitung als nächsten Schritt. Sonstige Pläne (Praktika, Freiwilligenjahre, Wehr- oder Zivildienst usw.) hatten 7 %. 6 % wussten noch nicht, was sie als nächstes machen wollten. Und nur 2 % gaben an, auch ohne vorherige Qualifizierung erst einmal jobben und Geld verdienen zu wollen.



Zwischen März und Juni 2004 mussten diese Pläne in vielen Fällen gründlich revidiert werden, weil die angestrebten nächsten Schritte unrealistisch erschienen. Fragt man weiter, wo sich die Jugendlichen im November 2004 tatsächlich befanden, wird deutlich, dass die Anpassungsprozesse im Juni

2004 noch keineswegs abgeschlossen waren. Vielmehr mussten sich viele bis zur tatsächlichen Platzierung im November 2004 weiter umorientieren:

Im Juni 2004 hatte immerhin noch gut jede/r Dritte (35 %) geplant, sofort eine Berufsausbildung zu beginnen. Tatsächlich ist dieses bis November desselben Jahres nur jeder/m Vierten (26 %) gelungen. Gegenüber den ursprünglichen Planungen im März 2004 hatte sich der Anteil der tatsächlichen Einmündungen in Ausbildung von 44 % auf 26 % fast halbiert. Der Rückgang betraf Jugendliche mit Migrationshintergrund stärker als Jugendliche deutscher Herkunft und war besonders gravierend bei den nicht in Deutschland geborenen Jugendlichen. Die Jugendlichen aus Zuwandererfamilien mussten weit stärker als die Jugendlichen deutscher Herkunft ihre noch im Juni verfolgten Ausbildungspläne zugunsten erreichbarer Alternativen erst einmal zurückstellen. Eine Berufsausbildung haben bis November 2004 deutlich mehr Jungen als Mädchen begonnen und deutlich mehr Jugendliche deutscher Herkunft als Jugendliche mit Migrationshintergrund. Aber auch die Alternative „weiterer Schulbesuch“ konnte nicht von all denen verwirklicht werden, die dieses im Juni vorhatten. Insbesondere Mädchen mussten ihre Schulpläne noch einmal revidieren, und hier wiederum insbesondere die Mädchen aus Zuwandererfamilien.

Während noch im Juni 2004 der weitere Schulbesuch aus Sicht der Jugendlichen mit 40 % die bevorzugte Alternative zu nicht realisierbaren Ausbildungswünschen war, ist bis November tatsächlich Berufsvorbereitung mit 26 % der quantitativ wichtigste Ausweg für diejenigen geworden, die ihre Ausbildungsziele nicht verwirklichen konnten. Noch im Juni nannten mit 17 % weniger als ein Fünftel der Befragten Berufsvorbereitung als nächsten Qualifizierungsschritt, tatsächlich ist aber bis November 2004 mit 26 % gut ein Viertel in eine Berufsvorbereitung eingemündet. Der Zuwachs war größer bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund als bei Jugendlichen deutscher Herkunft. Insgesamt besuchten im November 26 % der Jugendlichen eine Berufsvorbereitung, also ebenso viele, wie zu diesem Zeitpunkt eine Berufsausbildung aufgenommen hatten. Damit hat Berufsvorbereitung als Anschluss an

die Hauptschule in ihrer quantitativen Bedeutung mit Berufsausbildung gleichgezogen.

Ein Vergleich der von den Jugendlichen erreichten Stationen für die Zeitpunkte November 2004 und November 2005 gibt dafür erste Anhaltspunkte: Von den Jugendlichen, die im November 2004 eine Schule besuchten, gingen im November 2005, also ein Jahr später, 60 % noch immer in die Schule. Jede/r Fünfte hatte nach einjährigem Schulbesuch eine Berufsausbildung begonnen, jede/r Zehnte war in eine Berufsvorbereitung eingetreten und 5 % waren weder in einer Schule noch in Ausbildung oder Arbeit, damit faktisch arbeitslos.

Neun von 10 Jugendlichen, die bis November 2004 eine Berufsausbildung begonnen hatten, waren im November 2005 noch immer in Ausbildung. Die Zahl von Abbrüchen war also relativ gering. Wo der Einstieg in die Ausbildung gelungen war, gab es eine hohe Wahrscheinlichkeit eines stabilen Verlaufs.

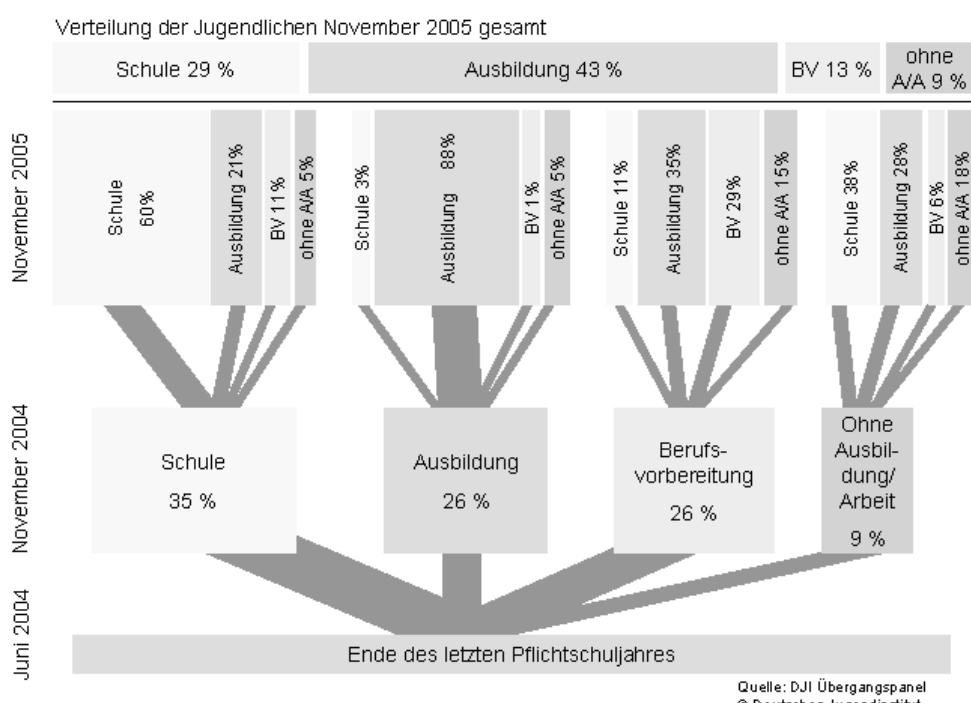
Für die Jugendlichen, die sich im November 2004 in der Berufsvorbereitung befanden, wäre für November 2005 ein Wechsel in Berufsausbildung der zu erwartende und zu wünschende Anschluss. Tatsächlich befindet sich im November 2005 aber nur gut jede/r Dritte von ihnen in Ausbildung. Ein weiteres (knappes) Drittel befindet sich erneut in Berufsvorbereitung. Hier hat ein Übergang entweder von einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme in ein schulisches Berufsvorbereitungsjahr oder umgekehrt stattgefunden.

Die drittgrößte Gruppe (15 %) befindet sich im November 2005 weder in der Schule noch in Arbeit oder Ausbildung. Diese Jugendlichen haben offenbar bis zu diesem Zeitpunkt keinen für sie passenden Anschluss gefunden, auch keinen, der allein der Zeitüberbrückung dienen könnte. Jede/r Zehnte hat den Weg zurück in die Schule genommen.

Fast 10 % der Jugendlichen war im November 2004 weder in der Schule noch in Ausbildung oder Arbeit. Die Wege, die diese Jugendlichen bis No-

vember 2005 genommen haben, zeigen, dass diese in der Berufsbildungsstatistik als unversorgte Bewerber geführten Jugendlichen in ihren Merkmalen und Motiven heterogen sind. Ein Teil dieser Jugendlichen, die bis November 2004, also fünf bis sechs Monate nach Verlassen der Schule, noch keinen für sie passenden Anschluss gefunden haben, hat an ursprünglichen Bildungs- und Qualifizierungszielen festgehalten, andere taten sich offensichtlich auch schwer, Bildungs- und Qualifizierungsperspektiven zu entwickeln. Die größte Gruppe ist bis November 2005 ins Bildungssystem zurückgekehrt: 38 % gehen wieder zur Schule. Die zweitgrößte Gruppe (28 %) hat eine Ausbildung begonnen. Nur 6 % haben eine Berufsvorbereitung aufgenommen. Fast jede/r Fünfte ist allerdings auch ein Jahr später (immer noch oder wieder) weder in der Schule noch in Ausbildung und Arbeit. Diese letzte Gruppe von Jugendlichen beginnt, sich vom Bildungs- und Ausbildungssystem und wahrscheinlich auch vom ersten Arbeitsmarkt zu entfernen.

### Bildungs- und Ausbildungswägen von Hauptschulabsolventinnen & -absolventen



Ein zentrales Ergebnis der Untersuchung ist: Fast die Hälfte der Hauptschulabsolventinnen und -absolventen hatte sich noch im März 2004 an der traditionellen Abfolge „Pflichtschulbesuch – Berufsausbildung“ orientiert. Aller-

dings kann nur eine Minderheit tatsächlich diese Abfolge von Schritten gehen. Den anderen gelingt zu diesem Zeitpunkt die Einmündung in die Berufsausbildung nicht. Für einen Teil dieser Jugendlichen ist „weiter zur Schule gehen“ eine Antwort auf fehlende Zugangsmöglichkeiten zur Ausbildung. Für andere (insbesondere Mädchen und Jugendliche mit Migrationshintergrund) ist Schule von vornherein eine Präferenz. Gemeinsam ist beiden Gruppen eine Strategie des „Chancen Optimierens“: Indem sie (bessere) Bildungsabschlüsse erwerben, wollen sie ihre Chancen auf Zugang zu einer Berufsausbildung – sei sie schulisch oder betrieblich – verbessern.

Die unübersichtliche Situation am Ende der Pflichtschulzeit fordert von den Jugendlichen ein hohes Maß an Flexibilität: innerhalb nur weniger Monate werden Bildungs- und Ausbildungsziele – z. T. mehrfach – revidiert. Der überwiegenden Mehrheit gelingt es dabei, grundsätzlich an ihren Bildungs- und Ausbildungszielen festzuhalten. Allerdings geht mit dieser Flexibilität häufig die Preisgabe von spezifischen beruflichen Zielen einher.

Die große Bereitschaft, sich den Gegebenheiten anzupassen, zeigt sich auch im hohen Anteil der Jugendlichen, die sich mit der ungeliebten Alternative Berufsvorbereitung arrangieren. Dies wird teils mit der Erwartung verbunden, die Aussichten auf Aufnahme eine Berufsausbildung zu verbessern. Teils geht es auch darum, erst einmal „versorgt“ zu sein. Dass Berufsvorbereitung beide Funktionen erfüllt, zeigen die Übergänge nach einem Jahr: Die Anteile derjenigen, die nach der Berufsvorbereitung eine Ausbildung beginnen, und derjenigen, die in eine zweite Berufsvorbereitungsschleife eintreten, sind annähernd gleich groß. Irritierend groß ist bei einigen Gruppen von Jugendlichen (so z. B. den nicht in Deutschland geborenen Jugendlichen türkischer Herkunft) der Anteil derjenigen, die nach der Berufsvorbereitung erwerbslos sind und möglicherweise über längere Zeiträume bleiben.

Schon früh bildet sich schließlich eine (erst einmal noch relativ kleine) Gruppe heraus, die von schulischen Angeboten und Maßnahmen der Berufsvorbereitung nicht mehr erreicht wird und damit frühzeitig im beruflichen Abseits zu landen riskiert. Diese Gruppe wird sich weiter vergrößern, wenn Jugendli-

che nach zwei Durchgängen in der Berufsvorbereitung noch immer keinen Zugang zur Berufsausbildung erlangen und ihre Qualifizierungsbemühungen einstellen.

Die Untersuchung zeigt, dass die Absolventinnen und Absolventen der Hauptschulen eine in ihren Motiven, Zielen und Potenzialen heterogene Gruppe sind. In der Mehrzahl sind sie bereit und in der Lage, lange und komplizierte Abfolgen von Bildungs- und Qualifizierungsschritten zu absolvieren, um ihre Qualifizierungsziele zu verwirklichen. Nur sehr wenige Jugendliche gehen aus eigenem Antrieb nach der Schule den Weg in ungelernte Arbeit. Die nächsten Erhebungen werden zeigen, ob sich die Strategie des „Chancen Optimierens“ bewährt. Es wird sich aber ebenso zeigen, für welche Jugendlichen sich die Wege vom Bildungs- und Ausbildungssystem entfernen und an welchen „Kreuzungen“ oder „Weichen“ eine besondere Unterstützung notwendig ist, um die Risiken des Rückzugs und der Ausgrenzung zu verringern.

## **2.2. Bildungs-(miss)erfolge von Jungen und Berufswahlverhalten**

Folgende Thesen sind aus „Bildungsforschung Band 23, Bildungs-(miss)erfolge von Jungen und Berufswahlverhalten bei Jungen/männlichen Jugendlichen“ entnommen.

- Je geringer qualifizierend die Schulform, desto höher der Anteil an Jungen. Jeder zehnte Junge bleibt ohne Schulabschluss.
- Jungen müssen häufiger eine Klasse wiederholen als ihre Mitschülerinnen, insbesondere am Gymnasium.
- Besonders ungünstig ist der Bildungsverlauf bei Jungen mit Migrationshintergrund. Sie müssen in der Grundschule wesentlich öfter eine Klasse wiederholen und erreichen geringere Abschlüsse.

- Jungen orientieren sich in ihren Berufswünschen sowie den Ausbildungswegen an tradierten Geschlechterbildern und ergreifen Berufe im handwerklichen und industriellen Bereich. Dies kann sich aufgrund des Wandels zur wissensbasierten Dienstleistungsgesellschaft zunehmend als riskante Strategie erweisen.
- In der beruflichen Laufbahn schneiden junge Männer häufig erfolgreicher ab. Sie ergreifen meist besser bezahlte und karriereorientiertere Berufe.
- Einige junge Männer haben sehr große Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Für Migranten verstärkt sich dieser Effekt.
- Übermäßiger Medienkonsum und negative Schulleistungen korrelieren miteinander.

Die Motivation für eine geschlechterstereotype Berufsorientierung bei Jungen ist bislang wenig untersucht. Das weitestgehend geschlechterstereotype Berufswahlverhalten von Jungen und die damit verbundenen Chancen und Risiken sind bekannt. Ungeklärt ist jedoch, welche Faktoren Einfluss auf die Berufsorientierung der Jungen haben. Da ein Teil der Jungen Schwierigkeiten mit Berufs- und Lebensorientierung hat, sollte Schule stärker auf „das konkrete Leben“ vorbereiten.

Die Zusammenhänge zwischen der sozialen Dimension von Männlichkeit und Bildungs(miss)erfolg sind in Bezug auf ihre Ursachen noch wenig erforscht. Das soziale Geschehen innerhalb der Klasse und insbesondere der männlichen Peer-Group bestimmt für Jungen maßgeblich den Schulalltag, in dem die Orientierung an Männlichkeitsnormen eine wichtige Rolle spielt. Leider geht diese Orientierung teilweise mit Desinteresse für Unterrichtsstoff oder geringerer Motivation einher. Die Angst, als Streber zu gelten, führt zu weniger schulischem Engagement und geringerer Leistung, als zu erwarten wäre.

Die Relevanz männlicher Lehrkräfte für schulischen Erfolg von Jungen ist bislang spekulativ. Lehrkräfte sind an den Bildungs(miss)erfolgen von Jungen aktiv beteiligt. Es wird häufig die Forderung nach mehr männlichen Lehr-

kräften gestellt, obwohl deren Relevanz unklar ist. Da genderkompetente Lehrkräfte aktuell nicht in dem erforderlichen Maße vorhanden sind, besteht ein erhöhter Bedarf an Fortbildungen sowie an einer stärkeren Berücksichtigung der Lebenslagen von Jungen in der universitären Lehrkraftausbildung.

Wie auch bei den Berufswünschen spiegeln sich in den tatsächlich ergriffenen Ausbildungsberufen des dualen Systems gängige Geschlechterdomänen wider. Junge Männer bevorzugen handwerklich-technische Berufe wie Kfz-Mechatroniker, Elektroniker oder Anlagenmechaniker. Auch kaufmännische Ausbildungen sind für junge Männer interessant, jedoch in geringerem Ausmaß als für Frauen. Das Interesse für bestimmte Berufszweige wird auch durch symbolische Kodierungen geregelt. Dabei rufen bereits Berufsbezeichnungen Zustimmung oder Ablehnung hervor. Berufsbezeichnungen wie „-pflege-“ oder „-helfer(in)/hilf-“ sind für Jungen sehr viel uninteressanter als Berufe mit „-fachkraft-“ oder „-macher“ (vgl. Krewerth/Leppelmeier 2004: 30f.).

Insgesamt finden sich mehr Männer als Frauen im dualen Ausbildungssystem, im Jahr 2005 entfielen 337.315 und damit 58,5 % der existierenden Ausbildungsverträge auf junge Männer (vgl. BMBF 2007), wobei das Spektrum der ergriffenen Berufe bei Jungen größer ist. Über 70 % aller Frauen konzentrieren sich im Jahre 2005 auf lediglich 20 Ausbildungsberufe, bei den Männern sind dies nur 52,6 %. Nach der Ausbildung werden mehr Männer als Frauen in ihren Betrieben übernommen, dieser Effekt ist aber ein Jahr nach Ausbildungsende verschwunden.

Häufig bieten die männlich dominierten Ausbildungsberufe höhere Bezahlung und bessere Karrierechancen. Andererseits kommt es aufgrund Umstrukturierungen auf dem Arbeitsmarkt zunehmend zu einer Ausweitung des Dienstleistungsbereichs und von Beschäftigungen, für die höhere Bildungsabschlüsse vorausgesetzt werden, sowie zur Abnahme von industriell-handwerklichen Beschäftigungen. In den bislang stärker weiblich besetzten Wachstumsbranchen „Finanzierung/Unternehmensdienste“ und „öffentliche/private Dienstleistungen“ werden bis 2020 2,7 Millionen neue Arbeits-

plätze entstehen (vgl. IZA Research Report 2007). Der Arbeitsplatzabbau im produzierenden und verarbeitenden Gewerbe könnte mittel- bis langfristig dazu führen, dass die Berufsorientierung der jungen Männer in klassische Männerberufe zukünftig weniger Sicherheit und Aufstiegsmöglichkeiten garantiert.

### **2.2.1. Jungen in der Ausbildung**

- Jungen begreifen Schule in hohem Maße als sozialen Raum. Im Zentrum der Aufmerksamkeit steht die geschlechtshomogene Peer-Group. Dieses hat negative Folgen für den schulischen Erfolg.
- Die Handlungsoptionen von Jungen weiten sich, unter gleichzeitiger Fortexistenz tradierter Männlichkeitsnormen aus.
- Übermäßiger Medienkonsum und negative Schulleistungen korrelieren stark miteinander.

Die Schule stellt für Jungen in noch größerem Maß als für Mädchen einen sozialen Raum dar, in dem es für sie wichtig ist, sich geschlechtlich zu positionieren. Trotzdem verlaufen Jungenbiographien höchst unterschiedlich, schon innerhalb der gleichen Klasse können ganz unterschiedliche Kulturen von Männlichkeit existieren. Diese Inszenierungen sind jedoch nicht frei, sondern finden im Kontext von Normalitätserwartungen statt (vgl. Winter/Neubauer 2001), die eng an gesellschaftliche Geschlechternormen und Vorstellungen von Männlichkeit gebunden und dementsprechend nicht naturgegeben sind. Ursachen sind im „männlichen Habitus“ (Brandes 2002) zu finden, der sich aus den gesellschaftlichen Geschlechterverhältnissen „hegemonialer Männlichkeit“ (Connell 1999: 84) und dem individuellen „doing gender“ zusammensetzt. Jungen orientieren sich in vielfältiger Weise an gesellschaftlichen Bildern von Männlichkeit – auch wenn sie diesen Normen und Bildern keinesfalls immer zustimmen. Der männliche Habitus ist nicht statisch, sondern veränderbar, dieses zeigt sich beispielsweise in der aktuellen Parallelität von Veränderungen und Beharrungen von Männlichkeit.

Jungen agieren mit starkem Bezug zum „Hier und Jetzt“, sie sind „Meister der Präsenz, [...] die Strategien sind auf die Interaktionen unter Gleichaltrigen ausgerichtet und im Kontext von Bildungsinstitutionen weniger erfolgreich“ (Tervooren 2006: 215f.). Viele Jungen orientieren sich dabei insbesondere an der gleichgeschlechtlichen Peer-Group (vgl. Jösting 2005, 52), in der oft rigide Männlichkeitsnormen gelten, die schulischen Erfolg behindern.

Die Jungengruppe „funktioniert als eine Art Resonanzboden, der Anerkennung für gelungene Männlichkeitsinszenierungen gewähren kann“ (Budde 2005: 242, auch Flaake 2006) und durch Inklusion anerkannter und Exklusion illegitimer (in der Regel als schwul bezeichneter) Männlichkeiten geregelt wird. Zentrale Strategien zur kollektiven Herstellung von Männlichkeit unter Jungen sind:

- Parallelität von Konkurrenz und Solidarität
- Relationales Verhältnis von Inklusion und Exklusion
- Homophobie gegen marginalisierte Männlichkeit
- Sexualisierungen gegen Mädchen (vgl. Budde 2005)

## **2.3. Analyse der Bundesanstalt für Arbeit**

Zunächst eine Übersicht der Quellen für Erhebungsdaten der Bundesagentur für Arbeit (BA):

Die Arbeitslosenstatistik der BA umfasst Angaben zu Zu- und Abgängen sowie zum Bestand von arbeitslos gemeldeten Personen.

Die Ausbildungsvermittlungsstatistik der BA umfasst Angaben zu Bewerbern für betriebliche Ausbildungsstellen während eines Vermittlungsjahres von Oktober bis September des darauf folgenden Jahres. Außerdem umfasst die Berufsberatungsstatistik der BA Informationen zu den Ratsuchenden, zum Ausbildungsstellenangebot und zum Verbleib der Bewerber.

Die Statistik der berufsvorbereitenden Maßnahmen (BvB) der BA umfasst Angaben zu berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der BA, ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) sowie zur Berufsausbildungsförderung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE). Die Durchführung der berufsvorbereitenden Maßnahmen folgt seit September 2004 einem neuen Fachkonzept. Daher sind keine direkten Vergleiche zwischen den Jahren vor 2004 und danach möglich.

Die Maßnahmestatistik der BA beschreibt die verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Instrumente der Förderung der beruflichen Weiterbildung über Beschäftigung schaffende Maßnahmen bis hin zu Sonderprogrammen (JUMP und JUMP+) und speziellen finanziellen Hilfen. Sie enthält ab 2005 auch die Maßnahmen nach dem SGB II.

In der folgenden Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit habe ich zusammengefasste Aussagen der Ausgabe vom 30. Januar 2007 entnommen. Die Autoren sind Manfred Antoni, Hans Dietrich, Maria Jungkunst, Britta Matthes und Hannelore Plicht.

### **2.3.1. Der Arbeitsmarkt**

Der seit Jahren steigende Anteil von Altbewerbern an den Lehrstellenbewerbern eines Jahrgangs zeigt, dass die Probleme beim Übergang in eine betriebliche Ausbildung zunehmen. Dieses gilt auch für besser qualifizierte Jugendliche. Selbst bei jungen Erwachsenen mit beruflichem Abschluss ist seit Ende der 90er Jahre ein Anstieg der Arbeitslosigkeit zu beobachten. Dadurch verschärfen sich wiederum die Probleme derjenigen, die den Übergang in Beschäftigung ohne beruflichen oder schulischen Abschluss bewältigen müssen.

Beim Zugang zu beruflicher Ausbildung und in Beschäftigung sind bildungsschwache Jugendliche benachteiligt. Etwa ein Drittel ihres Budgets für aktive Arbeitsmarktpolitik gibt die Bundesagentur für Arbeit (BA) jährlich für Jugend-

liche und junge Erwachsene im Alter von 15 bis unter 25 Jahre aus. Insbesondere in zwei Übergangsphasen bedürfen Jugendliche der spezifischen Beratung, Vermittlung und vielfach auch der ergänzenden Unterstützung durch Maßnahmangebote der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Beim Zugang zu beruflicher Ausbildung sowie beim Übergang in die Erwerbstätigkeit.

Vor allem Jugendliche mit schlechten Bildungsvoraussetzungen sehen sich mit wachsenden Problemen auf dem Ausbildungsmarkt bzw. Arbeitsmarkt konfrontiert. Diese Jugendlichen sind es vor allem auch, die beim Übergang in Ausbildung und Beschäftigung Leistungen der BA in Anspruch nehmen. Wie nachfolgend gezeigt wird, lassen sich insbesondere beim Zugang zu maßnahmebasierter Unterstützung deutliche Bildungseffekte beobachten.

Als Bewerber werden die Jugendlichen bezeichnet, die bei der Berufsberatung der BA eine individuelle Vermittlung in eine betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildungsstelle in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) nachfragen und die dafür auch geeignet sind. Im Sommer 2005 haben lt. Berufsbildungsbericht 2006 ca. 948 Tsd. Jugendliche das allgemeinbildende Schulsystem verlassen; im Laufe des Vermittlungsjahres 2004/2005 wurden 740 Tsd. Jugendliche als Bewerber um einen betrieblichen Ausbildungsplatz von der Berufsberatung der BA unterstützt. Die beiden Gruppen lassen sich jedoch nicht unkommentiert zueinander in Beziehung setzen. So interessiert sich nur ein Teil der Schulabgänger für eine betriebliche Ausbildung, und davon nimmt ebenfalls nur ein Teil die Dienste der Berufsberatung der BA in Anspruch.

Anteile in %	1998	2000	2002	2003	2004	2005
<b>Bewerber absolut</b>	796.566	770.348	711.393	717.877	736.109	740.693
<b>Kein Schulabschluss</b>	5,3%	5,7%	6,3%	6,4%	6,2%	5,5%
<b>Hauptschulabschluss</b>	30,3%	30,8%	32,8%	33,9%	34,0%	33,8%
<b>Realschulabschluss</b>	47,9%	48,7%	48,7%	48,0%	48,0%	48,3%
<b>(Fach-) Abitur</b>	16,5%	14,8%	12,1%	11,7%	11,8%	12,4%
<b>Weiblich</b>	49,9%	49,6%	47,5%	46,9%	46,5%	46,4%
<b>Deutsche</b>	89,5%	90,7%	91,2%	91,3%	91,5%	91,6%
<b>Unter 18 Jahre</b>	41,9%	40,6%	40,4%	43,1%	41,9%	40,9%
<b>18 bis unter 20 Jahre</b>	31,6%	32,1%	31,0%	29,4%	29,6%	30,7%
<b>Über 20 Jahre</b>	26,5%	27,3%	28,6%	27,5%	28,4%	28,4%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Derzeit beginnt etwa jeder fünfte Abiturient nach Schulende zunächst eine betriebliche Berufsausbildung (vgl. Berufsbildungsbericht 2006; Reinberg/Hummel 2006). Aber auch Abiturienten, die eine betriebliche Ausbildung anstreben bzw. ernsthaft in Erwägung ziehen, treten nur zum Teil in der Bewerberstatistik der BA in Erscheinung, da sie besser als bildungsarme Jugendliche in der Lage sind, Selbstinformationssysteme der BA und andere Wege der Stellensuche zu nutzen.

Jahr	1998	2000	2002	2003	2004	2005
<b>Arbeitslose Jugendliche (N)</b>	474.915	446.515	512.864	515.949	526.326	621.829
<b>Kein Schulabschluss</b>	12,9%	12,2%	11,8%	11,6%	11,6%	15,6%
<b>Hauptschulabschluss</b>	41,6%	39,1%	39,7%	40,6%	40,5%	39,8%
<b>Realschulabschluss</b>	30,8%	32,4%	33,3%	34,6%	35,8%	32,9%
<b>(Fach-)Abitur</b>	14,7%	16,2%	15,2%	13,2%	12,1%	11,6%
<b>Ohne abgeschlossene Berufsausbildung</b>	55,4%	55,4%	47,4%	42,1%	39,9%	48,5%
<b>Berufsausbildung/ Berufsfachschule</b>	42,4%	42,6%	49,8%	55,3%	57,5%	48,8%
<b>Fachschule</b>	1,8%	1,6%	1,4%	1,5%	1,7%	1,5%
<b>Universität/(Fach-)Hochschule</b>	0,4%	0,4%	1,3%	1,1%	0,9%	0,9%
<b>weiblich</b>	44,1%	42,2%	39,8%	40,3%	41,2%	43,6%
<b>Deutsche</b>	84,8%	88,3%	88,9%	89,6%	90,5%	89,0%
<b>Unter 3 Monate arbeitslos</b>	60,2%	64,6%	59,4%	60,4%	57,5%	53,5%
<b>3 bis 12 Monate arbeitslos</b>	30,2%	29,3%	34,1%	31,3%	34,4%	37,8%
<b>Über 12 Monate arbeitslos</b>	9,5%	6,1%	6,4%	8,4%	8,1%	8,7%
<b>Unter 18 Jahre</b>	3,2%	2,9%	2,1%	1,6%	1,4%	3,1%
<b>18 bis 22 Jahre</b>	56,8%	56,7%	52,9%	49,2%	48,0%	50,5%
<b>22 bis 25 Jahre</b>	40,0%	40,4%	45,1%	49,3%	50,6%	46,4%

Demgegenüber finden leistungsschwächere Jugendliche vielfach auch nach intensiver Suche keinen Zugang zur betrieblichen Berufsausbildung. Die BA vermittelt nur die Jugendlichen in betriebliche Ausbildung, die die Mindestvoraussetzungen der Ausbildungsreife erfüllen. Von Ausbildungsreife geht die Berufsberatung dann aus, wenn die allgemeinen Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit erfüllt sind und Jugendliche die Mindestvoraussetzungen für den Einstieg in die berufliche Ausbildung mitbringen (siehe Dressel 2006).

Für noch nicht ausbildungsreife Jugendliche bieten die Länder und die BA jedoch berufsvorbereitende Maßnahmen an. Die Gruppe der noch nicht ausbildungsreifen Jugendlichen wird erst dann von der BA als Bewerber um einen Ausbildungsplatz betreut, wenn sie etwa nach dem erfolgreichen Durchlaufen berufsvorbereitender Bildungsangebote und Maßnahmen die Ausbildungsreife erlangt haben. Lediglich 36 % aller bei der BA registrierten Bewerber haben unmittelbar im Vermittlungsjahr 2004/05 eine allgemeinbildende Schule verlassen. Auch wenn Abgänger aus beruflichen Schulen wie etwa Berufsgrundbildungsjahr oder Berufsvorbereitungsjahr hinzugenommen werden, sind nur etwa 54 % aller Bewerber als Schulabgänger im weiteren Sinne zu bezeichnen. Ein beachtlicher Teil der Jugendlichen (46 %) hat bereits in früheren Jahren die Schule verlassen.

Im Vermittlungsjahr 1997/1998 kamen noch 62 % der Bewerber unmittelbar aus einer allgemeinbildenden oder beruflichen Schule und 45 % ausschließlich aus allgemeinbildenden Schulen. Vor diesem Hintergrund ist es nicht weiter überraschend, dass sich die Qualifikationsstruktur der Bewerber von der der Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen insgesamt unterscheidet. Hauptschulabsolventen und Jugendliche mit mittleren Bildungsabschlüssen sind mit 82 % das Gros der Bewerber und damit die zentrale Zielgruppe der Berufsberatung.

Deutlich unterrepräsentiert sind bei den Bewerbern die Abiturienten: Ein Viertel aller Schulabgänger, aber nur 12 % der Bewerber, haben Abitur. Aber auch Jugendliche ohne Schulabschluss sind bei den Bewerbern leicht unterrepräsentiert: Etwa 8 % der Schulabgänger, aber nur etwa 5 % der Bewerber

haben keinen Schulabschluss. Hierbei handelt es sich – wie bereits ange- sprochen – mehrheitlich um Jugendliche, die das Schulsystem nicht im Ver- mittlungsjahr verlassen und bereits an ausbildungsvorbereitenden Maßnah- men teilgenommen haben. Regional betrachtet ist der Altbewerberanteil in den alten Bundesländern höher als in den neuen Bundesländern: Im Jahr 2005 kamen im Westen 66 % und im Osten 56 % der Bewerber nicht direkt aus allgemeinbildenden Schulen. Dazu trägt auch die hohe Maßnahmedichte im Bereich der betrieblichen Berufsausbildung bei.

### **2.3.2. Arbeitslose Jugendliche**

Im Jahr 2004 waren in Deutschland etwa 500.000 Jugendliche bei der BA arbeitslos registriert, mit leicht steigender Tendenz seit 1998. Zu Jahresbe- ginn 2005 stieg die Zahl der arbeitslos gemeldeten Jugendlichen durch die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe sprungartig auf über 700.000 an, sank dann aber bis Jahresende wieder fast auf Vorjahresniveau.

Jeder zweite registrierte arbeitslose Jugendliche hat keinen Schulabschluss oder nur einen Hauptschulabschluss. Dabei ist bis 2004 eine Verschiebung der Qualifikationsstruktur hin zu höher qualifizierten Jugendlichen festzustel- len. Zwischen 1998 und 2004 stieg der Anteil arbeitsloser Jugendlicher mit mittlerem Schulabschluss. Diese Entwicklung erfuhr mit Einführung des SGB II eine gewisse Trendwende. Der Anteil der Jugendlichen ohne einen schuli- schen Abschluss stieg, bezogen auf alle arbeitslosen Jugendlichen, erneut von 12 % im Jahr 2004 auf 16 % im Jahr 2005.

Ein anderes Bild ergibt sich bei Betrachtung der beruflichen Bildungsab- schlüsse: Zwischen 1998 und 2004 blieb der Anteil Jugendlicher ohne beruf- lichen Abschluss, die sich nicht mehr im Bildungs- bzw. Ausbildungssystem befinden, bundesweit laut Mikrozensus relativ stabil bei 33 %. Demgegen- über sank der Anteil der arbeitslosen Jugendlichen ohne beruflichen Ab- schluss von 55 % auf 40 %. Im Gegenzug stieg der Anteil der arbeitslosen Jugendlichen mit abgeschlossener Berufsausbildung von 45 % im Jahre 1998 auf 60 % im Jahre 2004. Die schlechtere konjunkturelle Lage führte

offensichtlich dazu, dass Arbeitslosigkeit in diesem Zeitraum in wachsendem Ausmaß auch zu einem Problem beruflich qualifizierter Jugendlicher wurde.

Im Jahr 2005 nahm der Anteil Jugendlicher ohne beruflichen Abschluss um etwa 9 % auf 49 % zu. Diese Entwicklung ist wesentlich auf die Änderungen der Zusammensetzung der jugendlichen BA-Kunden im Zuge der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zurückzuführen. Mit der Einführung des SGB II gelangten verstärkt geringer qualifizierte Jugendliche aus der Sozialhilfe sowie Jugendliche, die bislang nicht bei den Agenturen erfasst waren, neu in das Arbeitslosenregister und erhielten damit auch prinzipiell Zugang zum Maßnahmangebot der BA.

### **2.3.3. Arbeitsförderung**

Der BA stehen Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung zur Verfügung, um die Integration arbeitsloser Jugendlicher in den Arbeitsmarkt – abhängig von den jeweiligen individuellen Voraussetzungen – zu unterstützen (vgl. Dietrich/Abraham 2005). Dazu zählen insbesondere Instrumente zur weiteren Qualifizierung sowie beschäftigungsbegleitende und beschäftigungs schaffende Maßnahmen, auf die nachfolgend ausführlicher eingegangen wird.

Zwischen 2000 und 2003 stieg die Zahl der Eintritte arbeitsloser Jugendlicher in Maßnahmen der BA von 388 Tsd. im Jahr 2000 auf 560 Tsd. im Jahr 2003 deutlich. Im Zuge der Neuausrichtung der Maßnahmepolitik der BA sowie dem Auslaufen des Jugendsofortprogramms (JUMP) sank danach die Zahl der Maßnahmeeintritte im Jahr 2004 auf rund 514 Tsd. Durch die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe im Jahr 2005 stieg nicht nur die Zahl arbeitsloser Jugendlicher, sondern auch die Zahl der Eintritte in Maßnahmen für arbeitslose Jugendliche auf 536 Tsd.

Jugendliche ohne Schulabschluss bzw. mit Hauptschulabschluss sind analog zur Gruppe der arbeitslosen Jugendlichen bei den Maßnahmeteilnehmern überrepräsentiert. In Ostdeutschland sind weiterhin größere Anteile besser qualifizierter Jugendliche in den BA-Maßnahmen zu finden als in West-

deutschland. Dieses ist wesentlich auf die günstigere Qualifikationsstruktur Jugendlicher in den neuen Bundesländern zurückzuführen. Im Jahr 2005 fanden mehr Jugendliche ohne Schulabschluss Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen; dieser Anstieg entsprach jedoch der Veränderung der Bildungsstruktur arbeitsloser Jugendlicher bei der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe. Anders als unter den Arbeitslosen sind bei den Maßnahmeneinheiten die Anteile Jugendlicher mit beruflichem Abschluss durchgehend höher als die der beruflich nicht Qualifizierten. Bis 2004 stieg ihr Anteil sogar auf 61%.

Qualifikation in %	Schulabgänger	Bewerber
<b>Kein Schulabschluss</b>	8%	6%
<b>Hauptschulabschluss</b>	25%	34%
<b>Realschulabschluss</b>	42%	48%
<b>(Fach-)Abitur</b>	25%	12%

Im Jahr 2005 kamen mit Einführung des SGB II weitere Maßnahmentypen hinzu (z.B. Arbeitsgelegenheiten); dieses führte zu einer deutlichen Ausweitung der Maßnahmeförderung für Jugendliche. In qualifikatorischer Hinsicht profitierten insbesondere Jugendliche ohne Berufsabschluss von dieser Entwicklung. Bei dem Einsatz berufsqualifizierender Maßnahmetypen ist seit 2003 eine einschneidende Schwerpunktverlagerung zu beobachten: Die Teilnehmerzahl bei Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (FbW) ist sowohl relativ als auch absolut erheblich zurückgegangen, während der Einsatz von kurzfristigen Trainingsmaßnahmen in erheblichem Umfang ausgeweitet wurde. Der Aspekt des Förderns durch berufsqualifizierende Bildung bei den Arbeitslosen dieser Altersgruppe trat somit bis einschließlich 2005 immer deutlicher hinter der Aktivierung bzw. Qualifizierung im Rahmen kurzfristig angelegter Trainingsmaßnahmen zurück.

Neueste ökonometrische Ergebnisse sprechen gleichermaßen langfristigen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (vgl. Lechner et al 2005) als auch kurzfristigen Trainingsmaßnahmen (vgl. Hujer et al 2006) eine positive Beschäftigungswirkung zu. Spezifische Analysen hinsichtlich der Wirkung von FbW und Trainingsmaßnahmen für Jugendliche stehen jedoch noch aus.

#### **2.3.4. Fazit**

Die BA unterstützt den Übergang Jugendlicher im Alter unter 25 Jahren von der allgemeinbildenden Schule zur Ausbildung und Erwerbstätigkeit in vielfältiger Weise. Neben Beratung und Vermittlung bietet die BA Jugendlichen in erheblichem Umfang Maßnahmen zur Vorbereitung und zum Erwerb einer betrieblichen Erstausbildung sowie Maßnahmen zur Integration in den Arbeitsmarkt an.

Das formale Bildungsniveau der Schulabgänger hat sich in Deutschland seit Beginn der 90er Jahre nicht wesentlich verändert. Allerdings steigt der Anteil von Altbewerbern bei den Bewerbern um eine betriebliche Ausbildungsstelle seit Jahren, bedingt durch die angespannte Ausbildungslage in Folge demographischer Veränderungen einerseits und konjunktureller sowie struktureller Entwicklungen andererseits. Dieser Anstieg zeigt die wachsenden Probleme auch ausbildungsreifer Jugendlicher, insbesondere mit schwächeren Schulabschlüssen, beim Übergang in betriebliche Ausbildung.

Die Zugangsprobleme leistungsschwächerer Jugendlicher zu einer beruflichen Ausbildung werden dadurch verstärkt, dass auch bei den Maßnahmen der Berufsvorbereitung sowie bei der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen eine zunehmende Konzentration auf relativ besser qualifizierte Jugendliche zu beobachten ist. Inwieweit leistungsschwächere Jugendliche verstärkt auch alternative Wege beschritten haben, kann derzeit nicht beantwortet werden. Es wird Aufgabe der Forschung sein zu analysieren, ob es dem neuen Fachkonzept der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) gelingt, Jugendlichen mit niedrigem Bildungsniveau künftig einen verbesserten Zugang zu beruflicher Bildung zu eröffnen.

Bedingt durch die angespannte Arbeitsmarktlage ist seit Ende der 90er Jahre die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen mit beruflichem Abschluss deutlich gestiegen, während die Zahl arbeitsloser Jugendlicher ohne berufliche Ausbildung auf einem hohen absoluten Niveau verharrt. Mit der Einführung des SGB II sind 2005 verstärkt Jugendliche mit niedrigen bzw. ohne allgemeinbildende oder berufliche Abschlüsse neu als Arbeitslose erfasst worden, aber auch die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen mit beruflichem Abschluss ist weiterhin leicht gestiegen. Parallel dazu haben bis 2003 beruflich qualifizierte Jugendliche in wachsendem Umfang Zugang zu den Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung gefunden. Im Zuge einer neu gestalteten Förderpolitik wurde ab 2004 die Zahl der Maßnahmeneintritte bei weiterhin steigenden Zahlen arbeitsloser Jugendlicher deutlich zurückgefahren.

Die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe hat dagegen zu einer Ausweitung der Maßnahmenvielfalt sowie der Maßnahmeeintritte arbeitsloser Jugendlicher geführt. Davon profitierten insbesondere Jugendliche ohne berufliche Abschlüsse; die Zugangschancen Niedrigqualifizierter näherten sich denen von besser qualifizierten Jugendlichen an. Hervorzuheben ist ferner, dass bereits ab 2000 der Einsatz von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung – zugunsten kürzerer Trainingsmaßnahmen – in einem Ausmaß zurückgefahren wurde, das nicht allein mit der Veränderung der Qualifikationsstruktur der jugendlichen Arbeitslosen begründet werden kann. Arbeitslose Jugendliche mit unzureichender bzw. ohne berufliche Ausbildung erhalten zwar immer seltener die zweite Chance auf Zugang zu einer beruflichen Ausbildung. Es ist jedoch noch offen, ob nicht mit kurzfristigen Maßnahmen die gleiche nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt erreicht werden kann. Dazu bedarf es – insbesondere für die Gruppe der Jugendlichen – weiterer ökonometrischer Ergebnisse, die einen direkten Vergleich der Beschäftigungswirkungen von lang- und kurzfristigen Maßnahmen erlauben.

## **2.4. Der Arbeitsmarkt für jüngere Arbeitskräfte**

### **2.4.1. Status quo**

Die Situation der Jüngeren (unter 25 Jahren) am Arbeits- und Ausbildungsmarkt steht in Deutschland seit Jahren im Fokus der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Zum Stichtag 30.09.2005 ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf den niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung gefallen. Dennoch ist die Nachfragelücke, d. h. die Anzahl fehlender Ausbildungsstellen, im Vergleich zum Vorjahr geringfügig gesunken. Ende September 2005 ergab sich bundesweit eine Lehrstellenlücke in Höhe von 28.264. Das anhaltende Ungleichgewicht auf dem Ausbildungsmarkt ist besonders problematisch, weil gerade der Einstieg in das Arbeitsleben als eine wichtige Phase zu bewerten ist, welche die weitere Erwerbsbiographie entscheidend prägt. Verschiedene Studien zeigen, dass frühe Integrationsprobleme langfristige Auswirkungen haben. Die spätere Arbeitsmarktbiographie wird wesentlich von Erfolgen oder Misserfolgen in den ersten Jahren des Übergangsprozesses in den Arbeitsmarkt beeinflusst werden.

Blossfeld kommt 1985 in einer Lebensverlaufsstudie zu dem Ergebnis, dass die durch die historischen Eintrittsbedingungen und die vorhandenen Bildungsressourcen bewirkte Prägung der Erwerbsbiographie auch durch spätere Karrieremechanismen wie Bewährung, Seniorität und den wirtschaftlichen Strukturwandel nicht vollständig kompensiert werden kann.

Lex zeigt 1997 und 2003 im Rahmen einer Analyse über Benachteiligungen im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem, dass neben den klassischen Merkmalen wie Geschlecht und Nationalität die Berufseinstiegsprozesse wegweisend für die Richtung und den Verlauf der künftigen Erwerbsbiographien sind.

Um die Jugendarbeitslosigkeit abzubauen und einer Verfestigung der Arbeitslosigkeit bereits am Anfang der Erwerbsbiografie zu begegnen, werden seitens der Politik seit längerem verschiedene arbeitsmarktpolitische Instru-

mente eingesetzt. Ein aktuelles Beispiel ist der 2004 für die Dauer von drei Jahren geschlossene „Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“, kurz Ausbildungspakt, der zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Deutschen Wirtschaft abgeschlossen wurde. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Diskrepanz zwischen dem Angebot und der Nachfrage nach betrieblicher Ausbildung wurde das Ziel formuliert, jedem ausbildungswilligen Jugendlichen ein Angebot auf Ausbildung oder berufliche Qualifizierung zu machen (Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie 2006). Auch in der operativen Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2006 wird die Steigerung der Integrations in Ausbildung explizit als Ziel genannt (Bundesagentur für Arbeit 2005).

Die Senkung der Jugendarbeitslosigkeit und die Begleitung des Übergangs zwischen Schule, Ausbildungssystem und Arbeitsmarkt werden übereinstimmend als dringend verbesserungsbedürftig beschrieben. Von Seiten der Jugendberufshilfe wird angesichts des Strukturwandels und der Entgrenzungstendenzen der Arbeitsgesellschaft das herkömmliche Muster der Übergangsprozesse generell in Frage gestellt. Die Passage von der Kindheit in das Erwachsenenalter erscheint als komplexer biographischer Übergangsprozess mit Such- und Positionierungsbewegungen. In Anbetracht der Lage am Arbeits- und Ausbildungsmarkt wird das in Deutschland herrschende lineare Modell des Übergangs in das Erwerbsleben (der paradigmatische Übergang aus dem Schulwesen über eine beruflich qualifizierende Ausbildung in das Erwerbsleben kritisiert. Alternativ wird für ein System reversibler und fragmentierter Übergangsmöglichkeiten zwischen den Lebensphasen Schule – Ausbildung – Beruf plädiert (Walther 2003; und Blickwede, u.a. 2005). Dieses gilt umso mehr, als angesichts der anstehenden demographischen Veränderungen mittelfristig mit einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zu rechnen ist.

Der Rückgang und der Alterungsprozess der Bevölkerung in Deutschland haben nicht nur weitreichende Folgen für die sozialen Sicherungssysteme. Auch auf das wirtschaftliche Wachstum und den Arbeitsmarkt wird sich der demographische Wandel auswirken – vor allem aufgrund der zu erwartenden

quantitativen und qualitativen Veränderungen des Arbeitsangebotes. Dabei werden in den kommenden Jahren zunächst die Verschiebungen in der Altersstruktur im Vordergrund stehen. Die gegenwärtigen Probleme, die jüngere Generation in den Arbeitsmarkt zu integrieren, sind nicht zuletzt aufgrund ihrer langfristigen Auswirkungen auf die Erwerbsbiographien der Betroffenen für die demographisch bedingten Veränderungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt von Bedeutung. Die Europäische Kommission sieht für die Bewältigung dieser Entwicklung neben dem Wiedererlangen eines demographischen Wachstums und eines Gleichgewichts der Generationen (Lebensarbeitszeit, Verteilung der Lasten/Ressourcen) vor allem die Schaffung flexibler Übergänge zwischen den Lebensabschnitten (Integration in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt) als wichtig an (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2005).

Auf der Grundlage der empirischen Analysen ist festzustellen, dass die Arbeitsmarktsituation der jüngeren Erwerbspersonen in Norddeutschland durch erhebliche regionale Disparitäten gekennzeichnet ist, die sich nicht allein auf einen West-Ost-Gegensatz (Schleswig-Holstein/Hamburg gegenüber Mecklenburg-Vorpommern) reduzieren lassen. Auch innerhalb Schleswig-Holsteins und Mecklenburg-Vorpommerns bestehen deutliche Unterschiede bezüglich der Lage auf den regionalen Arbeits- und Ausbildungsmärkten. Insgesamt ist die gegenwärtige Situation der jüngeren Arbeitskräfte angesichts der anhaltenden Auswirkungen früher Integrationsprobleme und der Arbeitsmarkteffekte der anstehenden demographischen Veränderungen als äußerst problematisch einzuschätzen.

#### **2.4.2. Ausblick**

Die demographische Entwicklung bis 2020 wird nicht zwangsläufig zu einem Rückgang der Arbeitslosigkeit insgesamt und der Jugendarbeitslosigkeit im Besonderen führen. Die abnehmende Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter und insbesondere der drastische Rückgang bei den jüngeren Arbeitskräften mag vor dem Hintergrund des gegenwärtigen Lehrstellenmangels

und der Unterbeschäftigung auf den ersten Blick als eine Entwicklung interpretiert werden, die zu einer nachhaltigen Entspannung der Arbeitsmarktprobleme führen wird. Diese Sichtweise vernachlässigt jedoch Wirkungen der demographischen Veränderungen auf die Arbeitsnachfrage ebenso wie die Gefahr eines Fachkräftemangels.

Weiterhin ist in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen, dass die demographischen Entwicklungen keineswegs alle Regionen Deutschlands in gleichem Maße treffen. Während sich im Umland der Metropolregion die Zahl der jüngeren Erwerbspersonen sogar noch erhöhen dürfte, kommt es in Schleswig-Holstein vermutlich zu einem moderaten Rückgang der Altersgruppe der 15- bis 25-jährigen. Dabei ist die prognostizierte Entwicklung innerhalb des Landes zweigeteilt. Während die Städte und die peripher gelegenen Regionen Schrumpfungsprozessen unterliegen, verzeichnen die im Süden und in der Mitte liegenden Kreise, insbesondere im Hamburger Umfeld, eine Zunahme der jüngeren Einwohner. In Mecklenburg-Vorpommern hingegen kommt es zu erheblichen Bevölkerungsverlusten insbesondere bei den jüngeren Altersgruppen. Innerhalb des Bundeslandes sind dabei vor allem die östlichen Landesteile von zum Teil dramatischen Rückgängen der Einwohnerzahlen betroffen.

Ausgehend von diesen demographischen Entwicklungstendenzen in Norddeutschland ist zu erwarten, dass die Entlastungseffekte auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Hamburg aufgrund eines relativ geringen Rückgangs des Arbeitsangebots eher moderat ausfallen dürften, während in vielen Gebieten Mecklenburg-Vorpommerns durch den deutlichen Rückgang der Erwerbspersonenzahl von der Arbeitsangebotsseite deutliche Impulse für eine Entlastung der regionalen Arbeitsmärkte ausgehen werden. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass auch der Anpassungsdruck in diesen erheblich vom demographischen Wandel betroffenen Regionen ungleich höher ist. Negative Rückwirkungen der demographischen Veränderungen auf die Arbeitskräfte nachfrage, z.B. durch eine abnehmende gesamtwirtschaftliche Nachfrage, können dazu führen, dass eine signifikante Abnahme der Arbeitslosenquote auch in Regionen mit einem deutlich sinkenden Erwerbspersonen-

potential nicht eintreten wird. Zudem muss davon ausgegangen werden, dass auch zukünftig eine vollständige Übereinstimmung der angebotenen und nachgefragten Qualifikationen nicht erreicht wird. Daher wird es trotz Arbeitskräftemangel in bestimmten Segmenten des Arbeitsmarktes auch weiterhin eine nicht unerhebliche Zahl von arbeitslosen Erwerbspersonen geben. Projektionen der zukünftigen qualifikationsspezifischen Arbeitsnachfrage deuten darauf hin, dass trotz der demographischen Veränderungen das Angebot an Arbeitskräften ohne abgeschlossene Berufsausbildung den Bedarf übersteigen wird, weil Arbeitsplätze für gering Qualifizierte abgebaut werden (vgl. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung [BLK] 2002 und Reinberg 2003).

Drohender Fachkräftemangel ist potentiell vor allem ein zentrales Problem jener Regionen, die durch eine ausgeprägte Schrumpfung der Gruppe der jüngeren Erwerbspersonen gekennzeichnet sind. Zum Fachkräftemangel tragen unterschiedliche Entwicklungstendenzen bei. Der Strukturwandel nach der Wiedervereinigung hat dazu geführt, dass ganze Generationen von gut qualifizierten Arbeitnehmern über Vorrustandsregelungen aus den Betrieben gedrängt wurden. Aber auch junge Mitarbeiter waren vom Personalabbau betroffen, da im Zuge der Sozialauswahl nach dem Kündigungsschutzgesetz in aller Regel ältere Arbeitnehmer als besonders schutzbedürftig eingestuft wurden. Gleichzeitig war das Einstellungsverhalten nach 1990 durch ein hohes Maß an Zurückhaltung geprägt. In der Folge existiert heute insbesondere in Ostdeutschland eine erhebliche Anzahl von Unternehmen, in denen die Altersgruppe von 45 bis 60 Jahren am stärksten ausgeprägt ist (Buchheim/Gabel 2005, S.5). Darüber hinaus dürfte die Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs insgesamt in Deutschland auch weiterhin durch einen Trend zur Höherqualifizierung geprägt werden. Diese strukturellen Veränderungen auf der Nachfrageseite werden verschärft durch Entwicklungstendenzen des Arbeitsangebots. Demographische Entwicklungen und Qualifikationsstrends setzen hier ungünstige Rahmenbedingungen. Zukünftig werden verstärkt ältere, gut ausgebildete Arbeitskräfte aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Nachrückende Altersgruppen sind zum einen schwächer besetzt, und zudem ist der Qualifizierungsprozess der Bevölkerung nach Jahrzehnten

der Bildungsexpansion seit Beginn der 90er Jahre durch gewisse Stagnationsstendenzen gekennzeichnet. Der Bevölkerungsanteil der Ungelernten verharrt seither bei rund 30 % (vgl. Reinberg 2004 und 2002, ähnlich auch: Schnur/Zika 2005).

Gesamtwirtschaftlich sind mit einem Fachkräftemangel und ungenutzten Qualifizierungspotenzialen Wachstumseinbußen verbunden. Dem Humankapital wird in der wirtschaftswissenschaftlichen Forschung eine zentrale Bedeutung für den Wachstumsprozess beigemessen. Bildung ist eine wesentliche Voraussetzung für die Innovationsfähigkeit der Volkswirtschaft und damit wirtschaftliches Wachstum (Schettkat 2002). Mitte der 90er Jahre ist die Bildungsexpansion in Deutschland ins Stocken geratenen. Sofern es nicht gelingt, diese wieder in Gang zu setzen, könnte dieses angesichts der demographischen Effekte gravierende volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Folgen für den Technologiestandort Deutschland haben (Allmendinger et al 2005).

Die rückläufige Zahl der in eine Erstausbildung strebenden jungen Erwerbspersonen wird die Konkurrenz der beruflichen Ausbildungsalternativen (Duale Berufsausbildung, FH-, Universitätsstudium) um geeignete Bewerber verschärfen (vgl. Reinberg/Hummel 2003). Wenn die in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt nachrückenden Kohorten immer kleiner werden, kann es sich eine Volkswirtschaft nicht leisten, ihr Bildungspotenzial nicht weitestgehend auszuschöpfen und bis zu 20 % eines Jahrgangs ohne abgeschlossene Berufsausbildung in die Arbeitswelt zu entlassen. Reinberg (2004) argumentiert, dass das Qualifikationsniveau bestimmter Altersgruppen wesentlich durch die Ausbildungentscheidungen der Jugendlichen und die Ausbildungsangebote bestimmt wird. Aus- und Weiterbildungsangebote stellen somit einen Ansatzpunkt für Maßnahmen zur Abmilderung des sich abzeichnenden Fachkräftemangels und zur Reduzierung der Arbeitslosigkeit dar. Reinberg (2003) geht davon aus, dass die Entwicklung der untersten und der obersten Qualifikationsebenen weitgehend konjunkturneutral verlaufen. Selbst bei einem Wirtschaftswachstum von vier bis fünf Prozent werden die gering Qualifizierten in Zukunft mit keinem Beschäftigungszuwachs rechnen können.

Einen nicht unerheblichen Beitrag zur Verbesserung der Situation auf dem Ausbildungsmarkt und zur Verhinderung eines gravierenden Fachkräftemangels kann das Schulsystem leisten. Die Ergebnisse der PISA-Studien zeigen, dass Erfolg im deutschen Schulsystem in starkem Maße durch die Herkunft beeinflusst wird. Jugendliche aus bildungsfernen Schichten dürften daher vorwiegend von Problemen an den Übergängen in die berufliche Ausbildung und die Erwerbstätigkeit betroffen sein (vgl. Schütz/Wößmann 2005). Daraus resultiert langfristig bei einer gescheiterten Qualifikation und Integration ein deutlich erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko. Erwerbspersonen ohne abgeschlossene Berufsausbildung tragen das mit Abstand höchste Arbeitsmarktrisiko. 2004 betrug die Arbeitslosenquote der Erwerbspersonen ohne Berufsabschluss fast 25 %, die der hoch qualifizierten Arbeitskräfte (Fachhochschul-, Universitätsabschluss) dagegen nur 4 % (vgl. Reinberg/Hummel 2005).

Nach Ansicht von Allmendinger et al (2005) ist eine präventive Bildungspolitik als wesentlich wirksamer im Hinblick auf eine Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit und eine Ausschöpfung des Qualifizierungspotenzials einzuschätzen als eine nachsorgende Arbeitsmarktpolitik. Dieses wird auch in aktuellen Studien wie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (2006) bestätigt, die zeigen, dass die Effizienz der nachsorgenden Arbeitsmarktpolitik vergleichsweise gering ist. Analysen von Knudsen et al (2006) weisen darauf hin, dass der Zeitpunkt präventiver Maßnahmen von entscheidender Bedeutung für ihre Wirkungen ist. Die Autoren zeigen für die USA, dass aufgrund der prägenden Einflüsse der Kindheit und Jugend auf die Arbeits- und Sozialkompetenz eines Menschen unterstützende und korrigierende Hilfen um so effektiver sind, je früher sie eingesetzt werden. Drohender Arbeitslosigkeit sollte also am besten schon vor dem Kindergarten entgegengewirkt werden. Dieses gilt insbesondere für benachteiligte Kinder. Potenzielle Problemgruppen aus bildungsfernen Schichten sollten daher im Mittelpunkt vorbeugender Maßnahmenbündel stehen. Aufgrund der besonderen Bedeutung der Bildungspolitik ergeben sich gerade auf der Ebene der Bundesländer Handlungsnotwendigkeiten, aber auch Gestaltungsspielräume für eine präventiv ausgerichtete Politik, die eine bessere Ausschöpfung der vorhandenen Quali-

fizierungspotentiale ermöglicht und negative Arbeitsmarkteffekte des demographischen Wandels abfедert.

### **2.4.3. Fazit**

Insgesamt kann also angesichts der anstehenden demographischen Veränderungen keineswegs Entwarnung auf dem norddeutschen Arbeits- und Ausbildungsmarkt gegeben werden – vor allem vor dem Hintergrund der anhaltenden Auswirkungen früherer Integrationsprobleme. Vielmehr müssen Maßnahmen noch stärker auf eine erfolgreiche Qualifizierung und Integration der jüngeren Erwerbspersonen ausgerichtet werden, um negative Auswirkungen der demographischen Entwicklung zumindest teilweise durch ein besseres Ausschöpfen der vorhandenen Qualifizierungspotentiale zu kompensieren. Vor erheblichen Herausforderungen stehen hier insbesondere jene Regionen in Norddeutschland, die von ausgeprägten Schrumpfungsprozessen betroffen sein werden.

Berichte und Analysen, IAB regional. IAB Nord, Nr. 02 / 2006,  
Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.

## **2.5. TNS-Emnid-Studie**

Dieser Beitrag stellt die Ergebnisse der bereits angesprochenen repräsentativen Emnid-Befragung von Jugendlichen, Ausbildern und Berufsschullehrern von 2006 vor. Aufgrund der steigenden Zahl vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge führte der Westdeutsche Handelskamertag in Kooperation mit den Handwerkskammern Düsseldorf und Dortmund das Projekt „Ziellauf, Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen im Handwerk“ durch. Für eine Studie im Rahmen des Projektes wurden 400 Ausbildungsabbrecher, 300 Ausbilder in Handwerksbetrieben und 310 Lehrkräfte an Berufsschulen befragt.

### **Thema 1: Das Praktikum**

Etwas mehr als jeder Dritte Ausbildungsabbrecher (38 %) haben die Ausbildung ohne ein vorheriges Praktikum in dem jeweiligen Ausbildungsberuf begonnen. Unter den Ausbildungsabbrechern, war der Anteil ohne praktische Vorerfahrungen besonders hoch (51 %). Bei den Jugendlichen, die sich bereits vor der Abschlussklasse mit dem Thema Berufsorientierung auseinandergesetzt hatten, lag der Anteil nur bei 31 %. Das Ergebnis zeigt, dass sich der Zeitpunkt der Berufswahl direkt auf die Durchführung von Praktika auswirkt.

### **Thema 2: Die Voraussetzungen**

Den Ausbildern war bei der Auswahl der Auszubildenden am wichtigsten, dass diese interessiert und motiviert sind. Schulnoten, Schulabschluss und konkrete Vorkenntnisse spielten eine untergeordnete Rolle (Schulabschluss 51 %, Schulnoten 48 %). Nur jeweils 36 % der Ausbilder gaben an, diese Kriterien bei der Auswahl berücksichtigt zu haben.

### **Thema 3: Das Auswahlverfahren**

10% der Betriebe hatten Auszubildende eingestellt, ohne dass irgendeine Form von Auswahlverfahren stattgefunden hat. Bei den übrigen Betrieben stand das Vorstellungsgespräch (81 %) an erster Stelle. Die Hälfte der Ausbilder (54 %) haben die Bewerbungsunterlagen geprüft. Dies bedeutet, dass in jedem fünften Betrieb kein Bewerbungsgespräch geführt und in jedem zweiten Betrieb den Bewerbungsunterlagen keine Bedeutung beigemessen wurde. Einen Einstellungstest hat nur jeder fünfte Ausbilder durchgeführt (22 %).

### **Thema 4: Der Ausflösungsvertrag**

Der Wunsch nach Vertragslösung ging überwiegend von den Jugendlichen aus. Knapp zwei Dritteln der Ausbildungsabbrecher (64 %) und fast die Hälfte der Ausbilder (45 %) gaben an, dass ausschließlich die Jugendlichen diesen Wunsch hatten. Ungefähr jeder fünfte Ausbilder (19 %) und Jugendliche (18 %) berichtete, beide Seiten hätten dieses gewünscht. Die Ausbilder sa-

hen den Wunsch nach Vertragslösung wesentlich häufiger auf Seiten der Betriebe als die Jugendlichen (33 % gegenüber 16 %).

### **Thema 5: Der Ausbildungsabbruch**

Anzeichen für einen drohenden Ausbildungsabbruch wurden von Ausbildern und Jugendlichen sehr unterschiedlich wahrgenommen. Während die Ausbilder häufig Vorzeichen sahen, wurden diese von den Jugendlichen selten wahrgenommen. Insgesamt sahen sich die Ausbildungsabbrecher positiver als die Ausbilder. Besonders auffällig war die unterschiedliche Einschätzung von Auszubildenden und Ausbildern in zwei Punkten: Das Problem der Fehlzeiten (13 % zu 64 %) und die Beurteilung der erbrachten Leistungen im Betrieb (9 % zu 47 %). Über diese Warnzeichen wurde offensichtlich zu wenig gesprochen und die Konsequenzen wurden von Ausbilderseite nicht deutlich genug aufgezeigt.

Die Gründe für einen Ausbildungsabbruch können prinzipiell drei Bereichen zugeordnet werden: dem Lernort Betrieb, dem Privatbereich der Jugendlichen und dem Lernort Schule. Nur selten ist ein einziger Faktor für die vorzeitige Vertragslösung verantwortlich. Meistens kommen unterschiedliche Faktoren, häufig auch aus verschiedenen Bereichen, zusammen, die zum Abbruch der Ausbildung oder zum Wechsel des Betriebes führen.

#### **Thema 6.1: Der Betrieb aus eigener Sicht**

Im Bereich des Lernortes Betrieb sahen die Ausbilder die Ursachen klar auf Seiten der Auszubildenden: Mehr als die Hälfte der Ausbilder (54 %) machte ein Fehlverhalten der Jugendlichen für den Ausbildungsabbruch verantwortlich. Einen weiteren Problemschwerpunkt sahen die Ausbilder in Konflikten der Auszubildenden mit Gesellen/Facharbeitern (26 %) wie auch mit Ausbildern, Meistern und/oder Inhabern (22 %). Jeder sechste Ausbilder (17 %) glaubte, dass die Jugendlichen im Betrieb überfordert waren.

#### **Thema 6.2: Der Betrieb aus der Sicht der Jugendlichen**

Nach Auskunft der Jugendlichen führten im Ausbildungsbetrieb in erster Linie Konflikte mit Ausbildern, Meistern und/oder dem Betriebsinhaber zum Ab-

bruch der Ausbildung (53 %). Auch viele fachfremde Tätigkeiten (48 %), Mängel in der Vermittlung von Kenntnissen (44 %) und unbezahlte Überstunden (36 %) waren aus Sicht der Jugendlichen maßgeblich für den Abbruch verantwortlich. Ein Drittel der Jugendlichen fühlte sich überfordert. Fast ebenso viele Jugendliche (29 %) räumten eigenes Fehlverhalten im Betrieb ein. Konflikte mit Gesellen und/oder Facharbeitern trugen bei mehr als einem Viertel der Jugendlichen (27 %) zur vorzeitigen Vertragslösung bei.

### **Thema 6.3: Der Betrieb aus der Sicht der Schule**

Fast zwei Drittel der Lehrer (62 %) gaben an, dass im Ausbildungsbetrieb Konflikte der Jugendlichen mit Ausbildern, Meistern und/oder dem Betriebsinhaber häufig ausschlaggebend für den Abbruch sind. Ähnlich bedeutsam ist aus Sicht der Lehrer das Fehlverhalten der Jugendlichen im Betrieb (60 %). An dritter Stelle stand für die Lehrer die Überforderung der Jugendlichen im Betrieb (50 %).

### **Thema 7.1: Der Jugendliche aus der Sicht des Betriebes**

70 % der Ausbilder vermuteten, dass die mangelnde Motivation der Jugendlichen maßgeblich für die vorzeitige Lösung des Ausbildungsvertrages verantwortlich war. Die Hälfte der Ausbilder (51 %) glaubte, dass es familiäre Probleme oder Probleme in der Beziehung der Auszubildenden gab, die zum Abbruch beigetragen haben. An dritter Stelle standen aus Sicht der Betriebe finanzielle Schwierigkeiten der Auszubildenden (29 %). Einen ähnlich hohen Stellenwert hatten nach ihrer Einschätzung auch falsche Berufsvorstellungen der Jugendlichen (27 %).

### **Thema 7.2: Der Jugendliche aus eigener Sicht**

Mehr als ein Drittel der Ausbildungsabbrecher (35 %) begründeten ihren Abbruch damit, eine bessere Ausbildungsstelle gefunden zu haben. An zweiter Stelle gaben die Jugendlichen an, kein Interesse bzw. keine Motivation für die Ausbildung gehabt zu haben (27 %). Bei einem Viertel der Jugendlichen traten aufgrund der Arbeit gesundheitliche Probleme auf, die zur vorzeitigen Lösung des Ausbildungsvertrages beitrugen. Ein Fünftel (21 %) der Jugendlichen führte den Abbruch auf falsche Berufsvorstellungen zurück.

### **Thema 7.3: Die Jugendlichen aus der Sicht der Schule**

Die Lehrkräfte an Berufskollegs führten die Ausbildungsabbrüche vor allem auf fehlendes Interesse bzw. mangelnde Motivation der Jugendlichen zurück (69 %). Mehr als die Hälfte der Lehrer (53 %) machte außerdem falsche Berufsvorstellungen der Jugendlichen für die Abbrüche verantwortlich. Auf Rang drei vermuteten die Lehrer familiäre Probleme oder Beziehungsprobleme der Jugendlichen. Ein Drittel der Lehrer glaubte, dass diese häufig auftreten. Ein Viertel der Lehrer (25 %) beobachtete gesundheitliche Probleme der Schüler aufgrund der Arbeit.

### **Thema 8.1.: Die Schule aus der Sicht des Betriebes**

Die Ausbilder machten im schulischen Bereich in erster Linie Überforderung der Auszubildenden als Grund für den Abbruch der Ausbildung verantwortlich (33 %). Konflikte zwischen den Auszubildenden und Berufskolleglehrern haben aus Sicht der Ausbilder in fast einem Drittel der Fälle zum Ausbildungsabbruch beigetragen (29%). Ein Fünftel der Ausbilder (22 %) nahm an, dass Prüfungsangst ausschlaggebend war.

### **Thema 8.2: Die Schule aus Sicht der Jugendlichen**

Knapp jeder vierte Jugendliche (24 %) gab an, dass Prüfungsangst ausschlaggebend für die vorzeitige Lösung des Ausbildungsvertrages war. Ein Fünftel der Jugendlichen (21 %) beklagte, dass die mangelnde Qualität des Unterrichts zu dem Abbruch beigetragen habe. Die übrigen schulischen Gründe wie Überforderung (16 %), Konflikte mit Lehrern (12 %) und Unterforderung (11 %) wurden selten genannt.

### **Thema 8.3.: Die Schule aus eigener Sicht**

Aus Sicht der Lehrer stellte das Hauptproblem im schulischen Bereich eine Überforderung der Jugendlichen dar. 60 % der Lehrer waren der Meinung, dass Überforderung für einen Ausbildungsabbruch verantwortlich war. 13 % der Lehrkräfte gaben an, dass Prüfungsangst zur vorzeitigen Lösung eines Ausbildungsvertrages beiträgt. Alle anderen schulischen Gründe spielten ihrer Erfahrung nach kaum eine Rolle.

### **Thema 9: Die Vermeidung des Ausbildungsabbruchs**

Knapp drei Viertel der Jugendlichen (74 %) und mehr als zwei Drittel der Ausbilder (69 %) sahen den Abbruch des Ausbildungsverhältnisses im Nachhinein als vermeidbar an. Allerdings gingen die Ansichten erheblich auseinander, wer sich mehr hätte bemühen müssen. Die betriebliche Seite erwartete zu allererst und fast ausschließlich Bemühungen von Seiten der Auszubildenden selbst (65 %). Die Ausbildungsabbrecher dagegen hatten in erster Linie Erwartungen an die Betriebe (60 %), eigene Bemühungen nannten 33 %. Die Jugendlichen bezogen in ihre Forderungen nach mehr Aktivitäten aber auch die Kammern (20 %) und die Schulen (14 %) ein.

### **Thema 10: Die Vorbeugung**

Jugendliche brauchen mehr Informationen, um Fehleinschätzungen zu vermeiden. Ausbildungsabbrecher finden zusätzliche Informationen vor Beginn der Ausbildung wichtiger als die Ausbilder. Jeder zweite Jugendliche (53 %) war der Meinung, mehr Informationen über den Betrieb hätten den Abbruch verhindern können. Jeweils etwas mehr als ein Drittel der Jugendlichen hätte mehr Informationen über die Anforderungen (38 %) und Arbeitstätigkeiten (36 %) im Ausbildungsberuf und über die Anforderungen im Berufsleben (34 %) wichtig gefunden. Aus Sicht der Ausbilder fehlten den Jugendlichen in erster Linie Informationen über die Anforderungen im Berufsleben (37 %).

Herausgeber: Westdeutscher Handwerkskammertag, [www.handwerk-nrw.de](http://www.handwerk-nrw.de)

## **2.6. Jugendarbeitslosigkeit**

Die folgenden Analysen beziehen sich auf die Makroperspektive und beleuchten Unterschiede zwischen Jugendlichen und Erwachsenen bezüglich der Wahrscheinlichkeit von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein sowie der Abgangswahrscheinlichkeit. Darüber hinaus werden einige Maßzahlen dargestellt, um die Dynamik des Arbeitsmarkts oder einzelner Teilbereiche zu

quantifizieren. Wichtige Stromgrößen des Arbeitsmarkts wie die Zu- und Abgänge in und aus Arbeitslosigkeit, Ausbildung, Nichterwerbstätigkeit und verschiedene Formen der Erwerbstätigkeit werden näher betrachtet, um die Bedeutung dieser Übergänge für Jugendliche zu untersuchen.

Im Umkehrschluss lässt sich auch ermitteln, wie stabil Arbeitslosigkeits- oder Erwerbsphasen im Durchschnitt sind. Bezüglich der Arbeitslosigkeit ist zu erwarten, dass die Wahrscheinlichkeit, längerfristig arbeitslos zu sein, unter Jugendlichen wesentlich geringer ist als bei älteren Arbeitslosen. Beschäftigungsverhältnisse dürften zu Beginn des Erwerbslebens insgesamt weniger stabil sein. Das Ausmaß der Unterschiede zwischen Jugendlichen und Erwachsenen steht im Fokus der Betrachtung.

### **2.6.1. Betroffenheit von Arbeitslosigkeit**

Franz (2003) führt neben dem Begriff „Arbeitslosigkeitsrisiko“ auch die „Betroffenheit von Arbeitslosigkeit“ ein. Beide Konzepte ergeben sich aus einer theoretischen Betrachtung der Dynamik von Arbeitslosigkeit. Werden anstelle der jahresdurchschnittlichen Bestandsgrößen die Stromgrößen, d. h. in unserem Fall die Zugänge in Arbeitslosigkeit, und die Dauer der jeweiligen Arbeitslosigkeitsphasen in Betracht gezogen, so lässt sich die Arbeitslosenquote in drei Komponenten zerlegen: Risiko, Dauer und Mehrfachbetroffenheit von Arbeitslosigkeit. Grundlegende Arbeiten zu diesem Thema wurden bereits in den 70er Jahren von Egle (1977) und Egle/Leupold (1977) vorgelegt. Das Risiko, arbeitslos zu werden, ergibt sich als Quotient aus dem Zustrom unterschiedlicher Personen in Arbeitslosigkeit (je Zeiteinheit) und der Anzahl aller abhängigen Erwerbspersonen (Arbeitslose + abhängig Beschäftigte). Dagegen sind beim Indikator „Betroffenheit“ mehrfache Zugänge einer Person in Arbeitslosigkeit möglich. (vgl. Franz, 2003: 351 ff. sowie Zimmermann, 2000: 73 ff.).

Betroffenheit = Zugänge in Arbeitslosigkeit / abhängige Erwerbspersonen

Gemäß dieser Formel wird die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen und Personen über 24 Jahren verglichen. Datenbasis für die Zugänge in Arbeitslosigkeit und die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist hier die amtliche Statistik der BA. Auffallend ist zunächst, dass Jugendliche wesentlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Erwerbspersonen über 24 Jahren. Die Betroffenheit lag 2006 bei rund 45 % bei den jugendlichen Erwerbspersonen und knapp 18 % bei den übrigen Erwerbspersonen. Außerdem zeigt sich, dass die Betroffenheit in beiden Altersgruppen gestiegen ist, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß. Unter den Jugendlichen lag die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit in den Jahren 1999 bis 2002 im Durchschnitt bei rund 35 %, anschließend ist ab 2002 ein kräftiger Anstieg zu erkennen, der 2005 mit durchschnittlich 48 % den höchsten Stand erreicht.

**Betroffenheit von Arbeitslosigkeit nach Alter in den Jahren 1999 bis 2006**

	<b>Jugendliche bis 24 Jahren</b>		<b>Personen über 24 Jahren</b>	
	<b>Zugänge in 1.000</b>	<b>Betroffenheit</b>	<b>Zugänge in 1.000</b>	<b>Betroffenheit</b>
<b>1999</b>	1.344	34,3	4.491	16,2
<b>2000</b>	1.359	33,9	4.267	15,4
<b>2001</b>	1.393	34,3	4.324	15,7
<b>2002</b>	1.527	37,9	4.728	17,1
<b>2003</b>	1.579	40,7	4.810	17,5
<b>2004</b>	1.713	45,9	5.216	19,2
<b>2005</b>	1.785	48,0	4.951	18,1
<b>2006</b>	1.640	45,1	4.786	17,6

Die Zugänge in Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen sind bis 2005 kontinuierlich gestiegen (von 1,3 Mio. im Jahr 1999 auf fast 1,8 Mio.), obwohl die Zahl der abhängigen Erwerbspersonen unter 25 Jahren bis 2002 bei etwa 4 Mio. lag und seitdem sinkt. Die Zugänge in Arbeitslosigkeit sind aus der Statistik der BA errechnet und unterscheiden sich aufgrund unterschiedlicher Datenaufbereitung von den Zugängen, die im weiteren Verlauf dieser Arbeit verwendet werden. Der drastische Anstieg der Betroffenheit von 38 % im Jahr 2002 auf

48 % im Jahr 2005 bzw. 45 % im Jahr 2006 ergibt sich somit aus dem Rückgang der Erwerbspersonen auf der einen und dem Anstieg der Zugänge in die Arbeitslosigkeit auf der anderen Seite. Hintergründe dieser Entwicklung sind der demographische Wandel sowie ein schwaches Wirtschaftswachstum in den Jahren bis 2005. Um die Zugänge in Arbeitslosigkeit detaillierter analysieren zu können, ist es notwendig, die Übergänge auf dem Arbeitsmarkt für Jugendliche genauer zu betrachten.

## **2.6.2. Individuelle Folgen von Jugendarbeitslosigkeit**

Die meisten negativen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auf ein Individuum sind darauf zurückzuführen, dass der betroffenen Person positive Effekte von Erwerbsarbeit fehlen. Ein viel beachteter Ansatz zur Erklärung dieser Wirkungsbeziehung ist die Deprivationstheorie (Jahoda/Lazarsfeld/Zeisel 1935/1975). Gemäß dieser Theorie fehlen bei Arbeitslosigkeit wichtige manifeste und latente Funktionen der Erwerbsarbeit.

Unter manifesten Funktionen werden in erster Linie das Erwerbseinkommen, aber auch das zusätzliche Humankapital verstanden, welches während der Tätigkeit erworben wird, denn zusätzliche Qualifikationen und Berufserfahrung werden von einem zukünftigen Arbeitgeber in der Regel entlohnt.

Doch Arbeit dient nicht nur der Einkommenssicherung, sondern hat auch eine Reihe latenter Funktionen. Dazu gehören eine dauerhafte zeitliche Strukturierung des Alltags, eine Erweiterung des sozialen Horizonts durch Erfahrungen und Kontakte außerhalb der Kernfamilie, die Einbindung in eine kollektive Zweck- und Sinnstruktur, der Zwang zur regelmäßigen Betätigung und die Chance zur Kontrolle der eigenen Lebensumstände (Kieselbach/Beelmann 2006).

Eine weitere latente Funktion der Erwerbsarbeit besteht in der Bestimmung von Status und Identität. Insofern berührt auch die Stigmattheorie (Goffman 1992) in Teilen die Folgen von Arbeitslosigkeit, vor allem bei Langzeitarbeitslosigkeit. Arbeitslose fühlen sich mitunter stigmatisiert, benachteiligt und aus-

geschlossen. Das Label des „(dauerhaft) Arbeitslosen“ ist mit einer Negativbewertung verbunden, die auch von den Arbeitslosen selbst wahrgenommen und zum Teil übernommen wird und sich auf deren psychische Verfassung auswirken kann.

Gerade bei Jugendlichen spielen die psychosozialen Folgen von Arbeitslosigkeit eine wichtige Rolle, da sie einerseits besonders unter den finanziellen Einschnitten leiden und sich andererseits das Fehlen einer klaren Zukunftsperspektive besonders negativ auswirken dürfte. Es gibt zahlreiche Ansätze zur Erklärung der Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auf die seelische Gesundheit. Sicher ist aber, dass die Erfahrung der Arbeitslosigkeit auch und vielleicht sogar besonders für Jugendliche eine psychische Belastung darstellt (Behle 2001).

Eine groß angelegte Meta-Studie kommt zu dem Ergebnis, dass Arbeitslosigkeit nicht nur mit der psychischen Gesundheit korreliert, sondern typischerweise eine Befindensverschlechterung mit dem Verlust des Arbeitsplatzes einhergeht (Paul 2005).

Kieselbach und Beelmann (2006) verweisen ebenfalls auf besondere Probleme bei arbeitslosen Jugendlichen, weil ihnen wesentliche entwicklungsfördernde Funktionen der Arbeit entzogen werden. Arbeitslosen Jugendlichen fehlt eine wichtige Möglichkeit zu zeigen, was sie können, und zu erfahren, was sie nicht können. Sie können ihre eigenen Grenzen nicht erfahren, was ebenfalls einen Rückstand in der Entwicklung gegenüber gleichaltrigen Erwerbstätigen zur Folge haben kann.

Soziale Ausgrenzung kann eine weitere individuelle Folge von Arbeitslosigkeit sein. Bezuglich der sozialen Exklusion von langzeitarbeitslosen Jugendlichen lassen sich mehrere Dimensionen unterscheiden. Neben der ökonomischen, der institutionellen, kulturellen und räumlichen Exklusion ist vor allem die gesellschaftliche Ausgrenzung durch soziale Isolierung entscheidend. Dabei ist das soziale Umfeld der Arbeitslosen bedeutend. So ist das Risiko sozialer Isolation für Langzeitarbeitlose in Griechenland, Italien, Spanien und Schweden relativ gering, was zum einen am starken Familienver-

bund in diesen Ländern liegen mag. Andererseits besteht das Problem der Jugendarbeitslosigkeit in diesen Gesellschaften schon länger, was auch zu einer gesteigerten Akzeptanz der betroffenen Personen führt. In Deutschland ist aufgrund der im Vergleich zu den übrigen Arbeitslosen eher niedrigen Quote der Jugendarbeitslosigkeit die Akzeptanz generell (noch) nicht so weit fortgeschritten. Deswegen sehen sich vor allem Langzeitarbeitslose hier einem größeren Risiko sozialer Isolation gegenüber, woraus auch psychische sowie körperliche Erkrankungen resultieren können. (Holleederer 2002; Kieselbach/Beelmann 2003).

Je länger die individuellen Phasen der Arbeitslosigkeit sind, desto stärker werden die belastenden Effekte sein, denn mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit wird der Betroffene zum einen entmutigt, zum anderen stigmatisiert. Dazu kommt, dass eine Dequalifizierung durch längere Arbeitslosigkeit die Chancen auf dem Arbeitsmarkt weiter verringert.

### **2.6.3. Gesellschaftliche Folgen von Jugendarbeitslosigkeit**

Neben den individuellen Auswirkungen kann Jugendarbeitslosigkeit auch verschiedene Probleme für die Gesellschaft mit sich bringen. Diese ergeben sich zum einen aus der Kumulation individueller Faktoren, wenn z. B. vermehrt psychische oder körperliche Erkrankungen auftreten. Zum anderen wird die Gesellschaft auch direkt in finanzieller Hinsicht belastet, denn Arbeitslosigkeit von Jugendlichen und Erwachsenen verursacht erhebliche finanzielle Kosten für die Allgemeinheit. Zum Teil handelt es sich dabei um Versicherungsleistungen, die im Falle von Arbeitslosigkeit erbracht werden, darüber hinaus werden zusätzliche Unterstützungsleistungen nötig. Denn neben den Transferleistungen des Bundes (Arbeitslosengeld II) und der Bundesagentur für Arbeit (Arbeitslosengeld) wird häufig auch ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt durch Städte und Gemeinden ausbezahlt. Zusätzlich zu diesen Mehrausgaben haben die einzelnen Sparten der Sozialversicherung mit erheblichen Einnahmeausfällen zu kämpfen. Die gesamtfiskalischen Kosten der Arbeitslosigkeit in Deutschland werden für 2004 auf rund 86 Mrd. €

brutto – also etwa 19.600 € je Arbeitslosen – geschätzt (Bach/Spitznagel 2006). Wie groß der Anteil der Jugendlichen an den Gesamtkosten ist, lässt sich jedoch nicht sagen. Allerdings wird etwa ein Drittel des Budgets für aktive Arbeitsmarktpolitik der Bundesagentur für Arbeit für die Förderung Jugendlicher verwendet (Antoni et al. 2007).

Bei hoher Arbeitslosigkeit führen die notwendigen Mehrausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik sowie die Mindereinnahmen bei direkten und indirekten Steuern und Beiträgen zur Sozialversicherung zu einer Preisspirale, die sich auf die Beitragssätze der Kranken-, Renten-, Pflege-, und Arbeitslosenversicherung auswirkt und somit den Faktor Arbeit für die Unternehmen vergleichsweise teurer werden lässt.

Da den Arbeitslosen von der Bundesagentur 60 bzw. 67 % (für Arbeitslose mit mindestens einem Kind) des durchschnittlichen Nettogehalts der letzten 12 Monate ausbezahlt werden, sind diese gezwungen, sparsam mit dem verbleibenden Einkommen umzugehen. Viele arbeitslose Jugendliche müssen jedoch mit sehr wenig Geld auskommen, da sie nicht lange genug in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt haben und deshalb noch kein Anspruch auf Arbeitslosengeld I besteht. Diesen Jugendlichen bleibt dann, sofern sie erwerbsfähig und hilfebedürftig sind, nur das Arbeitslosengeld II oder andernfalls die Unterstützung durch Angehörige und Haushaltsmitglieder. Seit dem 1. Januar 2007 sind außerdem die Sanktionsmöglichkeiten für Bezieher von Arbeitslosengeld II verschärft worden: „Für Personen, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, entfällt der Anspruch auf alle Leistungen bereits bei der zweiten Pflichtverletzung für drei Monate. In Ausnahmefällen werden dieser Personengruppe die Leistungen für Unterkunft und Heizung in vollem Umfang weiter gezahlt.“ (Pressemitteilung der BA vom 18.12.2006).

Konsumausgaben werden deshalb eingeschränkt und hinsichtlich möglicher weiterer Engpässe in der näheren Zukunft, zum Beispiel mit Auslaufen der Ansprüche auf Arbeitslosenunterstützung, werden die Betroffenen unter Umständen zusätzlich versuchen, ihre Sparquote zu steigern, sofern das noch

möglich ist, und somit den direkten Kaufkraftentzug weiter erhöhen. In jedem Fall ist von einer Belastung für die deutsche Wirtschaft und den Wirtschaftsstandort Deutschland auszugehen.

Außerdem besteht die Möglichkeit, dass Potenziale der Jugend ungenutzt bleiben und drohender Fachkräftemangel dadurch verstärkt wird (Allmendinger/Dietrich 2003), denn die Nachfrage nach hoch qualifizierten Arbeitskräften ist in den letzten Jahren gestiegen und wird in Zukunft noch stärker ansteigen, wie längerfristige Projektionen zeigen (Reinberg/Hummel 2004). In Bezug auf die heutigen Absolventen zeigt sich, dass die Bildungsexpansion seit Beginn der 90er Jahre stagniert, die Jugendlichen also im Durchschnitt nicht besser ausgebildet sind als noch vor zehn oder fünfzehn Jahren. Vor allem gering qualifizierte Jugendliche haben ein hohes Arbeitslosigkeitsrisiko, was sich in Zukunft nicht bessern, sondern eher noch verschlimmern wird. So entsteht ein Überschuss an geringqualifizierten Arbeitnehmern, dem ein Mangel an Fachkräften gegenüberstehen wird. Folglich ist es unabdingbar, das Potenzial, das geringqualifizierte, arbeitslose Jugendliche durchaus haben, durch Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu erschließen und somit langfristig nutzbar zu machen.

Als weitere mögliche Folge von Jugendarbeitslosigkeit wird erhöhte Ausländerfeindlichkeit oder Rechtsextremismus diskutiert. Allerdings gibt es viele Faktoren, die sich auf die politische Einstellung auswirken können. Deshalb ist es sehr schwierig, den Effekt der Arbeitslosigkeit zu isolieren. Verschiedene Studien kommen somit auch zu unterschiedlichen Ergebnissen. Verhältnismäßig robust scheint einzig der Einfluss des Bildungsniveaus sowohl auf Ausländerfeindlichkeit als auch auf den Erwerbsstatus zu sein, was auf einen intervenierenden Effekt hindeutet (Bacher 2001; Kleinert 2004). Falk und Zweimüller (2005) finden zwar einen Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Rechtsextremismus, allerdings nicht für Jugendarbeitslosigkeit.

Sofern sich arbeitslose Jugendliche vom politischen System benachteiligt fühlen, besteht die Gefahr, dass sie sich von der Politik abwenden oder sich radikaleren Parteien und Gruppierungen zuwenden. Die Shell-Jugendstudie

kommt zu dem Ergebnis, dass etwa 64 % der arbeitslosen Jugendlichen der Politik entweder kritisch oder desinteressiert gegenüberstehen. Unter allen Jugendlichen sind es rund 55 %. Bei diesen Jugendlichen ist auch Politikverdrossenheit stark ausgeprägt (Schneekloth 2002).

## **2.7. Ausbildungsreife**

Im Rahmen des Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs der Bundesagentur für Arbeit (BA) wurde unter der Projektleitung von Karen Schober im Februar 2008 ein Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife erstellt. Ziel dieses Paktes ist es, jedem ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen ein Angebot auf eine Berufsausbildung oder anderweitige Qualifizierung zu machen.

Zunächst werden die Begriffe Vermittelbarkeit, Berufseignung und Ausbildungsreife differenziert.

„Vermittelbar ist eine Person, wenn bei gegebener beruflicher Eignung ihre Vermittlung in eine entsprechende Ausbildung oder berufliche Tätigkeit nicht durch Einschränkungen erschwert oder verhindert wird. Solche Einschränkungen können marktabhängig und betriebs- bzw. branchenbezogen bedingt sein, sie können aber auch in der Person selbst oder ihrem Umfeld liegen.“

„Eine Person kann dann für einen Ausbildungsberuf, eine berufliche Tätigkeit oder Position als geeignet bezeichnet werden, wenn sie über die Merkmale verfügt, die Voraussetzungen für die jeweils geforderte berufliche Leistungshöhe sind, und der (Ausbildungs-) Beruf, die berufliche Tätigkeit oder die berufliche Position die Merkmale aufweist, die Voraussetzung für berufliche Zufriedenheit der Person sind.“

„Eine Person kann als ausbildungsreif bezeichnet werden, wenn sie die allgemeinen Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit erfüllt und die Min-

destvoraussetzungen für den Einstieg in die berufliche Ausbildung mitbringt. Dabei wird von den spezifischen Anforderungen einzelner Berufe abgesehen, die zur Beurteilung der Eignung für den jeweiligen Beruf herangezogen werden (Berufseignung). Fehlende Ausbildungsreife zu einem gegebenen Zeitpunkt schließt nicht aus, dass diese zu einem späteren Zeitpunkt erreicht werden kann.“

Basis für die Erstellung des Kriterienkatalogs waren wissenschaftliche Erkenntnisse aus den Bereichen der Psychologie und Pädagogik sowie der Kompetenzforschung und bereits bestehende Anforderungskataloge aus der Wirtschaft sowie die Bildungsstandards der Kultusministerkonferenz (KMK) für Hauptschulen. Diese wurden mit den Erfahrungen der Praxis (Betriebe, Berufsberatung, Berufsschulen) abgeglichen und auf die aus Sicht der Experten unverzichtbaren Kriterien („Mindeststandards“) verdichtet.

Es wurden fünf Merkmalsbereiche differenziert:

- Schulische Basiskenntnisse
- Psychologische Leistungsmerkmale
- Physische Merkmale
- Psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit
- Berufswahlreife

### **2.7.1. Schulische Basiskenntnisse**

Merkmal: (Recht)Schreiben, Indikatoren/Kriterien:

- Sie/er schreibt Texte in lesbbarer handschriftlicher Form.
- Sie/er kennt die Grundregeln der Rechtschreibung und Zeichensetzung und kann sie anwenden.
- Sie/er kann häufig vorkommende Wörter richtig schreiben.
- Sie/er kann Texte verständlich und zusammenhängend schreiben.

- Sie/er kann formalisierte Texte verfassen: z. B. Brief, Lebenslauf, Bewerbungsanschreiben, Ausfüllen von Formularen.

Merkmal: Lesen – mit Texten und Medien umgehen, Indikatoren/Kriterien:

- Sie/er verfügt über grundlegende Lesefertigkeiten.
- Sie/er kann Wortbedeutungen klären.
- Sie/er kann die zentrale Aussage eines Textes erfassen und Informationen zielgerichtet entnehmen.
- Sie/er kennt und nutzt Verfahren zur Textaufnahme: Stichwörter formulieren, Texte und Textabschnitte zusammenfassen.

Merkmal: Sprechen (mündliches Ausdrucksvermögen) und Zuhören (Gesprochenes verstehen), Indikatoren/Kriterien:

- Sie/er kann sich verständlich in der Standardsprache Deutsch äußern.
- Sie/er verfügt über einen für das Bewältigen von Alltagssituationen angemessenen Wortschatz.
- Sie/er kann sich durch gezieltes Fragen notwendige Informationen beschaffen.

Merkmal: Mathematische Grundkenntnisse, Indikatoren/Kriterien:

## 1. Zahlen

- Sie/er kann Rechengesetze (Addieren, Subtrahieren, Multiplizieren, Dividieren) anwenden.
- Sie/er beherrscht Prozent- und Bruchrechnung.
- Sie/er führt einfache Berechnungen (z. B. Kleines Einmaleins) und Überschlagsrechnungen im Kopf durch.
- Sie/er kann einfache Textaufgaben lösen.
- Sie/er beherrscht die Dreisatzrechnung.

## 2. Messen

- Sie/er kann Längen, Flächen und Volumina bestimmen.

- Sie/er wählt Maßeinheiten von Größen situationsgerecht aus (insbesondere für Zeit, Masse, Geld, Länge, Fläche, Volumen und Winkel) und kann sie umwandeln.

### 3. Raum und Form

- Sie/er zeichnet und konstruiert geometrische Figuren unter Verwendung angemessener Hilfsmittel wie Zirkel, Lineal, Geodreieck.

### 4. Daten

- Sie/er versteht einfache graphische Darstellungen und Tabellen.

Merkmal: Wirtschaftliche Grundkenntnisse, Indikatoren/Kriterien:

- Sie/er kennt das wirtschaftliche Ziel unternehmerischen Handelns.
- Sie/er hat ein Grundverständnis von Pflichten und Rechten aus Verträgen und Geschäften (Ausbildungsvertrag, Kaufvertrag).
- Sie/er kennt die gängigen Arten des Zahlungsverkehrs.
- Sie/er kennt die Bedeutung wirtschaftlicher Grundbegriffe (Angebot, Nachfrage, Preis, Umsatz, Gewinn, Steuern).

## 2.7.2. Psychologische Leistungsmerkmale

Merkmal: Sprachbeherrschung

Dem psychologischen Leistungsmerkmal „Sprachbeherrschung“ als Voraussetzung für Ausbildungsreife sind jene Indikatoren/Kriterien zuzuordnen, die für die schulischen Basiskenntnisse „(Recht)Schreiben“, „Lesen“ sowie „Sprechen und Zuhören“ verlangt werden. Werden Defizite in diesen Kenntnissen und Fertigkeiten festgestellt, ist durch psychologisches Fachpersonal auf der Ebene des psychologischen Leistungsmerkmals „Sprachbeherrschung“ zu klären, wo die Gründe liegen und in welcher Weise eine Förderung möglich ist. Deshalb werden an dieser Stelle keine eigenen Indikatoren/Kriterien genannt.

Merkmal: Rechnerisches Denken

Dem psychologischen Leistungsmerkmal „Rechnerisches Denken“ als Voraussetzung für Ausbildungsreife sind jene Indikatoren/Kriterien zuzuordnen, die für die schulische Basiskenntnis „Mathematische Grundkenntnisse“ verlangt werden. Werden Defizite in diesen Kenntnissen und Fertigkeiten festgestellt, ist durch psychologisches Fachpersonal auf der Ebene des psychologischen Leistungsmerkmals „Sprachbeherrschung“ zu klären, wo die Gründer liegen und in welcher Weise eine Förderung möglich ist. Deshalb werden an dieser Stelle keine eigenen Indikatoren/Kriterien genannt.

#### **Merkmal: Logisches Denken**

Die Anforderungen an das psychologische Leistungsmerkmal „Logisches Denken“ als Voraussetzung für Ausbildungsreife betreffen Denk- und Handlungsvorgänge sehr einfacher Art. Ein Defizit bezüglich dieses Merkmals wird bei einer Reihe anderer Merkmale zur Nichterfüllung der jeweiligen Kriterien führen. Deshalb werden an dieser Stelle keine eigenen Indikatoren/Kriterien genannt.

#### **Merkmal: Räumliches Vorstellungsvermögen, Indikatoren/Kriterien:**

- Sie/er kann räumliche Geometriaufgaben lösen.
- Sie/er kann sich an hand von Zeichnungen räumliche Gegenstände vorstellen.
- Sie/er kann sich an hand eines Grundrisses das Haus vorstellen.
- Sie/er kann den Weg von der Wohnung zur Schule/Kirche/zum Kaufhaus nachvollziehbar aufmalen.
- Sie/er kann sich an hand von Zeichnungen Bewegungsabläufe vorstellen.
- Sie/er kann sich in (Land-, Straßen-)Karten mit großem Maßstab orientieren.
- Sie/er kann Zusammenhänge erkennen, die in einer Graphik mit Pfeilen dargestellt sind.

#### **Merkmal: Merkfähigkeit, Indikatoren/Kriterien:**

- Sie/er kann Arbeitsaufträge auch nach längerer Zeit wiederholen.

- Sie/er kann sich an die räumliche Lage von Gegenständen erinnern.
- Sie/er weiß nach längerer Zeit noch, welches Werkzeug sie/er bei einer bestimmten Aufgabe verwendet hat.
- Sie/er behält eine Wegbeschreibung beim ersten Mal, obwohl der Weg einige Abbiegungen enthält.
- Sie/er kann den Inhalt einer Bedienungsanleitung (Montageanleitung) rasch und sicher behalten.

Merkmal: Bearbeitungsgeschwindigkeit, Indikatoren/Kriterien:

- Sie/er kann Aufgaben, die wenig Überlegung fordern, zügig abarbeiten.
- Sie/er kann Aufgaben, bei denen sich der Arbeitsablauf oft wiederholt, zügig erledigen.
- Sie/er kann bei Klassenarbeiten/Schulaufgaben meistens alle Aufgaben bearbeiten.
- Sie/er ist im Werkundeunterricht so schnell wie die meisten anderen Schüler.
- Sie/er hat im Praktikum die anfallenden Arbeiten nach einer entsprechenden Einweisung zügig erledigt.

Merkmal: Befähigung zu Daueraufmerksamkeit, Indikatoren/Kriterien:

- Sie/er beendet eine gestellte Aufgabe, obwohl die Mitschüler/innen sich (schon) über Freizeitaktivitäten unterhalten.
- Sie/er kann sich auch in der letzten Schulstunde noch konzentrieren.
- Sie/er kann sich nach der Schule noch mit Dingen beschäftigen, für die Konzentration benötigt wird.

### **2.7.3. Physische Merkmale**

Merkmal: Altersgerechter Entwicklungsstand und gesundheitliche Voraussetzungen, Indikatoren/Kriterien:

- Sie/er befindet sich in einem für Ausbildungsanfänger/innen typischen Entwicklungsstand und ist gesundheitlich nicht in einem Umfang eingeschränkt, der der Bewältigung eines Acht-Stunden-Tages entgegensteht.
- Sie/er entspricht den Kriterien der Untersuchung nach dem Jugendarbeitschutzgesetz in dem Maße, so dass dauerhaft eine Gefährdung der Gesundheit nicht zu erwarten ist.

### **2.7.4. Psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit**

Merkmal: Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz, Indikatoren/Kriterien:

- Sie/er beendet eine übertragene Aufgabe erst, wenn sie vollständig erfüllt ist.
- Sie/er erfüllt Aufgaben und Ziele, die einen kontinuierlichen Arbeitseinsatz erfordern.
- Sie/er verfolgt ein Ziel/eine Aufgabe mit erneuter Anstrengung angemessen weiter, wenn vorübergehende Schwierigkeiten auftauchen oder erste Erfolge ausbleiben.

Merkmal: Kommunikationsfähigkeit, Indikatoren/Kriterien:

- Sie/er hört aufmerksam zu.
- Sie/er kann sachgerecht antworten oder nachfragen.
- Sie/er achtet auf einfache nonverbale Botschaften.
- Sie/er kann wichtige Informationen unverfälscht weitergeben.
- Sie/er ist im Umgang mit anderen Menschen offen.

Merkmal: Konfliktfähigkeit, Indikatoren/Kriterien:

- Sie/er spricht eigene Bedürfnisse zur rechten Zeit deutlich an.
- Sie/er lässt auch stark von der eigenen Meinung abweichende Vorstellungen anderer zu.
- Sie/er kann Interessengegensätze erkennen.
- Sie/er ist bereit, an einer einvernehmlichen Lösung mitzuwirken.
- Sie/er kann Beziehungskonflikte wahrnehmen und ansprechen.
- Sie/er kann durch geschicktes Vorgehen das Ausbrechen von Konflikten verhindern und Eskalationsgefahren vorbeugen.

Merkmal: Kritikfähigkeit (Fähigkeit zu Kritik und Selbstkritik), Indikatoren/Kriterien:

- Sie/er nimmt Kritik auch an der eigenen Leistung oder am eigenen Verhalten an.
- Sie/er kann Kritik sachlich begründen.
- Sie/er zeigt gegenüber Fehlern anderer angemessene Geduld und Toleranz.
- Sie/er kann Feedback geben und empfangen.
- Sie/er erkennt Fehler/Mängel/Schwachstellen zutreffend und geht angemessen und konstruktiv damit um.

Merkmal: Leistungsbereitschaft, Indikatoren/Kriterien:

- Sie/er widmet sich Aufgaben mit angemessener Intensität.
- Sie/er strengt sich auch bei „unbeliebten“ Aufgaben an.
- Sie/er erkennt von sich aus, welche Aufgaben zu erledigen sind und erledigt diese.
- Sie/er sucht sich neue Aufgaben und Herausforderungen.
- Sie/er entwickelt Ideen, setzt sich selbst Ziele und setzt sie um.

Merkmal: Selbstorganisation und Selbstständigkeit, Indikatoren/Kriterien:

- Sie/er kann den Lebensalltag (Aufstehen, Kleiden, Weg zur Schule/Arbeit) selbstständig bewältigen.
- Sie/er kann selbstständig Anrufe mit Institutionen, Arbeitgebern usw. führen (z. B. um Termine zu vereinbaren, sich krank zu melden).
- Sie/er erledigt Aufgaben aus eigenem Antrieb und beschafft sich die erforderlichen Informationen und Hilfsmittel.
- Sie/er kann das erreichte Arbeitsergebnis in Bezug zu der gestellten Aufgabe und im Blick auf den verfügbaren Zeitrahmen bewerten.

- Sie/er kann das gewählte Vorgehen im Verhältnis von Aufwand und Ergebnis bewerten und optimieren.
- Sie/er überträgt Lösungswege auf andere Aufgabenstellungen.

Merkmal: Sorgfalt, Indikatoren/Kriterien:

- Sie/er geht mit schriftlichen Unterlagen, Dokumenten, Arbeitsmaterialien und Werkzeugen achtsam, pfleglich und sachgerecht um.
- Sie/er beachtet beim Erfüllen eines Auftrags gewissenhaft sämtliche Hinweise und Vorschriften.
- Sie/er vergleicht ständig während der Arbeitsschritte die Qualität des eigenen Handelns mit den vorgegebenen Normen/Zielen.
- Sie/er kontrolliert nach Erledigung eines Auftrags abschließend noch einmal kritisch die Ergebnisse, um etwaige Mängel oder Fehler zu korrigieren.

Merkmal: Teamfähigkeit, Indikatoren/Kriterien:

- Sie/er bringt eigene Erfahrungen und Wissen ein.
- Sie/er ist bereit und in der Lage, anderen zuzuhören und von anderen zu lernen.
- Sie/er ist bereit, eigene Interessen zurückzustellen, wenn es die Ziele des Teams erfordern.
- Sie/er tauscht wichtige Informationen im Team aus.
- Sie/er macht Vorschläge zur Arbeitsaufteilung.
- Sie/er erkennt unterschiedliche Ideen an und strebt eine einvernehmliche Lösung an.
- Sie/er anerkennt Leistungen anderer.
- Sie/er bittet bei Bedarf andere Teammitglieder um Hilfe und bietet Hilfe an.
- Sie/er stimmt sich regelmäßig/bei Bedarf im Team ab.

Merkmal: Umgangsformen, Indikatoren/Kriterien:

- Sie/er verwendet die Anreden „Du“ und „Sie“ situationsangemessen.
- Sie/er benutzt eine der Situation angemessene Sprache.
- Sie/er begrüßt andere Menschen in angemessener Form (persönliche Anrede, Blickkontakt, Händeschütteln, Vorstellen der eigenen Person).
- Sie/er ist bereit, die gängige Kleiderordnung der beruflichen Bezugsgruppe im beruflichen Zusammenhang für sich zu akzeptieren.
- Sie/er begegnet anderen Menschen mit Respekt.

Merkmal: Verantwortungsbewusstsein, Indikatoren/Kriterien:

- Sie/er übernimmt Verantwortung für Aufgaben, die vereinbart wurden (z. B. in Familie, Schule, Sport, Verein).
- Sie/er geht verantwortungsvoll mit sich selbst um (Gesundheit, Konsumgewohnheiten).
- Sie/er vermeidet Gefährdungen der eigenen und anderer Personen.
- Sie/er übernimmt Verantwortung für anvertraute Materialien, Geräte usw.

Merkmal: Zuverlässigkeit, Indikatoren/Kriterien:

- Sie/er erscheint pünktlich zum vereinbarten Termin (Unterricht, Praktikum, Beratungsgespräch).
- Sie/er entschuldigt sich rechtzeitig, wenn er/sie eine Vereinbarung nicht einhalten kann.
- Sie/er erledigt einen Arbeitsauftrag termingerecht.
- Sie/er ist bereit, dauerhaft übertragene Aufgaben mit gleichmäßiger Leistung zu erfüllen.

## 2.7.5. Berufswahlreife

Merkmal: Berufswahlreife (Selbsteinschätzungs- und Informationskompetenz), Indikatoren/Kriterien:

- Sie/er kann eigene berufsbedeutsame Interessen, Vorlieben, Neigungen und Abneigungen benennen.
- Sie/er benennt eigene Werthaltungen.
- Sie/er benennt eigene Stärken und Schwächen.
- Sie/er hat sich über Berufe und ihre Anforderungen informiert.
- Sie/er benennt Gründe für die eigene Berufswahlentscheidung.
- Sie/er beschreibt Aufgabenbereiche und Arbeitsformen des Berufes/der Berufe.
- Sie/er benennt Anforderungen in Betrieb und Berufsschule.
- Sie/er kann Anforderungen mit den eigenen Fähigkeiten in Beziehung setzen.

### 3. Regionale Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein

#### 3.1. Übersicht der Berichte von Oktober 1995 bis Herbst 2005

Darstellung des Projektes im Spiegel der Berichte  
Gesamtübersicht der Kapitel

Erscheinung	Okt. 1995	Herbst 1996	Sep. 1997	März 1999	2000	Herbst 2005
1	Gründung	1. Ausgangssituation	1. Ausgangssituation	1. Ausgang	1. Einführung	1. Einführung
			2. Ausbildungssituation	2. Arbeitsmarkt		
				3. Ausbildungssplatz		
						2. Minister
2	Ziele/ Konzept					
3	Organisation					
4	Finanzierung			10. Kosten-Nutzen Analyse		
5	Einführung RAB					
6	Ziele/ Teilziele	2. Ziele, Angebote, Aufgaben	3. Ziele	4. Ziele und Aufgaben		5. Ziele und Aufgaben
			4. Aufgaben			
7	Öffentlichkeitsarbeit			5. Öffentlichkeitsarbeit		
				12. Öffentlichkeitsarbeit		
8	Evaluation	10. Erste Ergebnisse der Fragebögen	5. Ergebnisse Evaluation			8. Benchmarksystem
9	Kooperationspartner			11. Kooperation		13. PPÜs
10	Planungen					
	Vorgehen in der Region			7. Regionale Schwerpunkte		
	Betreuungskonzepte	3. Weiterentwicklung Betreuung	6. Beratung und Betreuung			3. Projektentwicklung
	Beratungskonzepte	8. Beratung und Betreuung				4. Projektphasen
	Kooperationspartner					
	Öffentlichkeitsarbeit	4. Öffentlichkeitsarbeit	9. Öffentlichkeitsarbeit			

11	Erfahrung Akzeptanz					
12	Erfahrung Praxis					
13	Akzeptanz/Kooperationen	6. Verbesserung der Kooperation				6. Koordination
	Berufsberatung					7. Kooperation
	Kammern					
	Betriebe					
	Berufsschulen					
	Allgem. Schulen					
	Träger abH					
14	Kritik/ Schwierigkeiten					
15	Ausblick	7. Fazit	8. Bilanz	13. Bilanz Januar 95-März 99	3. Resümee	12. Resümee und Ausblick
		11. Zwischenbilanz und Ausblick	10. Empfehlungen	14. Empfehlungen		
16		5. Gruppenveranstaltungen		9. Gruppenveranstaltungen		9. Ursachen
17		7. Fallbeispiele	7. Fallbeispiele	8. Fallbeispiele	4. Fallbeispiele	10. Vertragslösungen
18					2. Ursachen von Abbrüchen	11. Folgen

### 3.2. Ursachen und Folgen von Ausbildungsabbrüchen (Bericht 2000)

Über ein Viertel der Auszubildenden in Schleswig-Holstein brechen ihre Ausbildung vorzeitig ab. Die Zahl der Vertragslösungen nahm bis 1998 kontinuierlich ab. Seit 1999 ist bundesweit wieder ein Anstieg zu beobachten. In Schleswig-Holstein stieg die Zahl der Vertragslösungen innerhalb eines Jahres um 2,9 % an. Dieser Anstieg ist alarmierend.

Aufgrund der Erfahrungen während der bisherigen Laufzeit des Projektes sind die Ursachen für einen Ausbildungsabbruch im Einzelfall sehr vielschichtig und differenziert zu betrachten. Nicht zuletzt werden oft schon bei

der Berufswahlentscheidung falsche Weichen gestellt. Für benachteiligte Jugendliche gibt es - trotz zahlreicher unbesetzter Lehrstellen – ein relativ enges Angebot an Ausbildungsplätzen, weil ihnen aufgrund der gewachsenen Anforderungen in vielen Berufen und ihrer schwachen schulischen Leistungen nicht zugetraut wird, die Prüfung zu bestehen. Sie werden in für sie unattraktive Berufe gedrängt, so dass ihr eigentlicher Traumberuf in zunehmende Ferne rückt. Für diese Jugendlichen liegt ein Ausbildungsabbruch bei auftauchenden Problemen dann sehr viel näher als bei denjenigen, die ihren Wunschberuf erlernen. Diese Entwicklung trifft besonders Mädchen und junge Frauen mit Hauptschulabschluss, da sich ihre Berufswünsche nach wie vor überwiegend auf das kleine Feld der frauentytischen Berufe konzentrieren. Der Verdrängungskampf auf dem Ausbildungsmarkt ist für junge Frauen dementsprechend härter.

Als Hauptursache für einen Ausbildungsabbruch bzw. das Aufsuchen der Regionalen Ausbildungsbetreuung kristallisierten sich Konflikte am Arbeitsplatz heraus. Die Ursachen für Konflikte am Arbeitsplatz sind sehr differenziert zu betrachten. Sie reichen von persönlichen über betriebliche bis hin zu strukturellen Gegebenheiten. Sie werden auch von den Beteiligten (Auszubildende und Ausbilder/-innen) unterschiedlich erlebt und beurteilt.

So nannten Auszubildende in der Regel folgende Ursachen für Konflikte, die bei ihnen zu einem Ausbildungsabbruch führten:

- Probleme mit den Vorgesetzten und Ausbilder/innen (autoritäres Verhalten, Desinteresse, zu hohe Ansprüche, kein Lob, keine Rückmeldungen),
- Probleme mit Kollegen/-innen (keine Solidarität, Mobbing, nichts recht machen können, kein Lob, niemand fühlt sich als Ansprechpartner/in zuständig, keine Rückmeldungen, eigene Ideen werden nicht wahrgenommen, unangenehme Arbeiten werden gern weitergegeben),
- das Klima der Auszubildenden untereinander wird als belastend empfunden (fehlende Solidarität, Mobbing),
- Arbeitsinhalte entsprechen nicht den Ausbildungsinhalten (Azubi fühlt sich als billige Arbeitskraft ausgenutzt, lernt nichts) und

- Lernmethoden zu traditionell (darf nicht selbstständig arbeiten, Zuschauen und Nachmachen, auf Schlüsselqualifikationen wird kein Wert gelegt).

Dagegen nannten die Betriebe folgende Kriterien:

- Mangelnde praktische oder theoretische Eignung,
- falsche Berufswahl,
- mangelhafte schulische Grundbildung,
- fehlende Motivation,
- fehlende „harte“ (Pünktlichkeit, Ordentlichkeit etc.) und „weiche“ (Teamfähigkeit, Mitdenken etc.) Schlüsselqualifikationen und
- Probleme im Elternhaus bzw. im privaten Umfeld.

Die Liste der Ursachen ließe sich sicher noch weiterführen, differenziert nach den Anforderungsprofilen der einzelnen Ausbildungsberufe und Branchen und nach den Schulabschlüssen der Auszubildenden.

Festhalten lässt sich aber an diesem Punkt schon, dass Ausbildungen in der Regel dann erfolgreich verlaufen, wenn die Kommunikation im Betrieb positiv ist und die Zeit und das Personal vorhanden sind, um den Auszubildenden praktische und theoretische Fertigkeiten beizubringen. Dieses ist aber zunehmend nur in großen Betrieben gewährleistet. So ist es auch leicht verständlich, warum in größeren Betrieben die Zahl der Ausbildungsabbrüche wesentlich geringer ist als in Kleinbetrieben und warum im Handwerk und in den freien Berufen prozentual mehr abgebrochen wird als in der Industrie oder in der Verwaltung.

Bundesweit gab es 1999 mit einer Anzahl von 62.722 Auszubildenden die meisten Abbrecher/-innen im Handwerk. Es folgten mit einer Anzahl von 61.934 Handel/Industrie und mit einer Anzahl von 13.640 Abbrecher/-innen die freien Berufe.

Für junge Menschen bedeutet ein Ausbildungsabbruch in der Regel immer einen großen Einbruch in das eigene Selbstvertrauen und einen sehr großen Motivationsverlust. Wenn es hier keine Unterstützung gibt, kann schon ein einmaliger Ausbildungsabbruch zu einem völligen Ausstieg aus der beruflichen Qualifizierung führen. Ein Ausstieg aus der beruflichen Qualifizierung bedeutet in der Regel Arbeitslosigkeit und/oder Sozialhilfe. Die Folge davon können ein dauerhafter sozialer Abstieg und eine ständige Hilfsbedürftigkeit sein. Für die Betriebe hingegen können Ausbildungsabbrüche die Bereitschaft verringern, überhaupt auszubilden. Diese Ausbildungsmüdigkeit führt dann dazu, dass auf Dauer geeignete Fachkräfte fehlen.

Aus dem Bericht 2005

Die Gründe für Ausbildungsabbrüche sind vielschichtig. Oft führt ein ganzes Bündel an Ursachen zur vorzeitigen Vertragslösung. Bei der Interpretation von Ursache-Wirkung Zusammenhängen ist zu beachten, dass sich die verschiedenen Konflikte häufig wechselseitig bedingen.

Ein Ergebnis ist, dass Fehlverhalten von Auszubildenden und mangelnde Motivation oftmals durch eine falsche Berufswahl und/oder durch Probleme mit den Ausbildern entstehen. Weitere Ursachen, wie fehlende Schlüsselqualifikationen, sind häufig im familiären und sozialen Umfeld der Jugendlichen begründet. Allgemein lässt sich sagen, dass viele Jugendliche ungenügend auf den Übergang Schule als Schonraum in den Betriebsalltag als Schocksituation vorbereitet sind. Fehlende Information und Orientierung, keine klaren Berufsvorstellungen, mangelnde Konfliktfähigkeit und fehlende Unterstützung durch das Elternhaus sind weitere Risiken.

Der am häufigsten festgestellte Grund für einen vorzeitigen Ausbildungsabbruch sind zwischenmenschliche Differenzen am Arbeitsplatz. An zweiter Stelle führen Fehlverhalten der Auszubildenden zur Vertragslösung. Aufgrund einer seit 2002 differenzierten Erhebung sind signifikante Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Abbrechern festzustellen. In der Rubrik „Fehlverhalten Azubi“ sind es in über 70 % der Fälle männliche Auszubildende. Auch in der Berufsschule ist der Anteil der jungen Männer mit fachlichen

Problemen mehr als doppelt so hoch. Neben diesen Abbruchgründen zeigt sich im Zeitraum 2002 bis 2004 eine kontinuierliche Steigerung bei Insolvenzen, fehlenden Schlüsselqualifikationen und auch Fehlverhalten auf betrieblicher Seite. 16 % der Ausbildungsabrecher sind Mehrfachabbrecher, haben schon einen oder mehrere Ausbildungen vorzeitig beendet.

Vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverträgen verursachen Kosten in den Betrieben, führen zu einer geringeren Auslastung der Ausbildungskapazität und stellen daher für die betroffenen Betriebe eine sozial-ökonomische Belastung dar. Frei werdende Ausbildungsstellen werden nur selten umgehend wieder besetzt. Die Ausbildungsbereitschaft enttäuschter Betriebsinhaber verringert sich.

Ausbildungsabbruch bedeutet für Jugendliche Zeitverlust, Demotivation, persönliches Scheitern und birgt die Gefahr des endgültigen Ausstiegs aus der Ausbildung oder dem Erwerbsleben. Vor dem Hintergrund eines rückläufigen bzw. stagnierenden Ausbildungsplatzangebotes und der demographischen Steigerung von Schulentlasszahlen in den nächsten Jahren bedeuten vorzeitige Ausbildungsabbrüche unnötigen personellen und finanziellen Ressourcenverbrauch.

### **3.3. Kosten und Finanzierung**

Aus dem Bericht 1995

Während seiner dreijährigen Laufzeit von 1995 bis 1997 wurde das Projekt Ausbildungsbetreuung vom Ministerium für Wirtschaft, Technik und Verkehr sowie von der Europäischen Union gefördert. Die Gesamtkosten des Projektes in Höhe von DM 3,9 Mio. trägt das Land Schleswig-Holstein zu 55 % und die Europäische Union aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) zu 45 %. Das Projekt ist zunächst bis zum 31.12.1997 befristet.

Aus dem Bericht März 1999

Durch die Arbeit der Ausbildungsbetreuer/-innen können hohe Einsparungseffekte von Fehlinvestitionen der Unternehmen bzw. Verbesserungen der Steuereinnahmen erzielt werden. Einsparungen bei Sozialhilfeausgaben und Vermeidung von Fehlinvestitionen der Unternehmen und somit Verbesserung der Steuereinnahmen.

Mit regionaler Ausbildungsbetreuung kann für 18 % der Jugendlichen trotz intensiver Beratung keine positive Perspektive erzielt werden. Das sind ca. 14 Jugendliche jährlich je Ausbildungsbetreuer/-in. Ohne regionale Ausbildungsbetreuung ist davon auszugehen, dass für 30 % der Jugendlichen keine positive Perspektive erzielt wird und sie dauerhaft arbeitslos bleiben. Das wären 23 Jugendliche im Jahr je Ausbildungsbetreuer/-in. Eine Ausbildungsbetreuer/-in hilft somit, für neun Jugendliche pro Jahr Hilfe zum Lebensunterhalt einzusparen.

Berechnung:

9 Jugendliche x 1.300 DM mtl. Hilfe z. Lebensunterhalt x 12 Monate =

108.000 DM

Einem/einer Ausbildungsbetreuer/-in gelingt es, 29 % oder jährlich 22 betreuten Jugendlichen zur Fortsetzung ihrer Ausbildung zu bewegen und somit vom Abbruch der Ausbildung im ersten Unternehmen bzw. vom endgültigen Ausbildungsabbruch abzuhalten.

Ausbildungsabbruch führt mindestens bis zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres zur Vakanz des Ausbildungsplatzes. Für diese Zeit von durchschnittlich sechs Monaten entgehen der Sozialversicherung Sozialabgaben für die nicht mehr gezahlte Ausbildungsvergütung. Die Regionale Ausbildungsbetreuung vermeidet den Ausfall dieses Betrages.

Berechnung:

22 Fälle x 400 DM mtl. Sozialabgaben x 6 Monate =

52.800 DM

Ausbildungsabbruch bedeutet Fehlinvestition in die bis dahin aufgelaufenen Ausbildungskosten. Die Arbeit der Ausbildungsbetreuer/-innen hilft, solche Fehlinvestitionen zu vermeiden. Dadurch verbessern sich die Unternehmensgewinne und erhöhen sich die gewinnabhängigen Unternehmenssteuern.

Berechnungsgrundlage: 22 Jugendliche

Durchschnittliche Ausbildungsdauer bis zum Abbruch: 12 Monate

Monatliche Ausbildungskosten: DM 1.300,-

Gewinnabhängiger Steuersatz des Unternehmens: 50 %

Berechnung:

22 Jugendliche x 12 Monate x 1.300 DM monatlich x 50 % Steuersatz =

171.600 DM

Gesamteffekt:

Einsparung von Sozialausgaben 108.000 DM

Erhöhung von Lohnsteuereinnahmen 52.800 DM

Verbesserung gewinnabhängiger

Unternehmenssteuern 171.600 DM

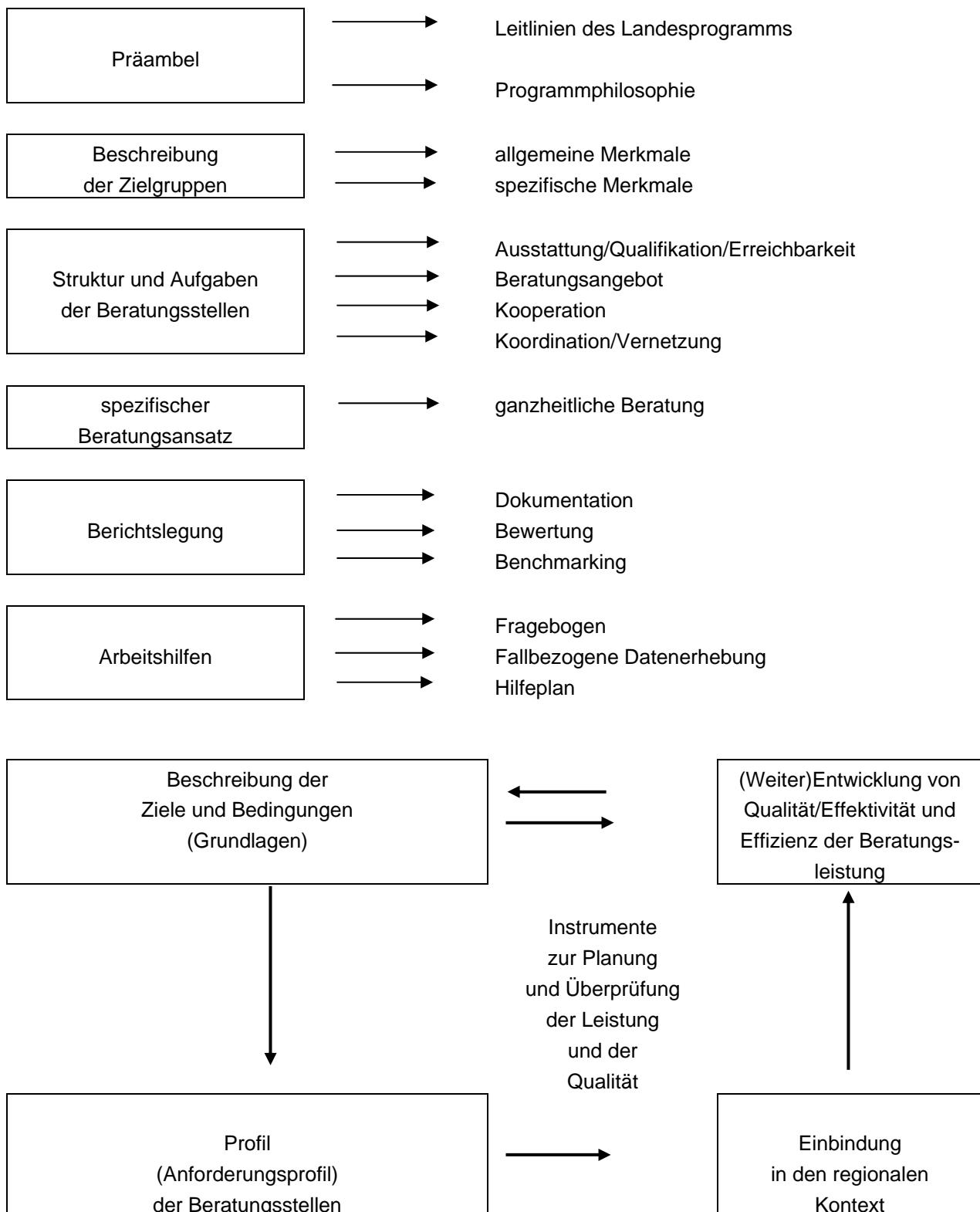
Ergebnis 332.400 DM

Durch die Arbeit eines Ausbildungsbetreuers/einer Ausbildungsbetreuerin entsteht ein Einspareffekt bei der Sozialhilfe und eine Verbesserung bei Steuereinnahmen in Höhe von 332.400 DM jährlich.

Abzüglich der Gesamtkosten eines Ausbildungsbetreuers/-in in Höhe von 135.000 DM inklusive Gemeinkosten entsteht ein positiver Kosten-Nutzen-Effekt von 197.400 DM je Ausbildungsbetreuer/-in jährlich.

### 3.4. Qualitätskonzept

zum Landesprogramm Regionale Ausbildungsbetreuung  
in Schleswig-Holstein



### **3.5. Zielbestimmung des Projektes**

Aus dem Bericht 1995

Das Ministerium für Wirtschaft, Technik und Verkehr (MWTV) hatte den Trägern und damit den Betreuer/-innen bewusst keine detaillierten Vorgaben über die konkrete Ausgestaltung des Projektes an die Hand gegeben. Das MWTV beabsichtigte mit dieser Offenheit hinsichtlich der konkreten Projekt- ausgestaltung und -durchführung, ein möglichst breit angelegtes Erfahrungsspektrum während der Laufzeit des Projektes zu nutzen.

Das Ziel des Projektes, den vielen Ausbildungsabbrüchen in Schleswig-Holstein ausbildungsübergreifende Hilfestellungen entgegenzusetzen, erforderte jedoch für die Arbeit vor Ort sowie auf Landesebene, insbesondere für die gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit und Evaluation, eine konkrete Ausgestaltung.

Die Betreuer/-innen erarbeiteten zunächst ihr regionales Betreuungskonzept, in dem die Zielgruppen, das Dienstleistungsangebot sowie die Form der Kontaktaufnahme zu den Jugendlichen festgelegt wurden. Die regionalen Betreuungskonzepte unterschieden sich untereinander, da sie entsprechend der regionalen Gegebenheiten ausgestaltet wurden. Gleichzeitig erforderte die Vielschichtigkeit der Ursachenkonstellationen bei Ausbildungsabbrüchen von den Betreuer/innen eine Schwerpunktsetzung in ihrer Arbeit. Anhand der erarbeiteten Betreuungskonzepte wurde deutlich, dass die Einzelberatung und -betreuung nur einen Teil der Betreuungsarbeit ausmacht. Weiterhin wichtig für den Erfolg des Projektes sind die Teilziele Öffentlichkeitsarbeit, Gruppenberatung, Durchführung von Veranstaltungen, Kontaktaufnahme zu Kooperationspartnern etc.

Folgendes übergeordnetes Ziel ist als gemeinsame Plattform festgelegt worden:

Ausbildungsbetreuer/-innen motivieren junge Menschen, eine berufliche Ausbildung zu beginnen und wirken Ausbildungsabbrüchen entgegen, um damit den Anteil der Ungelernten zu verringern.

#### Aus dem Bericht 1996

Ziel des Projektes ist es, junge Menschen zu motivieren, eine berufliche Ausbildung zu beginnen und Ausbildungsabbrüchen entgegenzuwirken, um damit den Anteil der Ungelernten zu verringern.

Ausbildungsbetreuer/-innen geben Jugendlichen Unterstützung und Orientierung beim Übergang von der Schule in die Ausbildung, während der Ausbildung und beim Berufsstart. Die Betreuer/-innen setzen also insbesondere an den Schwellen Schule - Ausbildung, Ausbildung - Berufsstart sowie während der Ausbildung an. Das Modellprojekt „Ausbildungsbetreuung“ schließt eine Lücke, indem es die bestehenden Angebote durch ein niedrigschwelliges Angebot an die Jugendlichen ergänzt bzw. erweitert.

#### Aus dem Bericht 1997

Die Ausbildungsbetreuung basiert auf vier zentralen Aufgabenfeldern:

- Individuelle Beratung und Betreuung, insbesondere in Konflikt- und Krisensituationen sowie Unterstützung bei der Berufs-, Bildungs- und Lebenswegplanung
- Kooperation mit den verschiedenen Akteuren der beruflichen Bildung (z. B. Arbeitsämtern/Berufsberatung, Schulen, Kammern, Beratungseinrichtungen, Betriebe, Eltern etc.)
- Öffentlichkeitsarbeit
- Analyse und Weiterentwicklung der Ansätze für die Praxis der Ausbildungsbetreuung

Das Angebot richtet sich an folgende Zielgruppen:

- Jugendliche, die eine Ausbildung anstreben/Auszubildende
- Jugendliche mit Ausbildungsproblemen und Ausbildungsabbrücher/-innen
- Eltern

- Betriebe, Ausbilder/-innen

Die Gruppe der benachteiligten Jugendlichen hat in der Arbeit der Ausbildungsbetreuung einen besonderen Stellenwert, hierzu zählen insbesondere:

- Förderschüler/-innen
- Hauptschüler/-innen
- Absolventen/-innen berufsvorbereitender Maßnahmen
- von Arbeitslosigkeit bedrohte Jugendliche
- unversorgte Jugendliche
- Ausbildungsabbrecher/-innen
- ausländische Jugendliche

#### Aus dem Bericht 1999

Ziel des Projektes ist es, junge Menschen zu motivieren, eine berufliche Ausbildung zu beginnen bzw. erfolgreich abzuschließen. Die Ausbildungsbetreuer/-innen wirken Ausbildungsabbrüchen entgegen, um damit den Anteil der Ungelernten zu verringern. Sie beraten sowohl die Jugendlichen als auch Eltern und Betriebe in Konfliktsituationen vor und während der Ausbildung. Ziel des Projektes ist darüber hinaus der weitere Ausbau der Kooperation in der beruflichen Bildung.

Das Angebot richtet sich an folgende Zielgruppen:

- Auszubildende
- Ausbildungsabbrecher/-innen
- Jugendliche ohne Ausbildungsplatz
- Eltern
- Betriebe, Ausbilder/-innen
- Berufsschullehrer/-innen, Berufsschulen
- Träger berufsvorbereitender Maßnahmen

#### Aus dem Bericht 1999

Individuelle Beratung und Betreuung, insbesondere in Konflikt- und Krisensituationen sowie Unterstützung bei der Berufs-, Bildungs- und Lebenswegplanung.

Kooperation mit den verschiedenen Akteuren der beruflichen Bildung (z. B. Arbeitsämter/Berufsberatung, Schulen, Kammern, Beratungseinrichtungen, Betriebe, Eltern etc.) und Koordination der Hilfsangebote für benachteiligte Jugendliche.

#### Aus dem Bericht 2005

Ausbildungsbetreuung verfolgt drei Ziele:

- Ausbildungsbetreuung verringert endgültige Ausbildungsabbrüche
- Ausbildungsbetreuung reintegriert Ausbildungsabrecher in das berufliche Bildungssystem
- Ausbildungsbetreuung schafft verbindliche Formen der Zusammenarbeit mit regional bedeutsamen Kooperationspartnern

Die Besonderheiten der Aufgabenbereiche Beratung und Betreuung sind:

- Ganzheitlicher Beratungsansatz
- Konflikt- und Krisenintervention
- Langfristige und individuelle Beratung
- Aufsuchende und mobile Beratung
- Unterstützung bei der Berufsbildungs- und Lebenswegplanung
- Beratungsintensives Einzelfallmanagement
- Koordination der erforderlichen Hilfen

### **3.6. Öffentlichkeitsarbeit**

#### Aus dem Bericht 1995

Das Ziel, die Aufgaben des Projektes einer breiten Öffentlichkeit zu vermitteln sowie Jugendliche anzusprechen, erforderte gerade zu Beginn des Projektes eine umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit.

Zum einen herrscht über den Umfang der Ausbildungsabbrüche und deren Hintergründe ein noch zu geringes Bewusstsein vieler an der Ausbildung Beteiligter, wie zum Beispiel bei Berufsschulen, Betrieben, Eltern. Hier ist darauf hinzuwirken, dass allen Beteiligten deutlich wird, dass Ausbildungsabbruch nicht nur ein Thema von Jugendlichen ist. Im Vor- und Umfeld müssen frühzeitig Weichen gestellt werden, um Abbrüche zu verhindern bzw. um sinnvoll, d.h. mit einer Alternative abzubrechen. Auf der anderen Seite sind Möglichkeiten, Jugendliche anzusprechen, zu erkunden. Erfahrungen zeigen, dass gerade benachteiligte Jugendliche nicht von sich aus Beratungsstellen aufsuchen.

In der landesweiten Öffentlichkeitsarbeit wurde insbesondere die Basis für ein einheitliches Auftreten in der Öffentlichkeit geschaffen. Die Ansprache der Jugendlichen ist Aufgabe der Betreuer/-innen vor Ort.

Im Rahmen der landesweiten Öffentlichkeitsarbeit wurde im März/April 95 zunächst gemeinsam ein Logo, ein Plakat, ein Faltblatt sowie ein erweitertes Informationsblatt entwickelt. Die Plakate und Faltblätter sind an Kammern, Berufsschulen, Schulen, Arbeitsämter etc. mit der Bitte um Aushang und Verteilung versandt worden. Um das Projekt nach außen hin gemeinsam zu präsentieren, wurde auf Wunsch des MWTW zudem eine landesweite Telefonnummer (0180-33 21 21) eingerichtet. Damit können Anrufer/-innen automatisch ihre/n nächstgelegenen Ausbildungsbetreuer/-in zum Regionaltarif (60 Sekundentakt) erreichen.

Im Rahmen einer vom Wirtschaftsministerium veranstalteten Pressekonferenz im Mai 95 wurde das Modellprojekt sowie Plakat und Faltblatt den öffentlichen Medien von Wirtschaftsminister Peer Steinbrück präsentiert. In der Presse fand das Projekt positive Resonanz, in einzelnen Rundfunkbeiträgen wurde darüber hinaus über das Projekt und die konkrete Arbeit vor Ort informiert. Neben der landesweiten Öffentlichkeitsarbeit war es erforderlich, das Projekt auf regionaler Ebene bekanntzumachen sowie Zugang zu den Jugendlichen zu finden.

Die Betreuer/-innen haben das Projekt durch Presseartikel und Veranstaltungshinweise in den regionalen Tageszeitungen, regionalen Anzeigern sowie Schriften der Kammern einer breiteren Öffentlichkeit vorgestellt. Die Präsentation auf Messen zur Berufsorientierung bot ebenfalls Gelegenheit, das Projekt vorzustellen.

Die Resonanz auf die Presseartikel war durchweg positiv. Danach nahmen vorwiegend Eltern, seltener Ausbilder von Betrieben, Kontakt zu den Betreuer/-innen auf. Die mittelbare Öffentlichkeitsarbeit wird weiterhin einen wichtigen Bestandteil der Arbeit der Ausbildungsbetreuer/-innen darstellen, da hierüber am besten eine Sensibilisierung der Öffentlichkeit zum Thema Ausbildungsabbruch erzielt werden kann. Außerdem ist es für die Arbeit vor Ort erforderlich, den Bekanntheitsgrad des Projektes weiter zu erhöhen.

#### Aus dem Bericht 1996

Auch nach Einführung des Projektes wurde eine projektbegleitende kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit durchgeführt. Sie ist notwendig, um

- Ziele und Aufgaben des Projektes einer breiten Öffentlichkeit zu vermitteln,
- Jugendliche anzusprechen,
- Betriebe und Eltern auf das Angebot der Ausbildungsbetreuung aufmerksam zu machen,
- bisherige Kontakte zu Kooperationspartnern zu vertiefen bzw. um neue Kontakte aufzubauen und
- eine Sensibilisierung für das Thema Ausbildungsabbruch zu erreichen.

Zu unterscheiden sind Maßnahmen der mittelbaren und unmittelbaren Öffentlichkeitsarbeit. Zur mittelbaren Öffentlichkeitsarbeit gehören:

- Presseartikel in den regionalen Tageszeitungen und Anzeigenblättern, aber auch in kommunalen Broschüren oder in Verbands- oder Kammerveröffentlichungen, insbesondere in der sensiblen Zeit des Beginns und der Probezeit der Ausbildung,
- Selbstdarstellungen in Handbüchern,

- Gruppenveranstaltungen, insbesondere die Hinweise darauf in der regionalen Presse,
- Präsentation auf Messen und Fachtagungen (z. B. Tag der offenen Tür in verschiedenen Jugendaufbauwerken, im Ministerium für Arbeit, Soziales und Gesundheit; regionale Veranstaltungen zur beruflichen Orientierung wie Ausbildungsmessen etc.),
- Serienbriefe (z. B. an die Abgänger von berufsvorbereitenden Maßnahmen und deren Eltern),
- Infomappen für potentielle Kooperationspartner,
- Teilnahme an Kampagnen,
- Hinweise auf die Ausbildungsbetreuung im Lösungsschreiben von Kammern und
- Auslage und Aushang der auf Landesebene erstellten Falt- und Informationsblätter sowie der Plakate.

Auf der anderen Seite sind Möglichkeiten, Jugendliche direkt anzusprechen, zu nutzen. Erfahrungen zeigen, dass gerade benachteiligte Jugendliche nicht von sich aus Beratungsstellen aufzusuchen. Daher werden von den Betreuer/-innen Gruppenangebote durchgeführt. Diese unmittelbare Öffentlichkeitsarbeit wird ergänzt durch die Kontaktpflege und den Ausbau der Kooperationen.

Den Erfolg der bisherigen mittelbaren und unmittelbaren Öffentlichkeitsarbeit im Hinblick auf die Pressearbeit, auf die Gruppenangebote und auf die Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern verdeutlichen die Ergebnisse der Evaluation.

Aus dem Bericht März 1999

Die Beratungs- und Betreuungsarbeit beinhaltet folgende Aufgabenbereiche:

- Beratung und Betreuung von Auszubildenden in Konflikt- und Krisensituationen,
- Unterstützung bei der Berufs-, Bildungs- und Lebenswegplanung,
- Weitergabe von Informationen zu Ausbildung und Beruf,

- Zusammenarbeit mit potentiellen Kooperationspartnern (z. B. Arbeitsämtern/Berufsberatung, Schulen, Kammern, Beratungseinrichtungen, Betrieben, Eltern etc.),
- Informations- und Seminarangebote im Rahmen von Gruppenveranstaltungen.

Kennzeichnend für den Ansatz der Einzelberatung und -betreuung sind:

- Vertrauliche und unabhängige Beratung,
- Ganzheitlicher Ansatz unter Berücksichtigung der individuellen Interessen und Lebensumstände der Ratsuchenden,
- Aufsuchende, mobile und flexible Beratungstätigkeit,
- Langfristige und kontinuierliche Begleitung,
- Angebot der Nachbetreuung beim Übergang von berufsvorbereitenden Maßnahmen bzw. Schule in die Ausbildung,
- Kooperation mit anderen beteiligten Akteuren.

Der Arbeitsaufwand der Ausbildungsbetreuer/-innen innerhalb der Einzelberatung gestaltet sich sehr unterschiedlich. Ein Teil der Jugendlichen oder andere Ratsuchende will sich lediglich in einem kurzen Gespräch über einen bestimmten Sachverhalt informieren, oder es kann ihnen bereits durch ein bis zwei Beratungen geholfen werden. Bei anderen Ratsuchenden sind hingegen eine Vielzahl von Gesprächen und praktischen Hilfestellungen notwendig: Gespräche mit dem Jugendlichen alleine und mit Dritten (z. B. mit Eltern oder Ausbilder/-innen), Terminvereinbarungen mit anderen Stellen (z. B. mit Arbeitsämtern oder Kammern), Unterstützung bei Bewerbungen etc.

Aus dem Bericht März 1999

Zu den Grundvoraussetzungen einer erfolgreichen Arbeit gehört neben dem Ausbau eines funktionierenden Netzes von Kooperationspartnern eine effektive Öffentlichkeitsarbeit. Nach der Einführungsphase (Entwicklung von Logo, Plakat und Faltblättern sowie kurzzeitige Einführung einer landesweiten Telefonnummer) bestand die Notwendigkeit einer intensiven Öffentlichkeitsarbeit, um kontinuierlich

- Ziele und Aufgaben des Projektes einer breiten Öffentlichkeit zu vermitteln,
- Jugendliche anzusprechen,
- Betriebe und Eltern auf das Angebot der Ausbildungsbetreuung aufmerksam zu machen,
- bestehende Kontakte zu Kooperationspartnern zu vertiefen bzw. neue Kontakte aufzubauen.
- Zu unterscheiden sind Maßnahmen der mittelbaren und der unmittelbaren Öffentlichkeitsarbeit.

Die unmittelbare Öffentlichkeitsarbeit erfolgt über die direkte Ansprache der Jugendlichen durch die Ausbildungsbetreuer/-innen. Dieses kann sowohl individuell als auch in Form von Gruppenveranstaltungen geschehen. Zur unmittelbaren Öffentlichkeitsarbeit zählt auch die Vorstellung des Beratungs- und Betreuungsangebotes bei Kooperationspartnern und deren Teilnehmer/-innen, wie z.B. Jugendlichen in berufsvorbereitenden Maßnahmen oder Berufsschulen. Im Sinne einer effektiven Öffentlichkeitsarbeit finden die Vorstellungen des Projekts häufig auf Multiplikatorentreffen statt (z. B. Ausbilderkonferenzen, Lehrerkonferenzen der Berufsschulen etc.). Zur mittelbaren Öffentlichkeitsarbeit gehören:

- Presseartikel in den regionalen Tageszeitungen und Anzeigenblättern sowie in kommunalen Broschüren oder in Verbands- oder Kammerveröffentlichungen.
- Auslegen und Weitergabe des Informationsmaterials über das Projekt (z. B. Infoblatt als Beilage von Lehrverträgen und Lösungsschreiben).
- Darstellung des Projekts in der Druckschrift der schleswig-holsteinischen Landesregierung: Perspektiven für Arbeit und Ausbildung.
- Präsentation des Projekts auf Fachtagungen und Messen:
  - Fachtagung der Bund-Länder-Kommission in Nürnberg: Kooperation der an der Förderung von Benachteiligten mitwirkenden Einrichtungen
  - Ostseemesse Kiel

- Fachtagung im Rahmen des Bündnis für Ausbildung '98
- Regionale Berufsausbildungsmessen
- Berufsbildungstagung „Berufsausbildung im Metallhandwerk“
- Vorträge bei Kooperationspartnern bzw. Arbeitskreisen
- Fernsehauftritt in der RTL-Sendung Ilona Christen zum Thema „Azubi und Schwanger“
- Teilnahme an politischen Workshops
- Informationsveranstaltungen in Schulen, Jugendzentren, Stadtbüchereien etc.

### **3.7. Auswertung**

Aus dem Bericht 1995

Die Erfolgskontrolle (Evaluierung) von Projekten gewinnt angesichts knapper werdender Mittel zunehmend an Bedeutung. Die Beratungsgesellschaft für Beschäftigung in Schleswig-Holstein (BSH) ist daher beauftragt, gegenüber der EU und dem Land über den Verlauf und den Erfolg der Maßnahme zu berichten.

Für die Erfolgskontrolle sind Kriterien notwendig. Diese müssen in Abhängigkeit des Ziels bzw. der Teilziele des Projektes entwickelt werden. In die Einführungsphase des Projektes Ausbildungsbetreuung fiel, wie bereits erwähnt, ein Teil der Arbeit auf Öffentlichkeitsarbeit, Entwicklung von Betreuungskonzepten, Kontaktaufnahme zu anderen Stellen in der Region usw. Der vorliegende Bericht soll diese Arbeit dokumentieren.

Für die Einzelberatung und -betreuung sowie die Gruppenberatung hat die Projektkoordinatorin in Zusammenarbeit mit den Betreuer/-innen je einen Fragebogen entwickelt. Diese bislang entwickelten Fragebögen werden für das erste Jahr des Projektes als Pretest verwendet, da die Betreuungsarbeit zum Teil, je nach Einstellungstermin der Betreuer/-innen, erst im zweiten Halbjahr 1995 begonnen hat. Die Auswertung des Pretest wird Anfang 1996

durchgeführt. Der Pretest dient dazu, das entwickelte Instrument Fragebogen in der jetzigen Form zu testen und natürlich schon erste Ergebnisse der Beratungs- und Betreuungsarbeit zu erhalten.

Für die vorliegende Darstellung der Ergebnisse werden insbesondere Fragen ausgewertet, die für die zukünftige Beratungs- und Betreuungsarbeit relevant sind. Dazu gehören die Struktur der Ratsuchenden sowie deren Beweggründe, die Ausbildungsbetreuung aufzusuchen. Weiterhin sind für die Weiterentwicklung des Projektes die vereinbarten Beratungsziele sowie die für eine Beratung notwendigen Kooperationspartner von Belang. Im Hinblick auf die zukünftige Öffentlichkeitsarbeit spielt die Frage, wie die Ratsuchenden auf das Projekt Ausbildungsbetreuung aufmerksam wurden, eine große Rolle. In Bezug auf die Wirksamkeit sind letztlich die Ergebnisse der Beratungen und Betreuungen, die sich in der Frage nach dem Verbleib widerspiegeln, von großer Bedeutung.

#### Einführung eines Benchmark-Systems (Bericht 2005)

Auf Initiative des Wirtschaftsministeriums und auf Wunsch der Ausbildungsbetreuung wird gemeinsam ein Benchmark-System für das Landesprojekt entwickelt. Benchmarking ist die Suche nach den besten Leistungen und Methoden, dient dazu, die Arbeit transparenter zu gestalten, die Qualität und Effektivität anhand von best practice weiter zu erhöhen und die Erfolge besser messen zu können. Das Benchmark-System im Projekt Regionale Ausbildungsbetreuung ermöglicht die Transparenz der Leistungen, die Vergleichbarkeit untereinander und mit Dritten und dient insbesondere der Verbesserung der Kooperation und Kommunikation zwischen den am Projekt Beteiligten durch gemeinsame Planung und eindeutige Begrifflichkeit, Festlegung von Indikatoren für ein Monitoring und Evaluation.

Durch eine detaillierte Analyse und die Festlegung auf überprüfbare Ziele in Projektplanungsübersichten (PPÜ) werden neue, für alle verbindliche Vereinbarungen getroffen.

Es werden drei Kernziele definiert:

- Die Verringerung von Ausbildungsabbrüchen.
- Reintegration von Ausbildungsabbrechern in das berufliche Bildungssystem.
- Auf- und Ausbau verbindlicher Formen der Zusammenarbeit mit regional bedeutsamen Kooperationspartnern.

Die gemeinsam vereinbarten Zielvorgaben lautet: 130 Ratsuchende pro Betreuer und Jahr. Als Erfolgsquoten werden vereinbart, dass mindestens 50 % der Ausbildungsabbrecher in das Berufsbildungssystem reintegriert werden und mindestens 70 % der Auszubildenden in Ausbildung verbleiben. Diese Ziele und Erfolgsquoten wurden übertroffen.

### **3.8. Beratung und Betreuung**

Aus dem Bericht 1995

Neben dem Modellprojekt „Ausbildungsbetreuung“ sind gleichzeitig eine Reihe anderer Institutionen und Projekte in dem Bereich Ausbildung aktiv. Für die Ausbildungsbetreuer/-innen ist es notwendig, ein individuelles Betreuungskonzept zu erstellen und vor allem Lücken im bestehenden Betreuungsangebot aufzugreifen.

Entsprechend den regionalen Gegebenheiten, wie Größe und Struktur der Region (ländlich/städtisch), der vorhandenen Einrichtungen, der Trägeranbindung sowie der individuellen Fähigkeiten der Betreuer/-in, erfolgt die Erstellung der Betreuungskonzepte. Diese zu berücksichtigenden regionalen Gegebenheiten und das umfangreiche Aufgabenspektrum machen eine individuelle Schwerpunktsetzung notwendig. Unterschiedliche Schwerpunkte werden beim Dienstleistungsangebot, bei der Ansprache der Zielgruppe sowie bei der Zielgruppe selbst gesetzt.

Die Schwerpunktsetzung betrifft innerhalb des Dienstleistungsangebotes insbesondere die Bereiche:

- Prävention (z. B. Information über das Angebot der Ausbildungsbetreuung in allgemeinbildenden Schulen, Verhinderung von Ausbildungabbruch, Nachbetreuung der Absolventen von Förderlehr-gängen)
- Öffentlichkeitsarbeit (mittelbare, unmittelbare)
- Beratung (z. B. Konfliktberatung, Kurzberatung)
- Betreuung (z. B. von Abbrechern, von Auszubildenden)

Folgende Aufgaben werden jedoch von allen Betreuer/-innen wahrgenommen:

- Beratung in Konflikt- und Krisensituationen
- Betreuung von Auszubildenden im Dualen System
- Unterstützung bei der Berufs-, Bildungs- und Lebenswegplanung
- Weitergabe von Informationen zu Ausbildung und Beruf
- Zusammenarbeit mit potentiellen Kooperationspartnern (z. B. Arbeitsämter/Berufsberatung, Schulen, Kammern, Beratungseinrichtungen etc.)

Um mit den Jugendlichen in Kontakt zu kommen und insbesondere Zugang zu den benachteiligten Jugendlichen zu finden, werden von vielen Betreuer/-innen entsprechend der regionalen Voraussetzungen auch folgende Leistungen angeboten:

- Gruppenangebote (z. B. Bewerbungstraining, Seminare zur Selbstbehauptung, Workshops)
- Veranstaltungen (z.B. "Meine Rechte und Pflichten als Azubi", "Probleme im Betrieb - was soll ich tun?")
- Aktionen (z.B. Arbeitslosenfrühstück in Jugendtreffs)
- Angebot von festen Beratungszeiten für den ländlichen Raum (z.B. in Berufsschulen, in Lehrwerkstätten der Kreishandwerkerschaften) oder
- Begleitung zu Ämtern und Behörden

Je nach Prioritätensetzung in der inhaltlichen Arbeit werden daher von den einzelnen Betreuer/-innen folgende unterschiedliche Zielgruppen angesprochen:

- Förderschüler/-innen
- Hauptschüler/innen
- Berufsschüler/-innen
- Jugendliche in berufsvorbereitenden Maßnahmen oder Förderlehrgängen
- Auszubildende oder
- arbeitslose Jugendliche

#### Aus dem Bericht 1996

Aufgrund der Erfahrungen aus dem ersten Projektjahr haben einige Betreuer/-innen ihr Dienstleistungsangebot erweitert oder modifiziert. Folgende Veränderungen werden unter anderem vorgenommen:

- Die Angebote für Gruppen werden insgesamt intensiviert.
- Die mobile Beratung wird von mehreren Betreuer/-innen auf Wunsch von Jugendlichen und Eltern weiter ausgebaut. Insbesondere in Krisensituativen wie einem Ausbildungsabbruch erhoffen sich Jugendliche ein persönliches Erstgespräch ohne lange Wartezeiten. Aber auch die Betriebe erwarten in Konfliktsituationen häufig eine schnelle Vermittlung. Daher werden vermehrt Hausbesuche, Beratungen an neutralen Orten oder vor Ort durchgeführt.
- Einige Betreuer/-innen bemühen sich verstärkt um die Teilnehmer/-innen von berufsvorbereitenden Maßnahmen, um Vertrauen zu den abbruchgefährdeten Jugendlichen aufzubauen. Ein frühzeitiges Kennenlernen und Akzeptanz der Ausbildungsbetreuer/-innen erweist sich als erfolgversprechender als ausschließlich Feuerwehr zu spielen.
- Die Nachbetreuung von ehemaligen JAW-Teilnehmer/-innen ist von einigen Betreuer/-innen in das Konzept neu einbezogen worden. Gruppenveranstaltungen wie beispielsweise Bewerbungstrainings schaffen hierfür das notwendige Vertrauensverhältnis.
- Der Kontakt zu Betrieben ist von den meisten Betreuer/-innen intensiviert worden. Dazu gehören Veröffentlichungen in Kammerzeitschriften und

Verbandsnachrichten sowie die Ansprache von Ausbilder/-innen, die Teilnehmer/-innen aus bvb-Maßnahmen ausbilden.

- Einige Betreuer/-innen haben ihre Arbeit in Jugendzentren neu hinzugenommen bzw. intensiviert, um den Zugang zu Jugendlichen zu verbessern.
- Ausgebaut wird die Ansprache von speziellen Zielgruppen: Mädchen, ausländische Jugendliche und Aussiedler/-innen.
- Arbeitslose junge Erwachsene (bis 25 Jahre), die auf der Suche nach offenen Stellen oder Fortbildungs- oder Umschulungsmöglichkeiten sind, werden von einem Träger verstärkt betreut.

Der Arbeitsaufwand der Betreuer/-innen innerhalb der Einzelberatung muss differenziert betrachtet werden. Ein Teil der Jugendlichen oder andere Ratsuchende will sich lediglich über einen bestimmten Sachverhalt informieren oder es kann ihnen in ein bis zwei Beratungen geholfen werden. Bei anderen Ratsuchenden sind hingegen eine Vielzahl von Gesprächen und praktischen Hilfestellungen notwendig: Gespräche mit dem Jugendlichen alleine und mit Dritten (z. B. mit Eltern oder Ausbilder/-innen), Terminvereinbarung mit anderen Stellen (z. B. mit Arbeitsämtern oder Kammern), Unterstützung bei Bewerbungen etc. (vgl. Fallbeispiel). Die Fallzahlen alleine lassen jedoch nur bedingt Rückschlüsse auf den Umfang der Betreuungsarbeit zu. Deshalb wird nachfolgend bei der Auswertung der Einzelfragebögen zwischen der Beratung und Betreuung unterschieden:

- Beratungsfälle sind alle abgeschlossenen Fälle, die eine Erstberatung und maximal eine Folgeberatung hatten sowie Fälle, in denen entweder ein rein telefonischer Kontakt mit dem Betreuer/-innen bestand oder ausschließlich eine schriftliche Bearbeitung stattfand.
- Betreuungsfälle sind diejenigen Ratsuchenden, die nach einer Erstberatung zwei oder mehr Folgeberatungen in Anspruch genommen haben. Der Kontakt zwischen Jugendlichem und Betreuer/-in fand überwiegend auf persönlicher Ebene statt. Diese Fälle erfordern einen erheblich größeren Arbeitsaufwand und fallen daher hinsichtlich des Zeitbudgets der Betreuer/-innen stärker ins Gewicht.

Aus dem Bericht 1997

Die Beratungs- und Betreuungsarbeit beinhaltet folgende Aufgabenbereiche:

- Beratung und Betreuung von Jugendlichen in Konflikt- und Krisensituationen
- Beratung und Betreuung von Auszubildenden im Dualen System
- Unterstützung bei der Berufs-, Bildungs- und Lebenswegplanung
- Weitergabe von Informationen zu Ausbildung und Beruf
- Zusammenarbeit mit potentiellen Kooperationspartnern (z. B. Arbeitsämtern/Berufsberatung, Schulen, Kammern, Beratungseinrichtungen, Betrieben, Eltern etc.)
- Informations- und Seminarangebote im Rahmen von Gruppenveranstaltungen

Kennzeichnend für den Ansatz der Einzelberatung und -betreuung sind:

- Vertrauliche und unabhängige Beratung
- Ganzheitlicher Ansatz unter Berücksichtigung der individuellen Interessen und Lebensumstände der Ratsuchenden
- Aufsuchende, mobile und flexible Beratungstätigkeit
- Langfristige und kontinuierliche Begleitung
- Angebot der Nachbetreuung beim Übergang von berufsvorbereitenden Maßnahmen bzw. Schule in die Ausbildung
- Kooperation mit anderen beteiligten Akteuren

Die Betrachtung der Fallzahlen alleine lässt nur bedingt Rückschlüsse auf den Umfang der Betreuungsarbeit zu. Vor diesem Hintergrund wird die Beratungs- und Betreuungsarbeit wie folgt definiert:

- Beratungsfälle sind alle abgeschlossenen Fälle, die eine Erstberatung und maximal eine Folgeberatung hatten, sowie Fälle, in denen entweder ein rein telefonischer Kontakt mit den Betreuer/-innen bestand oder ausschließlich eine schriftliche Bearbeitung stattfand.
- Betreuungsfälle sind diejenigen Ratsuchenden, die nach einer Erstberatung zwei oder mehr Folgeberatungen in Anspruch genommen haben.

Der Kontakt zwischen den Jugendlichen und den Betreuern/-innen fand überwiegend auf persönlicher Ebene statt. Diese Fälle erfordern einen erheblich größeren Arbeitsaufwand und fallen daher hinsichtlich des Zeit-budgets der Betreuer/-innen stärker ins Gewicht

Aus dem Bericht 2005

Ausbildungsbetreuung initiiert und begleitet die mit dem Jugendlichen vereinbarten Hilfeprozesse. Sie koordiniert die notwendigen Maßnahmen in enger Zusammenarbeit mit den Ausbildungsbetrieben und den regionalen Kooperationspartnern. Die Jugendlichen haben einen kompetenten Ansprechpartner und werden nicht von einer Stelle zur nächsten geschickt.

### **3.9. Kooperation**

Aus dem Bericht März 1999

Ein wesentlicher Aspekt für die Etablierung der Beratungsstellen und die praktische Arbeit ist die Entwicklung und Stabilisierung von Kooperationsstrukturen. Regionale Ausbildungsbetreuung arbeitet zusammen mit:

- Arbeitsämtern
- Betrieben
- Eltern
- Kammern
- allgemeinbildenden Schulen und Berufsschulen
- Institutionen der Jugendarbeit und Jugendhilfe
- Trägern von ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und berufsvorbereitenden Maßnahmen
- anderen Beratungsstellen

Für die Unterstützung von benachteiligten Jugendlichen ist eine effiziente Kooperation aller an der Berufsausbildung Beteiligten von großem Gewicht, da Jugendliche vor und während der Ausbildung mit einer Fülle von Informationen und Anforderungen konfrontiert werden. Dabei sind insbesondere be-

nachteilige Jugendliche stärker als andere auf intensive individuelle und kontinuierliche Betreuung angewiesen. Regionale Ausbildungsbetreuung schafft in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Kooperationspartnern ein Netz, das diesen jungen Leuten Orientierung bietet und ihnen sowohl einen guten Einstieg als auch einen erfolgreichen Verlauf der Berufsausbildung ermöglicht. Entscheidend für effektive Kooperationen sind gemeinsame Ziele, klare Absprachen und geregelte Zuständigkeiten. Folgende Formen der Kooperation werden im Rahmen des Projektes Ausbildungsbetreuung praktiziert:

- Gemeinsame Aktivitäten
- Teilnahme an Arbeitskreisen und Arbeitstreffen (z. B. Arbeitskreis geschlechtsspezifische Berufswahl)
- Gemeinsame Planung und Durchführung von Angeboten und Aktionen (z. B. Projektwochen in Schulen)
- Teilnahme an öffentlichen Veranstaltungen der Kooperationspartner (z. B. Ausbildungsmessen)

#### Kooperation im Einzelfall

- Teilnahme der regionalen Ausbildungsbetreuung an Einzelgesprächen der Kooperationspartner mit Jugendlichen (z. B. Krisenintervention im Betrieb)
- Gegenseitige Vermittlung von Jugendlichen (z. B. Weiterleitung an therapeutische Einrichtungen)

#### Regionale Kooperationsformen

Die Auswertung der Kontakte zu Kooperationspartnern ergab folgende Verteilung: Am häufigsten wurde mit den Betrieben kooperiert. Danach folgen die Elternkontakte sowie die Zusammenarbeit mit den Berufsberater/-innen des Arbeitsamtes. Insgesamt haben sich die Kontakte im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum stark ausgeweitet.

Das Projekt profiliert sich in unterschiedlicher Ausprägung auf drei Ebenen: Auf regionaler Ebene durch Aufgabenstellungen, die auf den Ausbildungsstellenmarkt bezogen sind. Hierzu zählt insbesondere die Vernetzung vor-

handener Ressourcen. Regionale Ausbildungsbetreuung hat sich auf dieser Ebene als gefragter Kooperationspartner und als Koordinierungsstelle etabliert. Entscheidend für den Erfolg ist der neutrale und unabhängige Status der regionalen Ausbildungsbetreuung. Dieser ermöglicht eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit und fördert die Akzeptanz und die Bereitschaft zu regem Austausch mit allen an der beruflichen Bildung Beteiligten.

Auf Landesebene durch Aktivitäten im Bereich Öffentlichkeitsarbeit, wie z. B. die Durchführung von Fachtagungen und die Teilnahme an und Präsentation des Projekts auf Berufsmessen, den Austausch und den weiteren Ausbau der Zusammenarbeit mit überregional wirkenden Institutionen und Einrichtungen. In diesem Zusammenhang ist festzustellen, dass Ausbildungsbetreuung vermehrt von potentiellen Kooperationspartnern in Anspruch genommen wird und der Wunsch nach dauerhafter Zusammenarbeit stetig wächst.

Auf Bundesebene aufgrund des innovativen Charakters der Ausbildungsbetreuung in der beruflichen Bildung. Das Modellprojekt wurde ausgewählt, sich auf der Fachtagung der Bund-Länder-Kommission (BLK) für Bildungsplanung und Forschungsförderung zu präsentieren. Das Ergebnis dieser Veranstaltung, die im November 1998 bei der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg stattfand, war die Empfehlung, nicht auf Bundes- oder Landesebene, sondern vor Ort regionale Netzwerke der beruflichen Bildung aufzubauen. In diesem Sinne ist die Ausbildungsbetreuung ihrer Zeit voraus.

### **3.10. Gruppenveranstaltungen**

Aus dem Bericht 1996

Die Ausbildungsbetreuer/-innen führen Gruppenveranstaltungen in Berufsschulen, allgemeinbildenden Schulen, Jugendaufbauwerken, Förderlehrgängen oder in Jugendzentren durch. Sie dienen dem Zugang zu den Jugendlichen, schaffen Vertrauen und senken die Schwelle, eine Einzelberatung an-

zunehmen. Sie haben zudem einen präventiven Charakter, wenn bestimmte Themen vor und während der Ausbildung mit Jugendlichen besprochen werden. Die Aufnahme von Gruppenangeboten in Veranstaltungsprogrammen von Gemeinden, Jugendzentren oder teilweise von kreisweiten Angeboten tragen zum Bekanntheitsgrad der Betreuer/-innen bei.

Angesprochen werden folgende Themen:

- Stationen bis zum Einstieg in den Beruf
- Berufsvorbereitung/Berufsorientierung
- Bewerbungstraining
- Berufs-/Lebensplanung
- Eigene Wohnung/Allein leben/Finanzierung
- Probleme in der Ausbildung
- Vorstellung der regionalen Ausbildungsbetreuung
- Berufsorientierung/Ausbildungsmöglichkeiten
- Probleme in der Ausbildung/Ausbildungsabbruch
- Erkennen der eigenen Fähigkeiten und Stärken
- Weiterbildung

### **3.11. Resümee und Ausblick**

Aus dem Bericht 2005

Ausbildungsbetreuung verringert die Anzahl der endgültigen Ausbildungabbrüche, reintegriert Ausbildungsabbrecher in das berufliche Bildungssystem und fördert vor Ort verbindliche Formen der notwendigen Zusammenarbeit mit der Sozial- und Arbeitsverwaltung sowie den Kammern.

Ausbildungsbetreuung hat den Status des Modellprojekts längst abgelegt und ist inzwischen ein fester und effektiver Bestandteil des schleswig-holsteinischen Bündnis für Ausbildung, des Landesprogramms ASH (Arbeit für Schleswig-Holstein) sowie der auf regionaler Ebene wirksamen Kooperationsformen.

Im Rahmen des Bündnis für Ausbildung trägt die erfolgreiche und effektive Arbeit der Regionalen Ausbildungsbetreuung dazu bei, die Ausbildungsbereitschaft der Wirtschaft zu fördern und die Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze zu unterstützen. Dieses führt zu einer optimalen Nutzung der Ausbildungskapazitäten. Die Ergebnisse sprechen für sich. Trotz schwierigerer Rahmenbedingungen konnte in den letzten drei Jahren für über 80 % aller Jugendlichen ein positiver Verbleib realisiert werden. Mit Hilfe einer von der Regionalen Ausbildungsbetreuung initiierten und vom Land Schleswig-Holstein geförderten Richtlinie konnten von 1998 bis 2004 insgesamt 854 Ausbildungsabbrecher in zusätzliche Ausbildungsplätze vermittelt werden und dort ihre Ausbildung fortsetzen.

Ausbildungsbetreuung ist Dank seines speziellen und einzigartigen Konzepts ein sehr erfolgreiches Instrument bei der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Ziel ist es, ein endgültiges Verlassen des Bildungssystems zu verhindern und damit den Einstieg in die andauernde Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Vorrangige Zielgruppe der Regionalen Ausbildungsbetreuung sind benachteiligte Jugendliche. Mit Hilfe des stetig weiterentwickelten aktiven Beratungsansatzes konnten eben diese erfolgreich angesprochen und erreicht werden.

Das Projekt findet insbesondere bei Betriebsinhabern, Jugendlichen und Eltern große Zustimmung. Die umfassende und intensive Hilfestellung wird als überaus positiv empfunden. Die Jugendlichen werden nicht von einer Stelle zur nächsten geschickt, sondern haben einen kompetenten Ansprechpartner, der die Fäden in der Hand behält. Ausbildungsbetreuung arbeitet ganzheitlich, aktiv und initiativ, bietet langfristige individuelle Begleitung und koordiniert alle erforderlichen Hilfen.

Der Status der Regionalen Ausbildungsbetreuung als unabhängige und neutrale Beratungs- und Betreuungsstelle ermöglicht eine vertrauliche Zusammenarbeit und fördert die Akzeptanz und die Bereitschaft zu offenem Austausch mit allen Beteiligten.

Es besteht ein deutliches Interesse aus anderen Bundesländern und aus der Fachöffentlichkeit an diesem landesweiten und von der Landesregierung getragenen Projekt. Im Jahr 1998 wurde die Ausbildungsbetreuung gebeten, sich bei einer Bund-Länder-Konferenz bei der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg zu präsentieren. Ein zentrales Ergebnis dieser Konferenz war die Erkenntnis, dass Maßnahmen zur dauerhaften Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit nur auf regionaler Ebene und im Zusammenwirken aller Beteiligten vor Ort wirken können. Genau hier leistet die Ausbildungsbetreuung seit Jahren einen wichtigen Beitrag; in einigen Regionen mit modellhaften Konzepten. Das Projekt wurde zudem im Rahmen der Hochschultage 2002 an der Universität Köln präsentiert und als vorbildlich in der Berufsbildungsforschung gewürdigt.

Ausbildungsbetreuung steht für Innovation in der beruflichen Bildung. Der Erfolg und die hohe Effektivität basieren auf dem beispielhaften Gesamtkonzept. Dieses Konzept wird ständig weiterentwickelt, seit 2001 auch mit Hilfe eines integrierten Benchmark-Systems. Ausbildungsbetreuung erweist sich somit als ein sehr wirkungsvolles und eine Lücke schließendes Instrumentarium.

Dieses ist auch notwendig, um künftigen Aufgaben und Anforderungen gerecht zu werden. So werden in Schleswig-Holstein bis 2007 aufgrund steigender Schulentlasszahlen jährlich 300 bis 600 zusätzliche Ausbildungsplätze benötigt. Die gesamtwirtschaftliche Situation hat sich nicht durchgreifend verbessert und damit einhergehend bleibt auch die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt weiterhin angespannt. Nicht nur für benachteiligte Jugendliche wird sich die Situation weiter verschärfen. Die Gefahr von Irrtümern in der Berufswahl und damit die der Ausbildungsabbrüche wächst.

Im vierten Jahresbericht wurde eine ausführliche Kosten-Nutzen-Analyse des Projekts erstellt. Durch Einspareffekte bei der Sozialhilfe, durch Einnahmeverbesserung bei den Sozialabgaben, durch Fortführung bzw. Wie-

deraufnahme einer Ausbildung und durch Vermeidung von Fehlinvestitionen der Betriebe ergibt sich ein hoher positiver Kosten-Nutzen-Effekt.

Ausbildungsbetreuung würde gerne auch in Zukunft seinen Beitrag leisten, insbesondere die Chancen benachteiligter Jugendlicher zur sozialen und beruflichen Integration weiter zu verbessern und die bewährte Zusammenarbeit mit den regionalen Kooperationspartnern fortzusetzen.

### **3.12. Der Fragebogen**

Um die Arbeit der Regionalen Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein darzustellen, werden die verwendeten Fragebögen über die Jahre hinweg drei Mal modifiziert. Die vier verschiedenen Ausführungen des Fragebogens werden nach intensiven Gruppendiskussionen den veränderten Erfordernissen angepasst. Der erste Fragebogen wird direkt 1995 mit dem Beginn der Regionalen Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein entwickelt. Dieser Fragebogen wird drei Jahre später grundlegend modifiziert und ist in meine Arbeitsbetrachtung nicht miteinbezogen. Er gilt aber als Ursprung der Daten-erhebung und soll daher kurz beschrieben werden.

Der erste Fragebogen (Bezeichnung: 6/96)

In der Projektphase von 1995 bis 1997 ist dieses der erste Fragebogen und der am meisten differenzierte. Der Fragebogen hat verglichen mit dem heute verwendeten Fragebogen, eine weitaus größere Anzahl von zu beantwortenden Fragen, eine sehr komplizierte Kategorisierung und somit auch eine größere Varianz. Leider ist es nicht möglich die Gründe für den Beratungsbedarf des Fragebogens Version 6/96 mit denen des Fragebogens Version 10/00 zu vergleichen.

Der zweite Fragebogen (Bezeichnung: 1/98)

In den weiteren Jahren hat der inhaltliche Wandel der Projektziele weitere Modifikation erfordert. Der Schwerpunkt der Fragen dieser Version war ge-

prägt von dem Wunsch, Schulabgänger/innen in die Beratung mit einzubeziehen.

#### Der dritte Fragebogen (Bezeichnung 10/00)

Ab 2001, mit der Einführung des Benchmark-Prozesses, wurde der dritte Fragebogen 10/00 verwendet. Dieser Fragebogen ist seinem Vorgänger sehr ähnlich, so dass ich in der Gesamtdatenerhebung auf Daten zurückgreife die mit diesen beiden Fragebögen erhoben werden. Der zuletzt genannte Fragebogen ist bis Dezember 2006 verwendet worden.

#### Der vierte Fragebogen (Bezeichnung 01/07)

Der neue Fragebogen, der ab Januar 2007 verwendet wird, unterscheidet sich wiederum nur sehr wenig von seinem Vorgänger aus 2001.

Erfreulicherweise gering sind die Veränderungen der Fragebögen 10/00 und 1/98. Von den Begrifflichkeiten sind Veränderungen zu berücksichtigen. Sie sind jedoch gering, so dass ich in einem Umgruppierungsprozess die Fragen und damit die Antworten einander zuordnen kann. Dieses ermöglicht mir eine Gesamtbetrachtung von insgesamt 7.165 Datensätzen aus den Jahren 2000 bis einschließlich 2006.

Alle vier Fragebögen, die für die Regionale Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein eingesetzt werden, sind im Zeitraum ihrer Verwendung identisch mit den vier Projektphasen des Projektes. So kann die erste Projektphase von 1995 bis 1997 als die Projektphase der Auswertung beschrieben werden. Im Anschluss daran, ab 1998 bis Ende 2000, ist der Fragebogen mit dem Begriff der Evaluation des Projektes verbunden. Ab 2001 und mit Abschluss einer Testphase wird das Projekt im Rahmen eines Benchmark-Prozesses ausgewertet. Dieser Benchmark-Prozess wurde auf Anforderungen der EU eingeführt und sollte im Sinne des „best practice“ dazu dienen, den Standort mit dem größten Erfolg zu ermitteln.

Für den Erfolg werden drei Kriterien benannt:

- Die Gesamtzahl der zu beratenden Menschen sollte pro Jahr 130 überschreiten.
- Von diesen 130 Ratsuchenden sollen 50% noch in Ausbildung sein und
- 50 % sollen ihre Ausbildung bereits abgebrochen haben.

Aus dem Personenkreis der Ratsuchenden, die noch in Ausbildung sind, sollten mindestens 70 % der Ratsuchenden in ihrer Ausbildung gehalten werden können. Aus dem Personenkreis der Abbrecher sollten mindestens 50 % der Ratsuchenden in eine neue Ausbildung vermittelt werden. Diese neue Ausbildung kann in einem neuen Ausbildungsbetrieb oder in einem neuen Ausbildungsberuf sein.

### **3.12.1. Die Kategorien der Fragebögen**

Nummern im Fragebogen und die Werte  
(Fassung 10/00 und 12/00)

#### **Allgemein**

Projekt  
TN-Nummer  
Erstgespräch  
Folgeberatung, Anzahl Wert: n

#### **Persönliche Angaben**

00. Kinder (0) Werte: ja, nein
01. Geschlecht (1) Werte: weiblich, männlich
02. Alter (2) Werte: n
03. Familienstand (3)
04. Staatangehörigkeit (4) Werte: Deutsch, deutsch (Aussiedler), andere
05. Postleitzahl (5)
06. Wohnort (6)
07. Schulabschluss (7) Werte: weniger als HS (keiner, Förderschulabschluss), HS, mehr als HS (Mittlere Reife, Fachhochschule, Abitur)

## **Zugang**

08. Zugang über (12) Werte:

- Privat (Mund-zu-Mund Propaganda, Presse, Handzettel/Plakate, Jugendzentren/Jugendtreffs und verschiedene Beratungsstellen)
- Ausbildung (Betrieb, Kammer/Innungen, Schule/Berufsschule, Träger abH/bvB und Nachbetreuung)
- Behörden (Agentur für Arbeit, ArGe, ADS/Jugendamt)

## **Berufliche Angaben**

09. Situation zu Beginn der Ausbildung (8) Werte: in Ausbildung, Ausbildungsabbruch, in Ausbildung aus der Nachbetreuung

10. Berufsbezeichnung (8a) Werte: n (Liste Berufe neu 1205)

11. Ausbildungsjahr (8b) Werte: 0, 1, 2, 3, 4

12. Ausbildungsbetrieb (8c) Werte: Klein-, Mittel-, Großbetrieb

13. Anzahl vorheriger Abbrüche (8d)

14. Berufsbezeichnung vorher abgebrochener Ausbildungen (8e)

15. Kündigung durch (9) Werte: Azubi, Betrieb, Auflösung

## **Diagnose**

16. Gründe für den Abbruch (8f) Werte:

- Betrieb (fachliche Probleme, falsche Berufswahl, zwischenmenschliche Probleme in Betrieb, Fehlverhalten des Betriebes, Fehlverhalten des Azubis, Insolvenz, Sonstiges Betrieb)
- Person (fehlende Schlüsselqualifikationen, persönliche Probleme in Familie/Beziehung, Suchtverhalten, finanzielle Probleme, Kriminalität, gesundheitliche Probleme, wegen Kind/Schwangerschaft, Sonstiges persönlich)
- Schule (Konflikte mit Lehrer/innen, Mitschüler/innen, fachliche Probleme Berufsschule, Sonstiges Berufsschule)

17. Gründe für den Beratungsbedarf (10) Werte: Betrieb, Person, Schule

## **Intervention**

18. Kooperationspartner, Anzahl und Art (11) Werte:

- Privat (Eltern, Jugendzentren, versch. Beratungsstellen, andere)
- Ausbildung (Schule, Berufsschule, Betrieb, Träger bvb/abh-Maßnahmen)
- Behörde (Agentur für Arbeit, Kammer/Innungen, Gewerkschaften, ADS/Jugendamt, ARGE)

19. Beratungsarbeit abgeschlossen (13) (Werte ja, nein)

(Bedingung für die Betrachtung: ja)

## **Erfolg**

20. Verbleib (14) Werte

Erfolg: Weiterhin in Ausbildung, Aufnahme einer neuen Ausbildung, im neuen Ausbildungsbetrieb und Ausbildung erfolgreich beendet (4)

Nicht berücksichtigt werden die Werte:

Berufspraktika, in BvB-Maßnahme, in Qualifizierungsmaßnahme, in überbetrieblicher/ schulischer Ausbildung, in Umschulung und Externe Wiederholungsprüfung (5)

Ebenso nicht berücksichtigt werden die Werte:

Unbekannt, weiterhin arbeitslos, Sonstiges (unveränderte Situation), Schule, in Arbeit/im Betrieb, jobbt gelegentlich, arbeitslos/auf Arbeitssuche, in Mütterschutz/Elternzeit, Umzug, bei Bundeswehr/Zivildienst/Ersatzdienst, Therapie, FSJ/FÖJ und Sonstiges (veränderte Situation) (13)

### 3.12.2. Fragebogen Einzelbetreuung/-beratung (Fassung 12/00)

Projekt: \_\_\_\_\_ TNr.: \_\_\_\_\_

Erstgespräch \_\_\_\_\_  
Anzahl: \_\_\_\_\_

Folgeberatung

#### Persönliche Angaben

0 Kinder nein ja  
1 Geschlecht m w  
2 Alter \_\_\_\_\_  
3 Familienstand \_\_\_\_\_

4 Staatsangehörigkeit \_\_\_\_\_  
5 Postleitzahl \_\_\_\_\_  
6 Wohnort \_\_\_\_\_

7 Schulabschluss nein  
Förderschulabschluss  
Hauptschulabschluss  
Mittlere Reife  
Fachhochschulreife  
Abitur  
anderer Schulabschluss

#### 8 Situation zu Beginn der Beratung

##### in Ausbildung Ausbildungsabbruch

8a Berufsbezeichnung: \_\_\_\_\_  
(s. Liste der Ausbildungsberufe)

8b Ausbildungsjahr

8c Ausbildungsbetrieb

Probezeit Kleinbetrieb  
Erstes Lehrjahr Mittelbetrieb  
Zweites Lehrjahr Großbetrieb  
Drittes Lehrjahr  
Viertes Lehrjahr

8d Anzahl vorheriger  
Abbrüche

0	3
1	> 3
2	

8e Berufsbezeichnung vorher abgebrochener Ausbildungen (s. Liste der Ausbildungsberufe)

Berufsbezeichnung: \_\_\_\_\_

<b>8f</b>	<b>Gründe für den/die Abbruch/Abbrüche</b> (max. 6 Gründe ankreuzen)	
<b>8f.1</b>	<b>Probleme im Betrieb</b> fachliche Probleme  falsche Berufswahl zwischenmenschliche Probleme im Betrieb Fehlverhalten des Betriebes Fehlverhalten des Azubi Insolvenz Sonstiges	<b>8f.2</b> <b>Persönliche Probleme</b> fehlende Schlüsselqualifikationen Persönliche Probleme in Familie/Beziehung  Suchtverhalten Finanzielle Probleme Kriminalität Gesundheitliche Probleme Probleme wegen Kindes / Schwangerschaft Sonstiges
<b>8f.3</b>	<b>Probleme in der Berufsschule</b> Konflikte mit Lehrern/Mitschülern fachliche Probleme Sonstiges	

## **9 Kündigung erfolgte durch**

- Azubi
- Betrieb
- Auflösung

## **10 Gründe für den Beratungsbedarf** (max. drei Möglichkeiten pro Problemfeld ankreuzen)

<b>10.1</b>	<b>Probleme im Betrieb</b> fachliche Probleme  falsche Berufswahl zwischenmenschliche Probleme im Betrieb Fehlverhalten des Betriebes Fehlverhalten des Azubi Insolvenz Sonstiges (Betrieb)	<b>10.2</b> <b>Persönliche Probleme</b> fehlende Schlüsselqualifikationen Persönliche Probleme in Familie/Beziehung  Suchtverhalten Finanzielle Probleme Kriminalität Gesundheitliche Probleme Probleme wegen Kindes / Schwangerschaft Sonstiges
-------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 10.3 Probleme in der Berufsschule

- Konflikte mit Lehrern/Mitschülern
- fachliche Probleme
- Sonstiges

### 11 Mit welchen Kooperationspartnern haben Sie wie oft zusammen-gearbeitet ?

	Anzahl*	Anzahl*
Eltern	_____	Träger von bvb-Maßnahmen
Schule	_____	Träger von abH-Maßnahmen
Berufsschule	_____	ASD/Jugendamt
Betrieb	_____	Sozialamt
Arbeitsamt	_____	Jugendzentren/Jugendtreffs
Kammern/Innungen	_____	versch. Beratungsstellen
Gewerkschaften	_____	andere

\* Anzahl der geführten Gespräche

### 12 Wodurch ist der / die Ratsuchende auf den / die Ausbildungsbe-treuer/-in aufmerksam geworden ? (max. 1 ankreuzen)

unbekannt	Schulen/Berufsschulen
Nachbetreuung	Träger von abH-Maßnahmen
Betrieb	Träger von bvb-Maßnahmen
Mund-zu-Mund-Propaganda	ASD/Jugendamt
Presse	Sozialamt
Handzettel/Plakate	Jugendzentren/Jugendtreffs
Arbeitsamt	versch. Beratungsstellen
Kammern/Innungen	Sonstiges

### 13 Ist die Beratungsarbeit bereits abgeschlossen?

Die Beratungsarbeit ist abgeschlossen, 1. wenn die vereinbarten Ziele erreicht sind oder 2. wenn der Jugendliche, trotz vereinbarter Termine nicht mehr in die Beratung kommt. Ein allgemeines Angebot, dass sich der Jugendliche bei Bedarf wieder melden kann, ist selbstverständlich. Die Beratungsarbeit ist, wenn Punkt 1 oder Punkt 2 zutreffen, dennoch beendet!)

ja

nein

**14 Wo ist der Jugendliche nach der Beratung verblieben? (max. 2 ankreuzen)**

- |                |                                            |                |                                               |
|----------------|--------------------------------------------|----------------|-----------------------------------------------|
| <b>14.1</b>    | <b>Unveränderte Situation</b>              | <b>14.2.3.</b> | <b>Ausbildung</b>                             |
|                | unbekannt                                  |                | Aufnahme einer (neuen) Ausbildung             |
|                | <u>weiterhin</u> in Ausbildung             |                | im neuen Ausbildungsbetrieb                   |
|                | <u>weiterhin</u> arbeitslos                |                | in überbetrieblicher / schulischer Ausbildung |
|                | Sonstiges ( <u>unveränderte</u> Situation) |                | in abH                                        |
|                |                                            |                | in Umschulung                                 |
| <b>14.2</b>    | <b>Veränderte Situation</b>                | <b>14.2.3.</b> | <b>Beruf/Arbeit</b>                           |
| <b>14.2.1.</b> | <b>Schule</b>                              |                | in Arbeit/im Betrieb                          |
| <b>14.2.2.</b> | <b>Berufsvorbereitung</b>                  |                | jobbt gelegentlich                            |
|                | bvb-Maßnahme                               |                | arbeitslos/auf Arbeitssuche                   |
|                | in Qualifizierungsmaßnahme                 | <b>14.2.4.</b> | <b>anderer Verbleib</b>                       |
|                |                                            |                | Ausbildung erfolgreich beendet                |
|                |                                            |                | in Mutterschutz/Elternzeit                    |
|                |                                            |                | Umzug                                         |
|                |                                            |                | Bundeswehr/Zivil-/Ersatzdienst                |
|                |                                            |                | Therapie                                      |
|                |                                            |                | FSJ, FÖJ                                      |
|                |                                            |                | externe Wiederholungsprüfung                  |
|                |                                            |                | Sonstiges (veränderte Situation)              |

## **4. Schleswig-Holstein regional**

In diesem Kapitel werde ich einige Erhebungen des Statistischen Amtes für Hamburg und Schleswig-Holstein sowie des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Agentur für Arbeit beschreiben. Der Grund hierfür ist, dass die regionalen Daten in Schleswig-Holstein landesweit erhoben werden und sich inhaltlich mit den Ergebnissen der regionalen Ausbildungsbetreuung decken.

Hierbei ist festzustellen, dass sich die Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsbildung und die Angaben des Statistischen Amtes verglichen mit den Zahlen der Regionalen Ausbildungsbetreuung gegenseitig bestätigen.

### **4.1. Begriffserläuterungen**

Bei den "neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen" handelt es sich um Ergebnisse der Kammerstatistik zum 30.09 jeden Jahres, wie sie für den Berufsbildungsbericht der Bundesregierung benötigt werden. Die Erhebung bei den Kammer erfolgt durch das Bundesinstitut für Berufsbildung. Gezählt werden in dieser Statistik Ausbildungsverträge, die in der Zeit vom 01.10 bis 30.09 des folgenden Jahres neu abgeschlossen worden sind und am 30.09 auch noch bestanden haben. In die Erhebung werden Anschlussverträge, Praktikanten und Umschüler nicht einbezogen.

Als "bei den Arbeitsämtern gemeldete Berufsausbildungsstellen" zählen die bei der Berufsberatung der Arbeitsämter mit einem Auftrag zur Vermittlung gemeldeten im Berichtsjahr (01.10 bis 30.09 des folgenden Jahres) zu besetzenden betrieblichen und außerbetrieblichen Berufsausbildungsstellen, einschließlich der Ausbildungsplätze in Berufsbildungswerken und sonstigen Einrichtungen, die Ausbildungsmaßnahmen für behinderte Menschen durchführen, seit 1992/93 auch einschließlich der außerbetrieblichen Ausbildungs-

plätze, die durch die verschiedenen Bund-Länder-Programme geschaffen wurden.

Als "unbesetzte Berufsausbildungsstellen" zählen alle Ausbildungsstellen, die bis zum Ende des Berichtsjahres weder besetzt noch zurückgenommen worden sind. Die Auftragsdatei wird durch Rückfragen bei den Betrieben laufend aktualisiert.

Als "bei den Arbeitsämtern gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen" zählen alle bei der Berufsberatung der Arbeitsämter gemeldeten Ratsuchenden, die im Berichtsjahr eine Vermittlung in eine Berufsausbildung im Dualen System wünschen und deren Eignung dafür geklärt ist.

Als "noch nicht vermittelte Bewerber" rechnen Personen, für die bis zum Ende des Berichtsjahres weder die Einmündung in eine Berufsausbildungsstelle die beabsichtigte Aufnahme einer schulischen Ausbildung, die Teilnahme an einer berufsvorbreitenden Bildungsmaßnahme, die Annahme einer Arbeitsstelle noch die sonstige Erledigung des Beratungsfalles, oder aber der Rücktritt von der Bewerbung bekannt geworden ist und für die Vermittlungsbemühungen seitens der Berufsberatung laufen. Die Bewerberdatei wird durch Rückfragen bei den Bewerbern laufend aktualisiert.

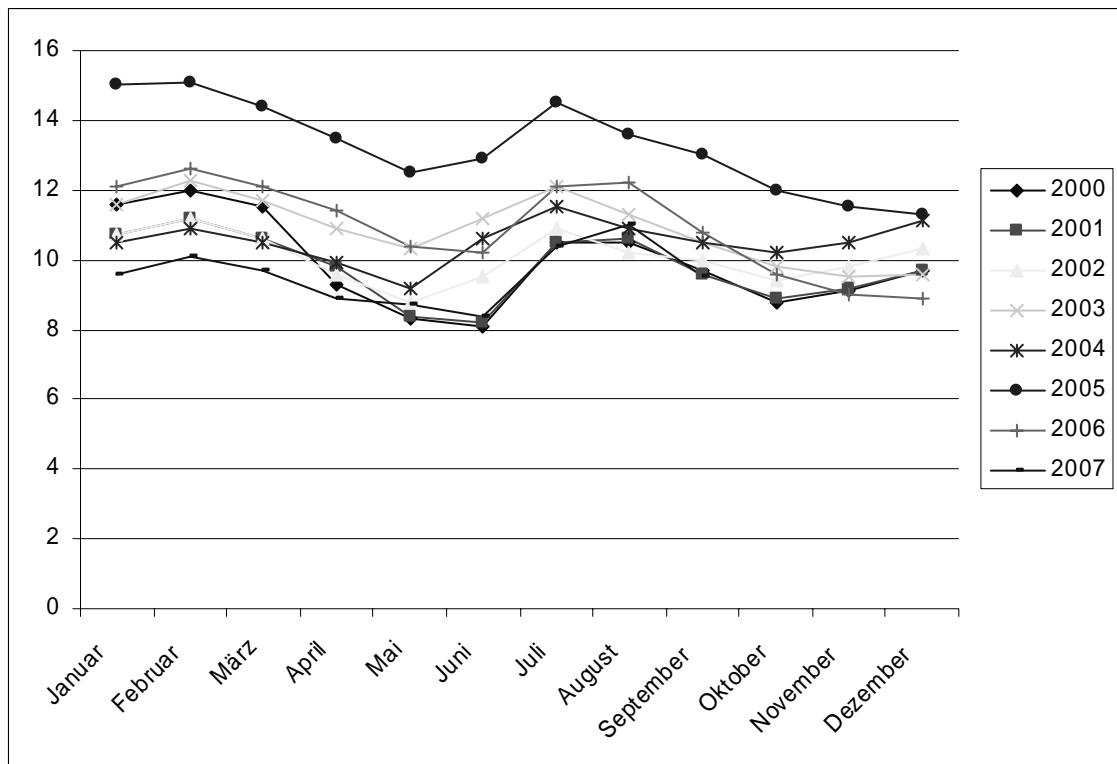
"Gesamtangebot" und "Gesamtnachfrage" auf dem Ausbildungsmarkt werden über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zuzüglich der unbesetzten Berufsausbildungsstellen bzw. der noch nicht vermittelten Bewerber aus der Berufsberatungsstatistik errechnet.

Die "Angebots-Nachfrage-Relation" gibt die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze je 100 Nachfrager an.

## 4.2. Arbeitslosenquote der Jugendlichen unter 25 in Schleswig-Holstein

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Datum der letzten Aktualisierung:  
19.10.2007

Monat/Jahr	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Januar</b>	11,6%	10,7%	10,7%	11,6%	10,5%	15%	12,1%	9,6%
<b>Februar</b>	12,0%	11,2%	11,2%	12,3%	10,9%	15,1%	12,6%	10,1%
<b>März</b>	11,5%	10,6%	10,6%	11,7%	10,5%	14,4%	12,1%	9,7%
<b>April</b>	9,3%	9,8%	9,6%	10,9%	9,9%	13,5%	11,4%	8,9%
<b>Mai</b>	8,3%	8,4%	8,8%	10,3%	9,2%	12,5%	10,4%	8,7%
<b>Juni</b>	8,1%	8,2%	9,5%	11,2%	10,6%	12,9%	10,2%	8,4%
<b>Juli</b>	10,5%	10,5%	10,9%	12,1%	11,5%	14,5%	12,1%	10,4%
<b>August</b>	10,5%	10,6%	10,2%	11,3%	10,9%	13,6%	12,2%	11,0%
<b>September</b>	9,7%	9,6%	10,0%	10,5%	10,5%	13,0%	10,8%	9,5%
<b>Oktober</b>	8,8%	8,9%	9,4%	9,8%	10,2%	12,0%	9,6%	
<b>November</b>	9,1%	9,2%	9,8%	9,5%	10,5%	11,5%	9,0%	
<b>Dezember</b>	9,7%	9,7%	10,3%	9,6%	11,1%	11,3%	8,9%	
<b>Schnitt</b>	9,9%	9,8%	10,1%	10,9%	10,5%	13,3%	11,0%	9,6%



Die Tabelle und die Grafik, die einen Zeitraum von acht Jahren darstellt, zeigt, dass es eine jahreszeitliche Schwankung in der Jugendarbeitslosigkeit gibt. Sie zeigt aber auch, dass insgesamt die Jugendarbeitslosigkeit von 2000 bis heute in einem leichten Abwärtstrend ist.

In der folgenden Tabelle ist beispielhaft für die Jahre 2005 und 2006 dargestellt, wie viele Ausbildungsverträge in welchem Ausbildungsjahr gelöst werden. Die Personengruppe der Auszubildenden ist in die Gesamtzahl der Ausbildenden und den Anteil der weiblichen Auszubildenden unterschieden. Dabei zeigt sich, dass das Verhältnis männlich-weiblich der Ratsuchenden innerhalb der regionalen Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein gleich ist mit dem Verhältnis der Auszubildenden im Landesdurchschnitt. Auch die Verteilung der Auszubildenden innerhalb der jeweiligen Ausbildungsjahre ist vergleichbar mit der Erhebung der Regionalen Ausbildungsbetreuung. In beiden Jahren der Betrachtung wird von einer Abbruchsquote in Höhe von knapp 10% berichtet.

Jahr	Auszubildende		Ausbildungsjahr				Neue Verträge	Vorzeitig gelöste Verträge	in %
	insgesamt	weiblich	1	2	3	4			
2005	51.101	21.161	16.676	16.473	15.280	2.672	18.824	4.639	9,08
2006	50.532	21.164	16.707	16.228	14.854	2.743	18.822	4.921	9,74

In der Tabelle „Eckwerte des Arbeitsmarktes“ kann nachvollzogen werden, dass die Gesamtzahl der Arbeitslosen, bezogen auf die zivilen Erwerbspersonen insgesamt, bzw. differenziert nach Männer Frauen und jüngeren Arbeitslosen unter 25 Jahren, grob um dem Bereich von 10% schwankt.

### **4.3. Aus dem IAB-Kurzbericht Nr. 2/2007**

Der Bericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigt, dass beim Zugang zu beruflicher Ausbildung und in Beschäftigung bildungsschwache Jugendliche benachteiligt sind. Auch in den Maßnahmen der BA waren sie bislang unterrepräsentiert. Jugendliche und junge Erwachsene bis 25 Jahre zählt die BA zu den besonderen Zielgruppen. Etwa ein Drittel ihres Budgets für aktive Arbeitsmarktpolitik verwendet sie für die Förderung dieses Personenkreises. Infolge der anhaltend schwierigen Lage am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt hat die BA ihr Maßnahmangebot für Jugendliche deutlich ausgeweitet. Dennoch sind die am wenigsten qualifizierten Jugendlichen sowohl bei den berufsvorbereitenden Maßnahmen als auch bei den Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung unterrepräsentiert.

Jeder zweite registrierte arbeitslose Jugendliche hat keinen Schulabschluss oder nur einen Hauptschulabschluss. Dabei ist bis 2004 eine Verschiebung der Qualifikationsstruktur hin zu höher qualifizierten Jugendlichen festzustellen. Zwischen 1998 und 2004 stieg der Anteil arbeitsloser Jugendlicher mit mittlerem Schulabschluss. Diese Entwicklung erfuhr mit Einführung des SGB II eine gewisse Trendwende. Der Anteil Jugendlicher ohne schulischen Abschluss stieg erneut von 12 % im Jahr 2004 auf 16 % im Jahr 2005.

Ein anderes Bild ergibt sich bei Betrachtung der beruflichen Bildungsabschlüsse: Zwischen 1998 und 2004 blieb der Anteil Jugendlicher ohne beruflichen Abschluss, die sich nicht mehr im Bildungs- bzw. Ausbildungssystem befinden, bundesweit laut Mikrozensus relativ stabil bei 33 %. Demgegenüber sank der Anteil der arbeitslosen Jugendlichen ohne beruflichen Abschluss von 55 auf 40 %. Im Gegenzug stieg der Anteil der arbeitslosen Jugendlichen mit abgeschlossener Berufsausbildung von 45 % im Jahre 1998 auf 60 % im Jahre 2004. Die schlechtere konjunkturelle Lage offen-sichtlich dazu, dass Arbeitslosigkeit in diesem Zeitraum in wachsendem Ausmaß auch zu einem Problem beruflich qualifizierter Jugendlicher wurde.

Der seit Jahren steigende Anteil von Altbewerbern an den Lehrstellenbewerbern eines Jahrgangs zeigt, dass die Probleme beim Übergang in eine betriebliche Ausbildung zunehmen. Dieses gilt auch für besser qualifizierte Jugendliche.

Auch bei den Alternativen zur betrieblichen Ausbildung, wie z.B. den berufsvorbereitenden Maßnahmen oder der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen, steigt der Anteil der besser Qualifizierten.

Für leistungsschwächere Bewerber verstärken sich damit die Zugangsprobleme zu einer beruflichen Ausbildung.

Selbst bei jungen Erwachsenen mit beruflichem Abschluss ist seit Ende der 90er Jahre ein Anstieg der Arbeitslosigkeit zu beobachten. Dadurch verschärfen sich wiederum die Probleme derjenigen, die den Übergang in Beschäftigung ohne beruflichen oder schulischen Abschluss bewältigen müssen.

Bei Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung ist eine ähnliche Entwicklung zu beobachten: Jugendliche ohne beruflichen Abschluss kamen seltener zum Zug. Im Jahr 2005 konnten sie jedoch bei diesen Maßnahmen teilweise aufholen.

#### **4.4. Aus dem IAB Forschungsbericht Nr. 4/2007**

Auf dem Weg ins Erwerbsleben sind Jugendliche mit einer Reihe von Arbeitsmarktübergängen konfrontiert. Der Arbeitsmarkt für Jugendliche ist durch zahlreiche Arbeitslosigkeitsphasen mit vergleichsweise kurzer Dauer und einer Vielzahl arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen geprägt. Um die Auswirkungen von Arbeitslosigkeit für die betroffenen Jugendlichen und die gesamte Gesellschaft möglichst gering zu halten, lässt sich an den Arbeitsmarktübergängen ansetzen. Wie hohe und tendenziell steigende Arbeitslo-

senquoten und Maßzahlen zur Betroffenheit belegen, bereiten diese Übergänge vielen Jugendlichen Schwierigkeiten. Andererseits bieten Arbeitsmarktübergänge nicht nur Risiken, sondern auch Chancen, die es zu nutzen gilt!

Eine vergleichende Analyse der Bestände und Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt zeigt für Jugendliche eine wesentlich höhere Arbeitslosendynamik und eine bedeutend geringere Beschäftigungsstabilität als unter den übrigen Erwerbspersonen.

## 4.5. Eckwerte des Arbeitsmarktes

Im Berichtsmonat September 2007 lag der Anteil der arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren bei fast 13 %. Auch diese Tabelle zeigt die Vergleichbarkeit mit den Daten der Regionalen Ausbildungsbetreuung. Männer und Frauen sind nahezu gleichermaßen betroffen.

<b>Berichtsmonat: September 2007</b>					
Merkmal		2007			
		Sept.	August	Juli	Juni
<b>ARBEITSLOSE</b>					
12,9%	Jüngere unter 25 Jahren	14.341	16.690	15.741	12.770
3,6%	dar.: Jugendliche unter 20 Jahren	4.037	5.130	4.177	3.225
<b>ARBEITSLOSENQUOTEN</b> bezogen auf					
- alle zivilen Erwerbspersonen insgesamt		7,8%	8,3%	8,4%	8,2%
- abhängige zivile Erwerbspersonen insgesamt		8,9%	9,4%	9,5%	9,3%
Männer		8,8%	9,3%	9,4%	9,3%
Frauen		9,0%	9,6%	9,5%	9,3%
Jüngere unter 25 Jahren		9,5%	11,0%	10,4%	8,4%
dar.: Jugendliche unter 20 Jahren		7,6%	9,7%	7,9%	6,1%
<b>GEMELDETE STELLEN</b>					
- Zugang im Monat		7.270	6.803	8.031	8.150
dar.: ungefördert		5.934	5.712	6.470	6.858
- Zugang seit Jahresbeginn		68.166	60.896	54.093	46.062
dar.: ungefördert		54.818	48.884	43.172	36.702
- Bestand		21.599	21.928	23.664	23.976
dar.: ungefördert		13.216	13.607	14.288	14.676
sofort zu besetzen		19.773	19.846	21.942	20.944

## 4.6. Schulabschlüsse

In der 1%-Microzensuserhebung des Landes Schleswig-Holstein von 2002 zeigt sich, dass die Verteilung der Schulabschlüsse in Prozent mit den Daten der Regionalen Ausbildungsbetreuung vergleichbar ist.

Junge Frauen sind auch in dieser Darstellung höher in der Personengruppe mit einem Schulabschluss vertreten, der hochwertiger als der Hauptschulabschluss ist. Die Anzahl der männlichen Jugendlichen mit einem Hauptschulabschluss ist in der Altersgruppe der 15- bis 20-jährigen doppelt so hoch.

	zusammen	Hauptschule	Realschule	Fachhochschulreife
<b>Männer</b>				
15-20	21%	12%	8%	
20-25	59%	18%	21%	21%
25-30	59%	19%	19%	22%
<b>Frauen</b>				
15-20	18%	6%	10%	
20-25	62%	14%	24%	24%
25-30	61%	15%	26%	20%
<b>Männer und Frauen</b>				
15-20	39%	17%	18%	
20-25	121%	32%	45%	45%
25-30	120%	34%	45%	42%

## 4.7. Ausbildungsverträge

Der Ausbildungsmarkt im Berichtsjahr 2006/2007

Berichtsjahr	Insge- samt	Indust- rie und Handel	Hand- werk	Öf- fentl. Dienst	Land- wirt- schaft	Sons- tige	Unbeset- zte Be- rufsaus- bildungss- stellen	Gesamt angebot	Bei den AÄ gemeldete Berufsaus- bildungssstellen	Noch nicht- vermit- telte Be- werber	Ge- samtnach- frage	Bei den AÄ ge- meldete Bewerber für Berufs- ausbildungssstellen	Angebot- /Nachfrage- Relation
Deutschland 2005/06	576.153	336.935	162.604	14.082	15.813	46.719	15.401	591.554	459.202	49.487	625.640	763.097	94,6
2006/07	625.914	367.484	179.698	13.412	15.902	49.418	18.359	644.273	516.422	29.102	655.016	734.276	98,4
Veränderung geg. Vorjahr absolut	49.761	30.549	17.094	-670	89	2.699	2.958	52.719	57.220	- 20.385	29.376	-28.821	-
in%	8,6	9,1	10,5	-4,8	0,6	5,8	19,2	8,9	12,5	-41,2	4,7	-3,8	-
Westdeutsch- land 2005/06	452.215	259.002	131.660	10.765	10.974	39.814	13.556	465.771	360.016	33.237	485.452	559.058	95,9
2006/07	500.816	289.372	147.561	10.145	11.357	42.381	15.953	516.769	396.089	20.546	521.362	547.542	99,1
Veränderung geg. Vorjahr absolut	48.601	30.370	15.901	-620	383	2.567	2.397	50.998	36.073	- 12.691	35.910	-11.516	-
in%	10,7	11,7	12,1	-5,8	3,5	6,4	17,7	10,9	10,0	-38,2	7,4	-2,1	-

## 4.8. Ausbildungsnachfrage

### Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt zum 30. September

Berichtsjahre: 1997 - 2007 Schleswig-Holstein

Merkmal	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	19.582	20.103	20.370	20.067	19.212	18.671	18.769	19.314	19.034	20.339	21.859
davon: Industrie und Handel	8.193	8.664	9.490	9.297	9.090	8.696	8.937	9.452	9.606	10.324	11.272
Handwerk	7.545	7.620	7.375	7.158	6.611	6.400	6.360	6.306	6.270	6.568	7.351
Öffentlicher Dienst	619	622	605	581	549	538	489	594	554	486	447
Landwirtschaft	737	713	681	731	556	686	720	791	755	990	734
Freie Berufe	2.164	2.121	1.967	2.009	2.092	2.000	1.916	1.831	1.696	1.796	1.868
Hauswirtschaft	297	338	222	262	285	316	320	306	122	149	153
Seeschifffahrt	27	25	30	29	29	35	27	34	31	26	34
Unbesetzte Berufsausbildungsstellen	810	704	844	637	718	455	396	504	553	526	785
Gesamtangebot	20.392	20.807	21.214	20.704	19.930	19.126	19.165	19.818	19.587	20.865	22.644
Gemeldete Berufsausbildungstellen	20.918	20.230	19.995	19.969	19.594	18.473	16.651	15.667	14.275	14.670	15.738
Noch unversorgte / nicht-vermittelte Bewerber	835	550	494	443	384	499	694	802	865	1.061	981
Gesamtnachfrage	20.417	20.653	20.864	20.510	19.596	19.170	19.463	20.116	19.899	21.400	22.840
Gemeldete Bewerber für Berufsausbildungstellen	20.778	21.238	20.828	20.354	19.391	18.082	19.292	19.095	18.597	20.260	19.535
Angebots-Nachfrage-Relation in %	99,9	100,7	101,7	100,9	101,7	99,8	98,5	98,5	98,4	97,5	99,1

## **4.9. Berufsbildungsbericht 2008**

Die im Berufsbildungsbericht gezogene Bilanz des Ausbildungsstellenmarktes 2007 zeigt, dass das Engagement der Partner des Ausbildungspakts wirkt. Mit rund 625.900 neu abgeschlossener Ausbildungsverträge zum 30. September 2007 wurde erstmals seit 2001 wieder die Marke von 600.000 neu abgeschlossener Ausbildungsverträge überschritten und zugleich der zweithöchste Wert seit der Wiedervereinigung erreicht. Vorrangiges Ziel für Sozialpartner und Politik ist 2008 die Vermittlung von Altbewerbern und Altbewerberinnen.

### **Bilanz des Ausbildungsstellenmarktes im Jahr 2007**

Der Ausbildungsstellenmarkt hat sich zwischen Oktober 2006 und September 2007 sehr erfreulich entwickelt. Mit 625.914 neu abgeschlossener Ausbildungsverträge haben die zuständigen Stellen zum Stichtag 30. 09. 2007 das zweithöchste Vertragsergebnis seit der Wiedervereinigung gemeldet. Lediglich 1999 fiel mit 631.015 neuen Verträgen die Meldung höher aus.

Die positive Vertragsentwicklung aus dem Vorjahr hat sich damit verstärkt fortgesetzt: Nach einem Vertragsplus von knapp 25.973 Fällen, bzw. 4,7 % zum September 2006 konnte die Zahl der neuen Verträge zum September 2007 um weitere 49.761 Fälle, bzw. 8,6 % gesteigert werden. Innerhalb von zwei Jahren stieg die Zahl der neuen Verträge somit um 75.734. Die Lücke zwischen unversorgt gebliebenen Bewerbern und Bewerberinnen und noch offenen Ausbildungsplätzen schließt sich somit.

Der deutliche Anstieg der neu abgeschlossenen Verträge hat dazu beigetragen, die Zahl der gemeldeten, noch unversorgten Jugendlichen spürbar zu senken. Zum 30. September 2007 hat die Statistik der Bundesagentur für Arbeit 29.102 noch unversorgte Bewerber und Bewerberinnen ausgewiesen. Das sind gut 20.000 Jugendliche bzw. 41,2 % weniger als im Jahr zuvor. Der relative Rückgang an unversorgten Bewerbern und Bewerberinnen fiel in den

neuen Ländern mit 47,3 % (auf 8.551) deutlich höher aus als in den alten Ländern (38,2 % auf 20.546).

Gleichzeitig hat sich die Zahl der gemeldeten, noch offenen Ausbildungsplätze um 2.958 bzw. 19,2 % auf 18.359 erhöht. Dabei entfallen auf die alten Länder 15.953 offene Plätze und auf die neuen Länder 2.338. Auch wenn die Zahl der unversorgten Bewerber und Bewerberinnen die Zahl der noch offenen Ausbildungsplätze um etwa 11.000 übertrifft, sind die Erfolgschancen bei der Nachvermittlung der 29.102 unversorgten Jugendlichen spürbar gewachsen. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit stehen hierfür nicht nur die rund 18.000 noch offenen Ausbildungsplätze, sondern auch die rund 35.000 noch freien Plätze in Einstiegsqualifizierungen zur Verfügung. Die Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt ist maßgeblich durch den allgemeinen Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt geprägt.

Wie bereits im vergangenen Jahr wurde auch 2007 die Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt maßgeblich durch den allgemeinen Aufschwung auf dem Arbeitsmarkt geprägt. Die bundesweite Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten nahm von Anfang Oktober 2006 bis Ende September 2007 nach den bislang vorliegenden Zahlen um 539.400 zu. Infolge des Beschäftigungsplus stieg auch die Zahl der von den Betrieben, Verwaltungen und Praxen abgeschlossenen Ausbildungsverträge.

Aber auch das außerbetriebliche Ausbildungsplatzangebot wurde ausgeweitet. Dieses betraf insbesondere die SGB-geförderte Ausbildung für Jugendliche mit individuellen Benachteiligungen bzw. mit Behinderungen, in die im Berichtsjahr 2007 (01.10.2006 bis 30.09.2007) gut 4.700 Personen mehr einmündeten als im Jahr zuvor. Zudem kam es noch zu weiteren Einmündungen im Rahmen des Nachvermittlungsgeschäfts nach Abschluss des Berichtsjahres.

Nach vorläufigen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit haben im Kalenderjahr 2007 49.322 junge Menschen eine Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung begonnen. Das entspricht einer Steigerung von

35,7 % gegenüber dem Vorjahr. Werden die 19.710 Einritte in Reha-Ausbildung nach § 102 SGB III mit einbezogen, so sind von Januar bis Dezember 2007 69.000 und damit 12.100 mehr Jugendliche als im Vorjahr in außerbetriebliche Ausbildung eingemündet. Vom Gesamtzuwachs bei den neuen Ausbildungsverträgen im Umfang von 49.800 zusätzlichen Neuabschlüssen ist nach den bislang vorliegenden Schätzungen allenfalls ein Fünftel bis zu einem Viertel auf die Ausweitung der außerbetrieblichen Ausbildung zurückzuführen. Das bedeutet, dass die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge im Jahr 2007 mindestens um 37.000, möglicherweise sogar um über 40.000 gestiegen ist. Eine Steigerung der Neuverträge ist in fast allen Bereichen der zuständigen Stellen sichtbar. Die Industrie- und Handelskammern meldeten rund 367.500 neue Verträge; das ist ein kräftiges Plus von über 30.500 Verträgen bzw. 9,1%. Die Zahl der Neuverträge übertrifft damit alle bisherigen Ergebnisse seit 1992.

Der Zuwachs an Neuverträgen in Industrie und Handel ist nahezu ausschließlich in den alten Ländern (11,7 %) erzielt worden. Mit einer Steigerung um 0,2 % blieb die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den neuen Ländern nahezu konstant. Das Handwerk hat seine Neuverträge um 10,5 % bzw. um 17.100 auf knapp 180.000 neue Vertragsverhältnisse ausweiten können. Auch lagen die Zuwachsraten in den alten Ländern (12,1 %) deutlich über denen der neuen Ländern (3,9 %).

### **Altbewerber bleiben berufsbildungspolitische Aufgabe**

Die Bundesagentur für Arbeit weist seit einigen Jahren stark wachsende Zahlen von Ausbildungsplatzbewerbern und -bewerberinnen aus, die die Schule bereits seit mindestens einem Jahr oder länger verlassen haben. 2007 wurden rund 385.000 Altbewerber und Altbewerberinnen gezählt, 281.000 in den alten, 103.900 in den neuen Ländern. Analysen des Bundesinstituts für Berufsbildung belegen, dass die Gruppe der Altbewerber und Altbewerberinnen sehr heterogen ist, mit teils guten, aber zum Teil sehr schlechten Ausbildungschancen.

Die Erfolgschancen der Altbewerber und Altbewerberinnen, die in Ausbildung einzumünden, hängen von verschiedenen Einflussfaktoren, wie dem Zeitpunkt des Schulabgangs, den Schulnoten, dem Alter und den regionalen Arbeitsmarkt- bzw. Ausbildungsmarktbedingungen ab. Je länger der Schulentlasszeitpunkt zurückliegt, je schlechter das Zeugnis ausfällt, je älter der Bewerber oder die Bewerberin ist, umso schlechter sind die Chancen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz. Aus diesem Grunde hat die Bundesregierung mit ihrer Qualifizierungsinitiative ein Paket gezielter Maßnahmen für besonders förderungsbedürftige Altbewerber auf den Weg gebracht.

### **Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs**

Der Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs hat 2007 deutlich zur Verbesserung der Ausbildungssituation beigetragen und die selbst gesteckten quantitativen Zielsetzungen übertroffen. Die Bundesregierung und die Wirtschaft haben den 2004 geschlossenen Pakt daher im März 2007 bis 2010 um drei Jahre verlängert und dabei zusätzliche quantitative Zielvereinbarungen festgelegt. Zudem hat sich mit dem „Bundesverband der Freien Berufe“ der Kreis der Paktpartner erweitert.

Die Wirtschaft hat dabei ihre Zusagen zur Einwerbung von neuen Ausbildungsplätzen auf jährlich 60.000 (bisher: 30.000 Plätze/Jahr) erhöht. Darüber hinaus sagt die Wirtschaft die Bereitstellung von jährlich 40.000 betrieblichen Einstiegsqualifikationen (bisher: 25.000/Jahr) und die Einwerbung von jährlich 30.000 neuen Ausbildungsbetrieben zu. Die Bundesregierung hat zugesagt, das Sonderprogramm „Einstiegsqualifizierung Jugendlicher“ entsprechend aufzustocken und die Förderung für die kommenden drei Jahre sicherzustellen.

Sie unterstützt die Paktbemühungen zudem mit dem aufgestockten JOB-STARTER- und dem Bund-Länder-Ausbildungsprogramm Ost. Zudem schreibt sie den Anteil der Ausbildungsplätze in der Bundesverwaltung auf

mindestens 7 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fest. Die Bundesagentur für Arbeit hat zugesagt, ihre Beratung und Vermittlung in Ausbildung mit dem Einsatz ihrer Förderinstrumente auf hohem Niveau fortzusetzen und zusätzlich 7.500 außerbetriebliche Ausbildungsplätze einmalig im Herbst 2007 zu fördern. Diese gesteigerten Zielzusagen wurden 2007 von den Paktpartnern erreicht und sogar übertroffen.

#### **4.10. Neue Reforminitiativen der Bundesregierung zur beruflichen Bildung**

2007 hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die Herausforderungen im Jahr mit Partnern von Bund, Ländern, Wirtschaft, Gewerkschaften, Forschung und Praxis in einem strukturierten Reformprozess aufgegriffen und Lösungsvorschläge erarbeitet, die sich zum Teil bereits in Umsetzung befinden. Maßgebliche Impulse setzen dabei der vom BMBF einberufene Innovationskreis berufliche Bildung (IKBB) und die in 2007 unter Federführung des BMBF entwickelte und im Januar 2008 verkündete Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung.

Der IKBB hat im Juni 2007 zehn Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung vorgelegt, die große Beachtung in der Fachöffentlichkeit fanden und noch in 2007 teilweise in die Praxis umgesetzt wurden. Die unter Federführung des BMBF erarbeitete und am 09.01.2008 verabschiedete Qualifizierungsinitiative bündelt zentrale Maßnahmen der Bundesregierung mit dem Ziel, das deutsche Aus- und Weiterbildungswesen in Qualität und Wirkungsbreite zu verbessern und somit zur Sicherung von Wachstum und Beschäftigung in Deutschland beizutragen.

## 4.11. Die Methodik der Datenauswertung

Für die geplante Auswertung der Daten war ein streng systematisches Vorgehen erforderlich. Alle Rohdaten der einzelnen Standorte lagen mir als Access-Tabellen aus Datenbanken unterschiedlicher Versionen vor. Das erste Problem, das bewältigt werden musste, war die Datensätze zu vereinheitlichen. Hierbei mussten folgende Besonderheiten beachtet werden:

- Es wurden unterschiedliche Fassungen der Fragebögen benutzt.
- Es wurden fünf unterschiedliche Versionen des Programms benutzt: Access 95, Access 97, Access 2000 und zuletzt sogar einige Versionen von Access XP und Access 2003
- Viele Datensätze waren unvollständig eingegeben, was bedeutet, dass einige Felder keine, unvollständige oder fehlerhafte Angaben enthielten. Für weiteren Betrachtungen mussten diese Datensätze korrigiert, ergänzt oder gelöscht werden, um Fehlinterpretationen der Daten zu vermeiden.

Im ersten Schritt der Auswertung habe ich die Überschriften aller Tabellen kopiert und untereinander in eine neue Tabelle eingefügt. Es waren insgesamt 60 Zeilen aus sechs Jahren der zehn Standorte. Diese Zeilen habe ich dann sortiert, um sicherzustellen, dass die richtigen Spalten der einzelnen Tabellen in der richtigen Reihenfolge passend untereinander stehen. Nach diesem Arbeitsschritt war es auch möglich, die unterschiedlichen Titel der Spalten, wenn nötig, zu vereinheitlichen.

Dieser mehrfach ausgeführte Arbeitsschritt nahm mehrere Tage in Anspruch, da sichergestellt sein musste, dass an diesem Punkt keine Fehler in die weitere Auswertung übernommen werden. Jede Ungenauigkeit in dieser Phase der Vorbereitung hätte für die gesamte Auswertung die Unbrauchbarkeit be-

deutet. Erst als sichergestellt war, dass jede Datenspalte und auch jede Datenzeile fehlerfrei und kongruent war, konnten die Datensätze zusammengefügt werden.

Bevor dieses erfolgte, wurde jedoch noch zu jeder einzelnen Datenbank der Standorte und für jedes Jahr eine Gesamtabfrage der möglichen Auswertungen in Access vorgenommen. So war es möglich, die Endauswertung der Gesamtdaten mit den Ursprungsdaten stichprobenweise zu vergleichen. Innerhalb der einzelnen Datenbanken waren 14 bis zu 32 Abfragen möglich, die nun als Stichproben als Kontrolldatenbanken dienen sollten.

In einem weiteren Schritt wurden alle 7.165 Datensätze in einer Exceltabelle zusammengefasst und nochmals auf ihre Richtigkeit überprüft. Auch diese Prüfung erfolgte sowohl zeilen- als auch spaltenbezogen. Excel ermöglicht es, die Datensätze nach Spalten zu sortieren. Dieses Verfahren zeigte bereits im Vorfeld fehlerhafte oder unvollständige Datenreihen auf, die gelöscht wurden.

Nachdem alle 7.165 Datensätze auf Vollständigkeit und Fehlerlosigkeit überprüft wurden, habe ich die gesamte Datentabelle in das Programm SPSS eingelesen.

„SPSS bezeichnet sowohl eine Softwarefirma, die Statistik- und Analyse-Software entwickelt und vertreibt, als auch deren wichtigstes Produkt. Die Firma wurde an der amerikanischen Stanford-Universität von Norman H. Nie, C. Hadlai (Tex) Hull und Dale Bent gegründet. Der Name SPSS stand ursprünglich als Abkürzung für die Bezeichnung Statistical Package for the Social Sciences. Damals wurden die statistischen Daten noch auf Lochkarten gespeichert, später auf Großrechnerplatten. 1983 wurde die erste PC-Version entwickelt. Zwischenzeitlich stand SPSS für Superior Performing Software System. Heute wird der Ausdruck SPSS Inc. für die Firma und SPSS lediglich für das originale Produkt verwendet, da sich die Funktionen der Software im Laufe der Jahre weiterentwickelt haben, und heute nicht mehr auf diese Weise abgekürzt werden können.“

Die Software SPSS ist ein modular aufgebautes Programmpaket zur statistischen Analyse von Daten. Das Basismodul ermöglicht das grundlegende Datenmanagement und umfangreiche statistische und grafische Datenanalysen mit den gängigsten statistischen Verfahren. Für spezielle Anwendungen, etwa Conjoint- oder Zeitreihenanalyse, gibt es Zusatzmodule, die auf dem Basismodul aufsetzen. SPSS wird häufig im wissenschaftlichen Bereich eingesetzt, findet aber auch in Unternehmen, beispielsweise in der Marktforschung Anwendung. Das Programm beinhaltet eine eigene "Programmiersprache", kann aber mit einigen Einschränkungen im Leistungsumfang auch menügesteuert bedient werden.“ (Quelle: <http://de.wikipedia.org/wiki/SPSS>)

Die Übertragung der Daten in das Auswertungsprogramm SPSS und die darauf folgende vergleichende Betrachtung und Auswertung der Daten erfolgte mit Hilfe von Prof. Dr. Clemens Schwender in Berlin. Seine umfangreichen Erfahrungen in der Analyse komplexer Datenmengen mit Hilfe von SPSS waren ein bedeutender Gewinn für diese Arbeit.

Der nächste Schritt war die Systematisierung der Auswertung. Begonnen habe ich mit der quantitativen Darstellung aller einzelnen Kriterien der Fragebögen und deren Entwicklung über den gesamten Zeitraum von sechs Jahren. Hierbei bin ich chronologisch, dem Beratungsverlauf folgend, vorgegangen. Zunächst wurde der Zugang zur Beratungsarbeit, bezogen auf alle anderen Angaben, dargestellt. Dann wurden die soziobiographischen Daten in ihren Beziehungen zueinander, dann die ausbildungsrelevanten Daten, die diagnostischen Daten, die Daten der Intervention und zuletzt die Daten des Erfolges verglichen. In den folgenden Tabellen sind die einzelnen Betrachtungen in ihrer Gesamtheit und in ihrer Systematik zusammengefasst. Deutlich ist sichtbar, wie ich die einzelnen Angaben der Fragebögen systematisch durchdekliniert habe. In der auswertenden Betrachtung habe ich dann jedoch auf aussagekräftige Erkenntnisse reduziert und nur diese betrachtet und dargestellt.

Nr.	FraBo	Tabelle	Titel	Nur abgeschlossenen Fälle; Fälle ohne Angaben nicht berücksichtigt
			<b>Persönlich Voraussetzungen</b>	<b>Soziobiographische Daten</b>
A	A	1.1.	<b>Anzahl</b> der abgeschlossenen Fälle	2004 max. 2002 Minimum, Unterschied bis zu einem Drittel
			<b>Kinder</b>	
0	0	1.2.	Anteil mit Kindern	keine Dynamik, Anteil zwischen 6% und 9%
			<b>Geschlecht</b>	
1	1	1.3.	<b>Geschlecht</b>	minimale Veränderungen, Frauenanteil zwischen 40,3% und 41,9%
1	1	1.3.1.	<b>Geschlecht und Kinder</b>	Anteil Frauen mit Kinder doppelt so hoch, 10%
			<b>Alter</b>	
2	2	1.4.	<b>Alter</b> Gesamtverteilung	15 bis 27 Jahre, Durchschnittsalter stabil, Alter zu Beginn der Ausbildung steigt
2	2	1.4.1.	Altersstufen IAB bis 17, 18-19, ab 20	bis 17 nimmt seit 2004 ab, über 20 nimmt zu
2	2	1.4.2.	Altersstufen SASH bis 14, 15-19, 20-24, ab 25	leichte Tendenz zu höheren Altersgruppen, Ratsuchende werden eher älter
2	2	1.5.	<b>Alter zu Beginn</b> der Ausbildung	bleibt gleich, werden leicht immer älter, leichte Steigung, kommen nach ca. 1,5 Jahren
2	2	1.6.	<b>Alter und Kinder</b>	Mit Kinder 2,5 Jahre, älter
2	2	1.7.	<b>Alter und Geschlecht</b>	Differenz 0,1 Jahr, kein Unterschied
			<b>Familienstand</b>	
3	3	1.8.	<b>Familienstand</b>	Gesamtzahl bleibt, keine weiteren Betrachtungen
			<b>Herkunft</b>	
4	4	1.9.	<b>Herkunft, Staatsangehörigkeit</b>	Bei 10 % konstant, eher weniger Aussiedler, andere bis 2005 gestiegen
4	4	1.9.1.	<b>Herkunft und Kinder</b>	Migration über doppelt so oft Kinder, kein Unterschied zwischen Aussiedler und sonstigen
4	4	1.9.2.	<b>Herkunft und Geschlecht</b>	eher mehr Männer, Unterschied jedoch gering
4	4	1.9.3.	<b>Herkunft und Alter und Geschlecht</b>	Sonstige leicht älter, Migranten auch älter
5	5		<b>PLZ</b>	ohne Betrachtung
6	6		<b>Wohnort</b>	ohne Betrachtung

			<b>Schulabschluss</b>	
7	7	10.1.	<b>Schulabschluss</b>	Anteil ohne und Förderschule lässt nach, Bildungsoffensive, HS bleibt bei 70%, MR bleibt
7	7	10.1.1.	<b>Schulabschluss 3-stufig</b>	dito, jedoch klarer (<2=1 / 2=2 / >2=3)
7	7	10.1.2.	<b>Schulabschluss und Kinder</b>	Erste Stufe doppelt so oft Kinder wie HS Stufe 2 und Stufe 3
7	7	10.1.3.	<b>Schulabschluss und Geschlecht</b>	Doppelt so viel Männer Stufe 1, Stufe 3 Frauen ein Drittel. Männer nur ein Fünftel
7	7	10.1.4.	<b>Schulabschluss und Alter</b>	Keine Werte, ohne Abschluss und mit Abitur sind älter, HS sind jünger
7	7	10.1.5.	<b>Schulabschluss und Herkunft</b>	Migration eher in Stufe 1, Stufe 3 ausgeglichen
			<b>Berufliche Voraussetzungen</b>	<b>Ausbildungsrelevante Daten</b>
9	8	2.1.	<b>Situation zu Beginn über die Jahre</b>	Abbruch nimmt bis 2004 zu, dann drastisch ab, Problemlage verschiebt sich
9	8	2.1.1.	<b>Situation und Kindern</b>	Mit Kinder 18% eher Abbruch
9	8	2.1.2.	<b>Situation und Geschlecht</b>	Jungs deutlich früher als Mädchen
9	8	2.1.3.	<b>Situation und Alter</b>	Abbrecher sind 0,5 Jahre älter, kommen im Schnitt nach 1,6 Jahren
9	8	2.1.4.	<b>Situation und Herkunft</b>	Abbruch Deutsche 52%, Migranten 42%, Sonstige 66%
9	8	2.1.5.	<b>Situation und Schulabschluss</b>	3 stufig, ohne Abschluss 62%, HS 52%, MR 48%
			<b>Ausbildungsjahr</b>	
11	8b		<b>Ausbildungsjahr über die Jahre</b>	Kein Ergebnis
11	8b		<b>Ausbildungsjahr und Kinder</b>	Kein Ergebnis
11	8b		<b>Ausbildungsjahr und Geschlecht</b>	Frauen kommen früher
11	8b		<b>Ausbildungsjahr und Alter</b>	Kein Ergebnis
11	8b		<b>Ausbildungsjahr und Herkunft</b>	Kein Ergebnis
11	8b		<b>Ausbildungsjahr und Schulabschluss</b>	Kein Ergebnis
			<b>Betriebsgröße</b>	Kein Ergebnis
12	8c	2.3.	<b>Betriebsgröße über die Jahre</b>	Kleine stellen die meisten Ausbildungsplätze 60%, Anteil Große nimmt zu, Mittlere nehmen ab
12	8c	2.3.1.	<b>Betriebsgröße und Kindern</b>	Eher in Kleinbetrieben, weniger in großen Betrieben
12	8c		<b>Betriebsgröße und Geschlecht</b>	Kein Ergebnis
12	8c		<b>Betriebsgröße und Alter</b>	Minimales Ergebnis
12	8c	2.3.4.	<b>Betriebsgröße und Herkunft</b>	Deutliche Unterschiede in den drei Gruppen
12	8c		<b>Betriebsgröße und Ausbildungsjahr</b>	Je kleiner der Betrieb, desto weniger Abschluss, je größer, desto höher der Abschluss
12	8c	2.3.6.	<b>Betriebsgröße und Schulabschluss</b>	Kein Ergebnis

			<b>Beruf</b>	
10	8a	2.4.	<b>Beruf Häufigkeit</b>	20 Berufe mit mindestens 100 Nennungen vertreten 67% aller Fälle
10	8a		<b>Beruf über die Jahre</b>	Unterschiedliche Berufe haben unterschiedliche Anforderungen
10	8a	2.4.1.	<b>Beruf und Kinder</b>	Kinderanteil 7,6%, Tops Zimmerer u. Zahnarzthelper, Arzthelperin, Verkäuferin, Kauffrau EH
10	8a	2.4.2.	<b>Beruf und Geschlecht, unten grün, oben rot</b>	In den Extremen die höchste Kinderrate: Metall, Dachdecker, Zimmerer vs. Zahnarzt, Arzthelper
10	8a	2.4.3.	<b>Beruf und Alter</b>	Lebensalter, Ausbildungsbeginn, Ausbildungsjahr, geringe Unterschiede ca.1,5 Jahre
10	8a	2.4.4.	<b>Beruf und Herkunft</b>	Deutsch: Dachdecker, Aussiedler: Metall, Sonstige: Groß- und Außenhandel
10	8a	2.4.5.	<b>Beruf und Schulabschluss</b>	Es gibt Berufe mit mehr Qualifikation: Handel, Kauffrau, Arzt, Hotel
10	8a	2.4.6.	<b>Beruf und Situation</b>	Maximale Abbrecher Gärtner, Maurer, Koch, maximal in Ausb. Hotel, Büro, Kauffmann, Metall
10	8a	2.4.7.	<b>Beruf und Ausbildungsjahr</b>	Anfang Verkäuferin, Ende Elektro-, Zimmerer, Maurer und interessante Verbindungen (Gärtner)
10	8a	2.4.8.	<b>Beruf und Betriebsgröße</b>	entsprechend der Erwartung
			<b>Kündigung</b>	
15	9	2.5.1.	<b>Kündigung über die Jahre, nur Abbrecher</b>	Bei Auflösung Anstieg, Betrieb Keine Erkenntnisse, Abbruch durch Azubi nimmt ab
15	9	2.5.2.	<b>Kündigung und Kinder</b>	Kündigung durch Betrieb nimmt ab, Auflösungsvertrag nimmt zu
15	9	2.5.3.	<b>Kündigung und Geschlecht</b>	Frauen kündigen selbst, Betrieb kündigt Männer, Auflösungsvertrag mehr Frauen
15	9	2.5.4.	<b>Kündigung und Alter</b>	Kein Ergebnis
15	9	2.5.5.	<b>Kündigung und Herkunft</b>	Aussiedler kündigt weniger, Sonstige kündigen mehr als Deutsche, sonst kein Ergebnis
15	9	2.5.6.	<b>Kündigung und Schulabschluss</b>	Je mehr Bildung, desto mehr kündigen Azubis, desto weniger der Betrieb, mehr Auflösungen
15	9	2.5.7.	<b>Kündigung und Situation</b>	Wenn in Ausbildung aber Kündigung liegt vor, dann Auflösung, sonst Kündigung Betrieb
15	9	2.5.8.	<b>Kündigung und Ausbildungsjahr</b>	Je länger Ausbildung, desto eher Auflösung, sonst eher Kündigung Betrieb
15	9	2.5.9.	<b>Kündigung und Betriebsgröße</b>	Mittlere Sonderstellung, weniger Auflösung, mehr Kündigungen durch beide
15	9	2.5.9.	<b>Kündigung und Beruf</b>	Initiativ Zahnarzthelperin bis zum Dachdecker, Betrieb Handwerk

			<b>Zugang</b>	
8	12	2.6.	<b>Zugang, wenn bekannt Privat, Behörde, Ausb.</b>	Über Ausbildung Zunahme 2005/06, Behörde kein Ergebnis, Privat Abnahme ab 2006
8	12	2.6.1.	<b>Zugang und Kinder</b>	Kinder eher Behörden, weniger Ausbildung, Privat bleibt
8	12	2.6.2.	<b>Zugang und Geschlecht</b>	Frauen eher Privat, Behörden gleich, Männer aus Ausbildung
8	12	2.6.3.	<b>Zugang und Alter</b>	Kein Ergebnis
8	12	2.6.4.	<b>Zugang und Herkunft</b>	Migration nicht privat, nicht Behörde, sondern Ausbildung, Sonstige privat oder Behörde,
8	12	2.6.5.	<b>Zugang und Schulabschluss</b>	Privat und Behörde ab, Hauptschule steigt mit Bildung, Ausbildung fällt mit Bildung
8	12	2.6.6.	<b>Zugang und Situation</b>	Wenn Privat, dann in Ausbildung, wenn Behörde eher Abbruch, Ausbildung sind in Ausbildung
8	12	2.6.3.	<b>Zugang und Ausbildungsjahr</b>	Kein Ergebnis
8	12	2.6.8.	<b>Zugang und Betriebsgröße</b>	Großbetrieb eher Ausbildung, weniger Privat, Mittel und Klein, kein Ergebnis
8	12	2.6.9.	<b>Zugang und Beruf</b>	Privat von Arzthelferin bis Dachdecker, Behörde kein Ergebnis
8	12	2.6.10.	<b>Zugang und Kündigung</b>	Bei Auflösung weniger Behörden, aber mehr Ausbildung, wenn Azubi, eher Privat
			<b>Abbruchgrund</b>	<b>Teilmenge der "Abbrecher"</b>
16	8f	3.14.	<b>Abbruchgrund gesamt</b>	
16	8f	3.14.	<b>Abbruchgrund über alle Jahre</b>	
16	8f	3.14.	<b>Abbruchgrund und Kinder</b>	
16	8f	3.14.	<b>Abbruchgrund und Geschlecht</b>	
16	8f	3.14.	<b>Abbruchgrund und Alter</b>	
16	8f	3.14.	<b>Abbruchgrund und Herkunft</b>	
16	8f	3.14.	<b>Abbruchgrund und Schulabschluss</b>	
16	8f	3.14.	<b>Abbruchgrund und Situation</b>	
16	8f	3.14.	<b>Abbruchgrund und Ausbildungsjahr</b>	
16	8f	3.14.	<b>Abbruchgrund und Betriebsgröße</b>	
16	8f	3.14.	<b>Abbruchgrund und Beruf</b>	
16	8f	3.14.	<b>Abbruchgrund und Zugang</b>	
16	8f	3.14.	<b>Abbruchgrund und Kündigung</b>	
16	8f	3.14.	<b>Abbruchgrund und Folgeberatung</b>	

<b>Beratungsgrund</b>			
17	10	3.1.	<b>Beratungsgrund gesamt</b>
			siehe 3.2.
17	10	3.2.	<b>Beratungsgrund über die Jahre</b>
			Finanziellen Probleme steigen nach 2003, SQ hoher Wert, ZM im Betrieb steigt
17	10	3.3.	<b>Beratungsgrund und Kinder</b>
			SQ fällt, Geld und Kind steigt, spannend über alles
17	10	3.4.	<b>Beratungsgrund und Geschlecht</b>
			Sucht, Krimi, Drogen Männer, spannend, Kinder falsche BW, zwischenmenschlich: Frauen
17	10	3.5.	<b>Beratungsgrund und Alter</b>
			Sucht, Finanziell, Krimi, Gesundheit, Kind: Lehrer und Mitschüler
17	10	3.6.	<b>Beratungsgrund und Herkunft</b>
			Migration kein Familienproblem Beide eher kriminell, Fehler Azubi, Problem Schule
17	10	3.7.	<b>Beratungsgrund und Schulabschluss</b>
			SQ, Sucht, Krimi, nimmt ab mit Bildung, ZM nimmt zu
17	10	3.8.	<b>Beratungsgrund und Situation</b>
			SQ, Krimi
17	10	3.5.	<b>Beratungsgrund und Ausbildungsjahr</b>
			siehe 3.5., Zusammenlegen mit Alter
17	10	3.10.	<b>Beratungsgrund und Betriebsgröße</b>
			SQ Fehler Azubi, eher in Großbetrieben, Insolvenz eher Kleine
17	10	3.11.	<b>Beratungsgrund und Beruf</b>
			Siehe Tabelle, Maximale, Minimale, unauffällige
17	10	3.12.	<b>Beratungsgrund und Zugang</b>
			Kein Ergebnis
17	10	3.13.	<b>Beratungsgrund und Kündigung</b>
			Such Krimi: Betriebe, Fachlich: Auflösung, falsche BW und zwischenmenschlich nicht Betriebe
17	10	3.14.	<b>Beratungsgrund und Abbruchgrund</b>
			es kommt mehr hinzu als wegfällt, Differenz über 5% Abweichung markiert
			<b>Interventionen der RAB</b>
			<b>Folgeberatungen und Kooperationskontakte</b>
D, 18	D, 11	4.1.	<b>Kooperation gesamt</b>
			Summe Aktivitäten pro Fall und Jahr, Aktivität des Arbeitsmarktes parallel in 2004
D, 18	D, 11	4.2.	<b>Kooperation über die Jahre</b>
			Durchschnittlicher Anzahl der Kooperationen pro Fall (Plot 2004)
D, 18	D, 11	4.3.	<b>Kooperation und Kinder</b>
			Weniger zu Eltern, mehr zur Arge und zum Betrieb
D, 18	D, 11	4.4.	<b>Kooperation und Geschlecht</b>
			Mehr Folgeberatungen für Mädchen, sonst kein Ergebnis
D, 18	D, 11	4.5.	<b>Kooperation und Alter</b>
			Kein Ergebnis
D, 18	D, 11	4.6.	<b>Kooperation und Herkunft</b>
			Deutsch eher Kontakt Eltern, anderen ehre Berufsschule ABH, Arge und Aussiedler Betrieb
D, 18	D, 11	4.7.	<b>Kooperation und Schulabschluss</b>
			Linie Berufsschule, Betrieb, Agentur, Gewerkschaften, bvb, abh, JugAmt, Arge
D, 18	D, 11	4.8.	<b>Kooperation und Situation</b>
			Abbrecher mehr Agentur, mehr Folgeberatung
D, 18	D, 11	4.9.	<b>Kooperation und Ausbildungsjahr</b>
			2. und 3. Jahr am meisten
D, 18	D, 11	4.10.	<b>Kooperation und Betriebsgröße</b>
			Je größer Betrieb desto weniger BS, Agentur, Jug.Amt, Zentren. Kleine Betriebe: Kammern

D, 18	D, 11	4.11.	<b>Kooperation und Beruf</b>	Die drei Berufe mit den meisten (dunkel) und die drei mit den wenigsten (grau) Kontakte
D, 18	D, 11	4.12.	<b>Kooperation und Zugang</b>	Privat weniger BvB, Ausbildung eher AbH, Behörde Arge 400%
D, 18	D, 11	4.13.	<b>Kooperation und Kündigung</b>	Betrieb weniger bei Kündigung Azubi, wenig Unterschiede, privat mehr Folgetermine
D, 18	D, 11	4.14.	<b>Kooperation und Beratungsgrund</b>	Fehlende SQ: Eltern, BvB, Klienten, Betrieb, Kammern und Familie
D, 18	D, 11	4.15.	<b>Zusammenhang zwischen den Kooperationen</b>	Zusammenhang zwischen Betrieb/Gewerkschaft, Folgeberatung/Betrieb, Agentur und Klient
			<b>Erfolge der RAB</b>	
			<b>Verbleib der Jugendlichen (Mittelwerte)</b>	Erfolg: 112 weiterhin in Ausbildung, 231 neue Ausbildung, 232 neuer Ausbildungsbetrieb, 251 Ausbildung erfolgreich beendet
20	14	5.	<b>Erfolg gesamt</b>	Misserfolg zu Erfolg wie 36,3% zu 73,7%; Abbrucherfolg: 45%, in Ausbildung Erfolg 84%
20	14	5.1.	<b>Erfolg über die Jahre</b>	Kein Ergebnis
20	14	5.2.1.	<b>Erfolg und Kinder</b>	Kinder eher problematisch
20	14	5.2.2.	<b>Erfolg und Geschlecht</b>	Etwas besser für Frauen
20	14	5.2.3.	<b>Erfolg und Alter</b>	Kein Ergebnis, egal wie alt im Schnitt ist jede Altersgruppe gleich verteilt.
20	14	5.2.4.	<b>Erfolg und Herkunft</b>	Deutsch und Aussiedler egal, Sonstige weniger am Erfolg beteiligt
20	14	5.2.5.	<b>Erfolg und Schulabschluss</b>	Deutlich: je besser die Ausbildung, desto mehr Beteiligung am Erfolg
20	14	5.3.1.	<b>Erfolg und Situation</b>	Erfolg in Ausbildung doppelt so hoch wie nach Abbruch
20	14	5.3.2.	<b>Erfolg und Ausbildungsjahr</b>	Siehe 5.2.3.
20	14	5.3.3.	<b>Erfolg und Betriebsgröße</b>	Kein wesentliches Ergebnis, Mittlere etwas schlechter
20	14	5.3.4.	<b>Erfolg und Beruf</b>	Hotel, Großhandel und Zimmerer Erfolg, Verkäufer, Gärtner und Restaurant Misserfolg
20	14	5.3.5.	<b>Erfolg und Zugang</b>	Anteil am Erfolg 2/3 privat, 1/2 Behörde, 3/4 Ausbildung, Durchschnitt Erfolg 63,8%
20	14	5.3.6.	<b>Erfolg und Kündigung</b>	Auflösung am besten, Kündigung durch Betrieb besser als durch Azubi
20	14		<b>Erfolg und Abbruchgrund</b>	Kein Ergebnis
20	14	5.4.2.	<b>Erfolg und Beratungsgrund</b>	Insolvenz, betriebliches Fehlverhalten und betriebliche Gründe am Besten. Sucht, Krimi, falsche Berufswahl außerhalb der Regeln
20	14	5.5.1.	<b>Erfolg Intervention und Kooperationskontakte</b>	Kontakte (Interventionen) nach Intensität und Häufigkeit. Tabelle durchschnittliche Anzahl der Erfolge! Obere vier weniger Erfolg, untere acht eher Erfolg. Mit Differenz. Pro Fall 7,7 Kontakte
20	14	5.5.2.	<b>Erfolg und Kooperationskontakte</b>	Wird kooperiert? Ohne die Intensität der Kooperationen



## 5. Die empirische Datenauswertung der RAB

Die Grundlage für die Datenauswertung der Regionalen Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein sind die, in den Jahren 2001 bis 2006 von allen zehn Standorten mit Hilfe der Fragebögen der Version 10/00 und 12/00 erhobenen Daten der einzelnen Beratungsfälle.

Insgesamt werden in diesem Zeitraum von sechs Jahren somit 7.165 vollständige Datensätze der abgeschlossenen Fälle ausgewertet und im Hinblick auf folgende fünf Kategorien untersucht:

1. Der Zugang (Privat, Ausbildung, Behörde)
2. Die soziobiographischen Daten (Kinder, Geschlecht, Alter, Herkunft und Schulabschluss, jedoch ohne Familienstand, Postleitzahl und Wohnort)
3. Die ausbildungsrelevanten Daten (Situation zu Beginn, Beruf, Ausbildungsjahr, Ausbildungsbetrieb und die Art der Kündigung, jedoch ohne die vorherigen Abbrüche und die Berufsbezeichnungen der vorherigen Abbrüche)
4. Die diagnostischen Daten (Abbruchgründe und Beratungsbedarf)
5. Die Daten der Intervention (Anzahl der Beratungsgespräche und der Kooperationskontakte sowie die Art der Kooperationskontakte)
6. Die Daten zum Beratungserfolg (Verbleib)

Auf nicht abgeschlossenen Fällen wird vollständig verzichtet, da es nicht möglich ist, die einzelnen Kriterien des Fragebogens mit Blick auf den Erfolg zu betrachten. Darüber hinaus ist der Umgang mit nicht abgeschlossenen Fällen an den unterschiedlichen Standorten verschieden gehandhabt worden. In den Jahren 1998 bis einschließlich 2000 liegt zudem eine andere Liste der anerkannten Ausbildungsberufe für den Fragebogen zugrunde. Daher habe ich entschieden, diese Datensätze nicht in die Betrachtung mit einzubeziehen. Der Vorteil ist, dass nun sehr genaue und sehr verlässliche Betrachtungen in Bezug auf die ausbildungsrelevanten Daten und auf den gewählten Ausbildungsberuf möglich sind.

## **5.1. Der Zugang zur RAB**

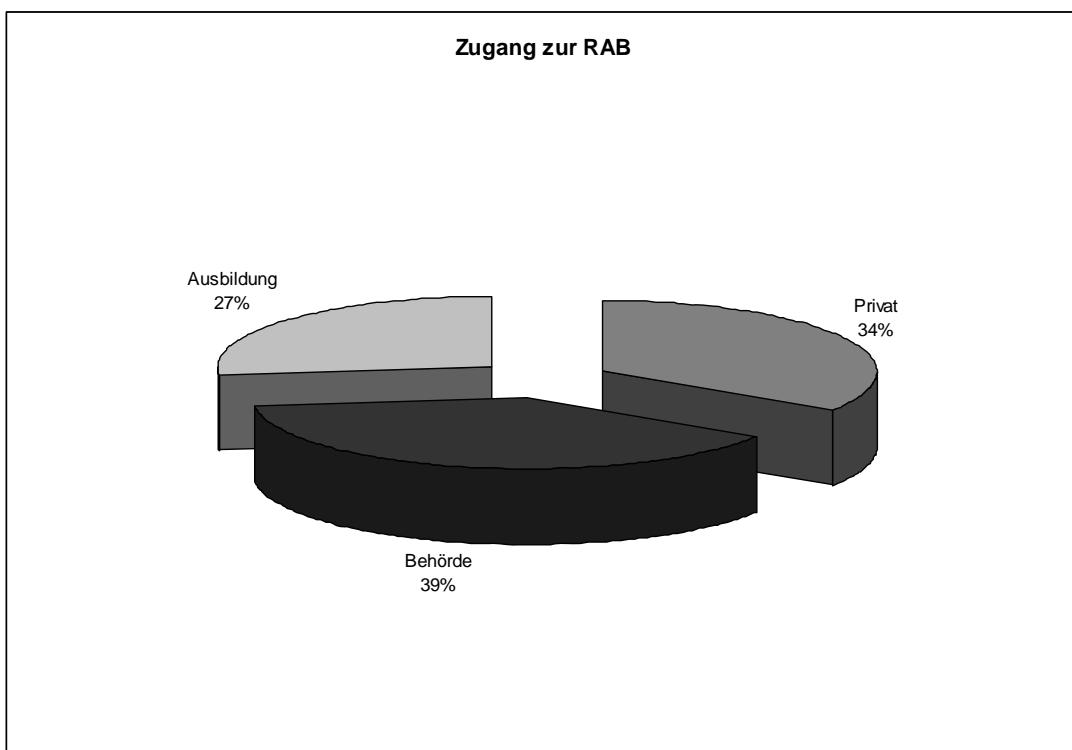
Differenzierung der Zugangskriterien über die Werte des Fragebogens:

Wie ist der Ratsuchende auf den/die Ausbildungsbetreuer/-in aufmerksam geworden?

- Kontext Behörde:  
Agentur für Arbeit, Arbeitsgemeinschaften/Optionskommunen, Jugendamt und Kammer/Innungen.
- Kontext Privat:  
Mund-zu-Mund-Propaganda, Presse, Handzettel/Plakate und verschiedene Beratungsstellen.
- Kontext Ausbildung:  
Betrieb, Berufliche Schule und Träger der ausbildungsbegleitenden Hilfen und Träger der Berufsvorbereitung.

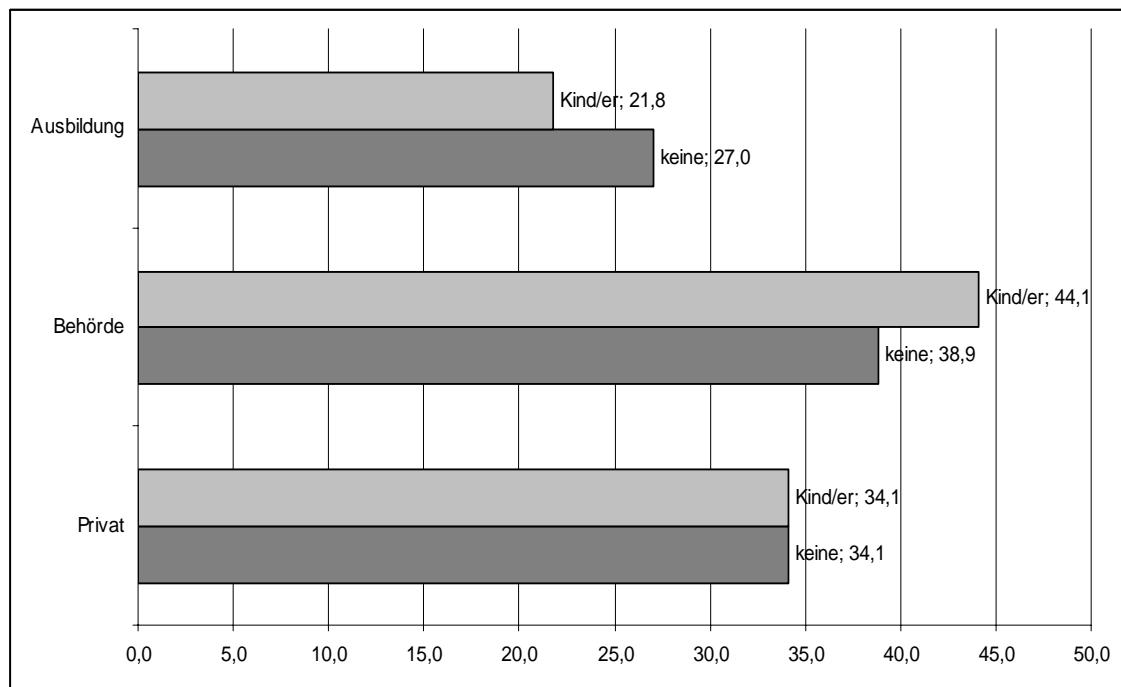
### **5.1.1. Zugang im Lauf der Jahre**

Im Schnitt kommen die meisten Ratsuchenden der Regionalen Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein über eine Behörde (39,2 %). Dieser Wert ist im Jahr 2002 am höchsten und schwankt im Betrachtungszeitraum zwischen 39,7 % und 42,3 %. Der Zugang durch private Initiative ist 2004 mit 38,1 % am höchsten. 2006 beträgt der Wert nur 28,3 %. Der Zugang aus dem Kontext Ausbildung ist 2005 mit 33,7 % am höchsten, der niedrigste 2004 mit 22,2 %.



### 5.1.2. Zugang und Kinder

Jugendliche mit Kindern kommen häufiger über den behördlichen Zugang (44,1 %) und weniger aus dem Kontext Ausbildung (21,8 %).



### **5.1.3. Zugang und Geschlecht**

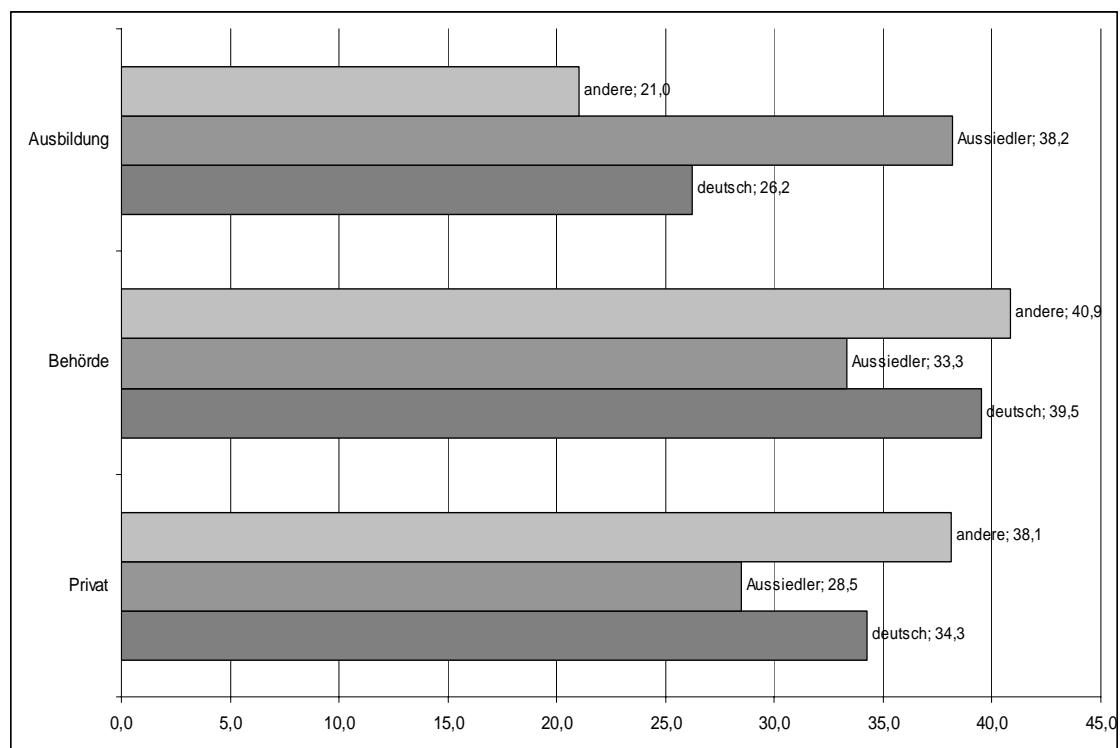
In Bezug auf den Zugang zur Regionalen Ausbildungsbetreuung sind keine geschlechtsspezifischen Besonderheiten festzustellen. Als Trend ist festzustellen, dass Frauen eher aus dem privaten Kontext und Männer eher aus dem Kontext Ausbildung und Behörde kommen.

### **5.1.4. Zugang und Alter**

Jugendliche, die aus dem Kontext Ausbildung in die Regionale Ausbildungsbetreuung kommen, sind im Durchschnitt etwas jünger (1,39 Jahre) als die Ratsuchenden der beiden anderen Gruppen (1,6 Jahre).

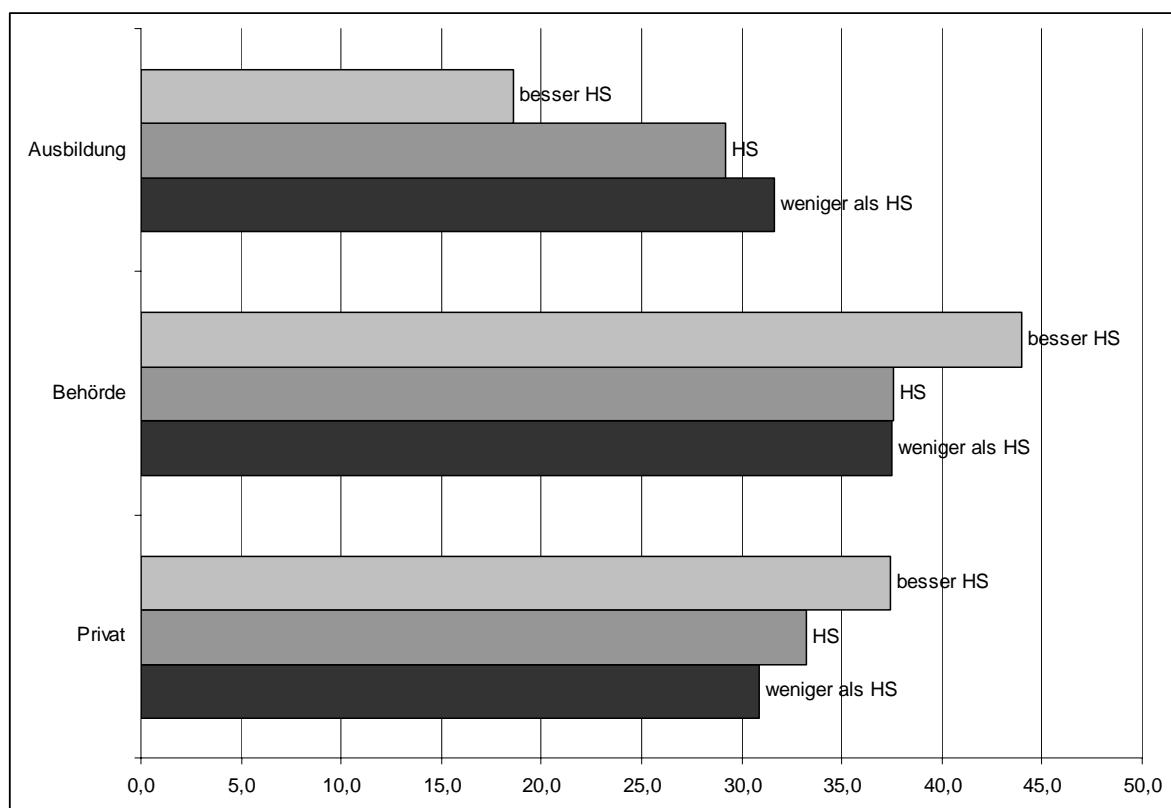
### 5.1.5. Zugang und Herkunft

Junge Aussiedler kommen mit 28,5 % seltener aus dem privaten Kontext in die Ausbildungsbetreuung. Mit 33,3 % kommen sie auch seltener über Behörden zur Ausbildungsbetreuung. Aus dem Kontext Ausbildung kommen sie jedoch mit 38,2 % häufiger als die beiden Vergleichsgruppen. Andere Nationalitäten kommen nur mit 21 % aus dem Kontext Ausbildung und bleiben damit unter dem Durchschnitt. Sie kommen mit 38,1 % aus dem privaten Kontext in die Regionale Ausbildungsbetreuung und liegen damit deutlich über dem Durchschnitt.



### 5.1.6. Zugang und Schulabschluss

Jugendliche mit einem Schulabschluss, der besser als der Hauptschulabschluss ist, kommen überwiegend aus dem privaten Kontext und aus dem Kontext Behörde in die Regionale Ausbildungsbetreuung. Jugendliche mit einem schlechteren Schulabschluss als dem Hauptschulabschluss kommen überwiegend aus dem Kontext Ausbildung zur regionalen Ausbildungsbetreuung.



### **5.1.7. Zugang und Situation zu Beginn der Beratung**

Jugendliche, die über eine Behörde in die Ausbildungsbetreuung vermittelt werden, kommen häufiger nach einem Abbruch und sie sind seltener noch in Ausbildung. Jugendliche, die über den Kontext Ausbildung in die Beratungsstellen kommen, sind häufiger noch in Ausbildung und haben seltener einen Abbruch hinter sich. Die Entwicklung dieser Zahl zeigt sich im Hinblick auf den Mittelwert genau gegensätzlich.

### **5.1.8. Zugang und Ausbildungsjahr**

Die Betrachtung dieser Werte bleibt ohne Befund.

### **5.1.9. Zugang und Betriebsgröße**

Jugendliche, die aus dem privaten Kontext kommen, sind seltener in einem Großbetrieb. Jugendliche wiederum, die aus dem Kontext Ausbildung kommen, sind seltener in einem Mittelbetrieb beschäftigt.

### **5.1.10. Zugang und Beruf**

Besondere Beachtung verdient der Vergleich des Berufes mit der Art des Zugangs zur Regionalen Ausbildungsbetreuung.

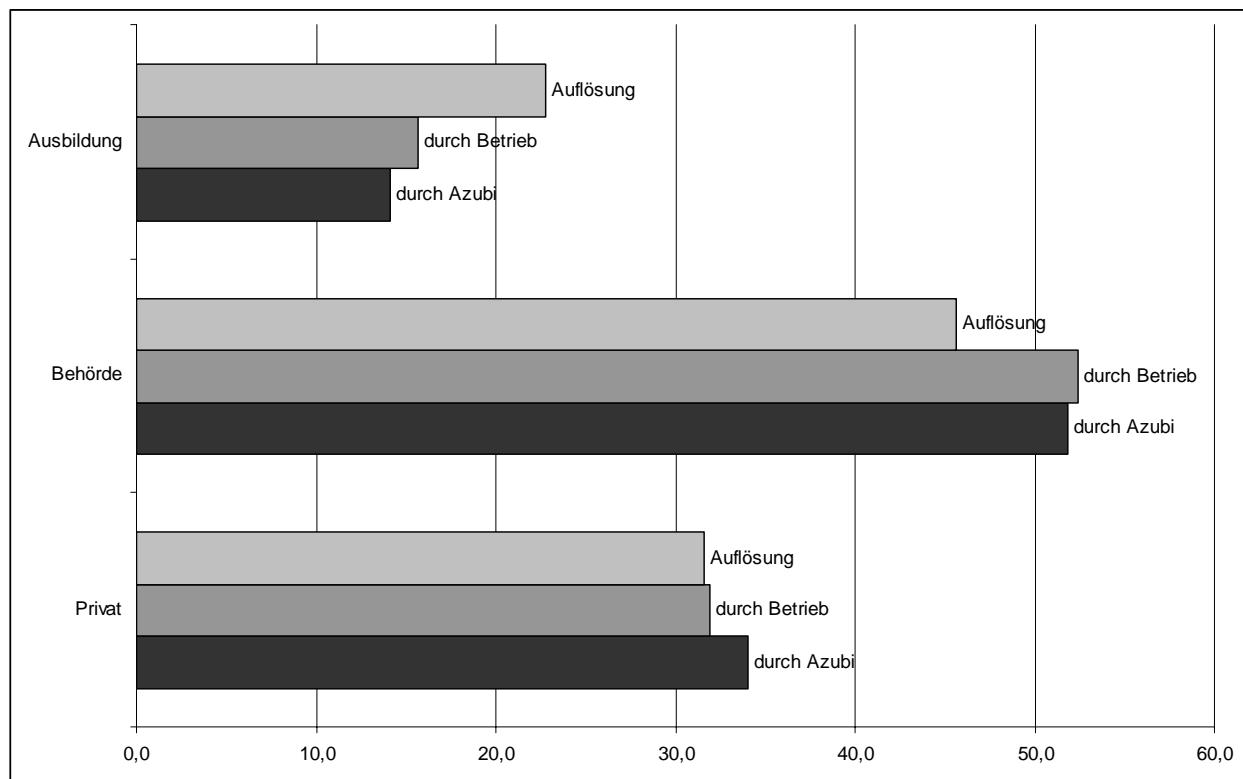
Dachdecker, Maler und Maurer kommen weniger aus dem privaten Kontext als Verkäuferin, Hotelfachfrau und Arzthelferin.

Hotelfachfrau und Arzthelferin kommen weniger aus dem Kontext Ausbildung als Metallbauer, Bäcker und Elektroinstallateur.

Elektroinstallateur, Gas- und Wasserinstallateur kommen weniger aus dem Kontext Behörde als Verkäuferin Mauer, Bürokauffrau und Restaurantfachfrau.

### 5.1.11. Zugang und Kündigung

Jugendliche, die über eine Behörde vermittelt werden, haben häufig eine Kündigung über den Betrieb erhalten und seltener einen Auflösungsvertrag gemacht. Wenn Jugendliche aber aus dem Kontext Ausbildung kommen haben sie meist mit einem Auflösungsvertrag die Ausbildung beendet und seltener selbst gekündigt.



## **5.2. Die soziobiographischen Daten**

### **5.2.1. Die Anzahl der Fälle**

Sie variiert von 1.050 in 2002 bis 1.377 in 2004. Insgesamt ist keine Entwicklung in der Gesamtzahl der Beratungsfälle ersichtlich. Der Schnitt liegt landesweit bei 1.194 Beratungen pro Jahr und bei 119 Beratungen pro Standort und Jahr.

### **5.2.2. Kinder**

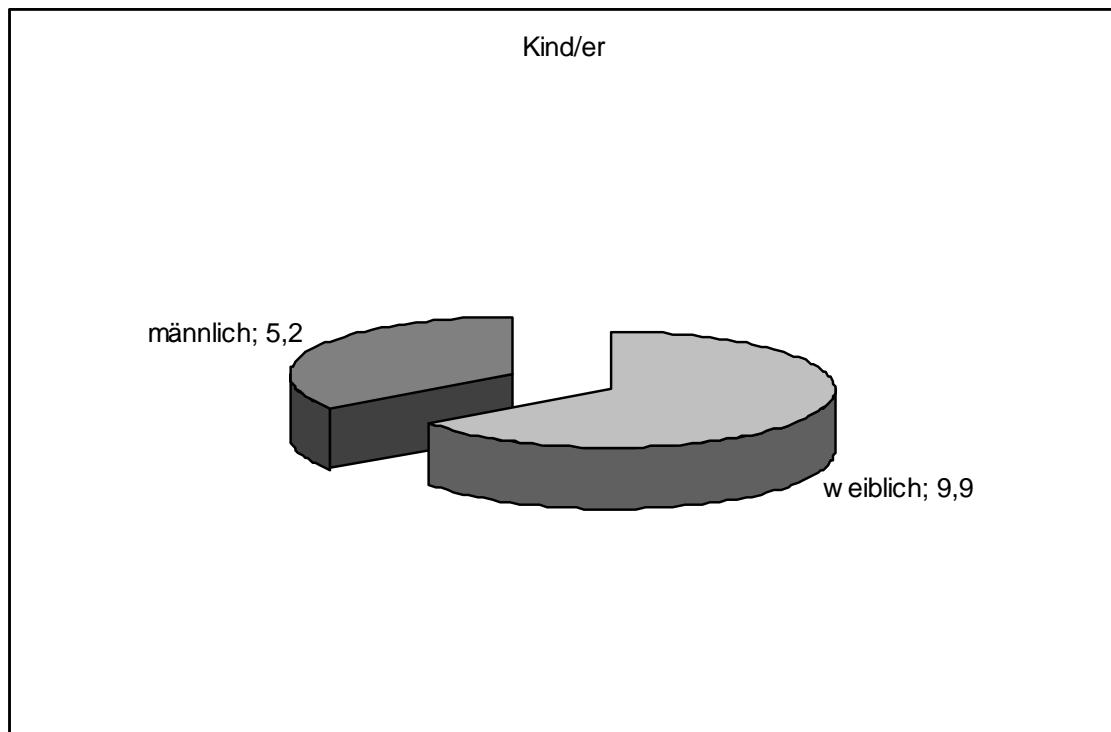
Die Anzahl der Kinder variiert von 6,0 in 2001 bis 8,9 in 2005 und zeigt ebenso keine Entwicklung im Laufe der Jahre.

### **5.2.3. Geschlecht**

Der Anteil der weiblichen Ratsuchenden variiert von 40,3 % in den Jahren 2004 und 2005 bis 41,9 % in 2003. Der Wert zeigt keine Entwicklung.

#### **5.2.4. Geschlecht und Kinder**

Der Anteil der weiblichen Ratsuchenden mit Kindern ist mit 9,9 % nahezu doppelt so hoch wie der Anteil der männlichen Ratsuchenden mit 5,2 %.



#### **5.2.5. Alter**

Die meisten Ratsuchenden kommen im Alter von 19 Jahren (19,8 %), von 18 Jahren (19,2 %), von 20 Jahren (14 %) und von 17 Jahren (13,7 %).

#### **5.2.6. Alter im Vergleich**

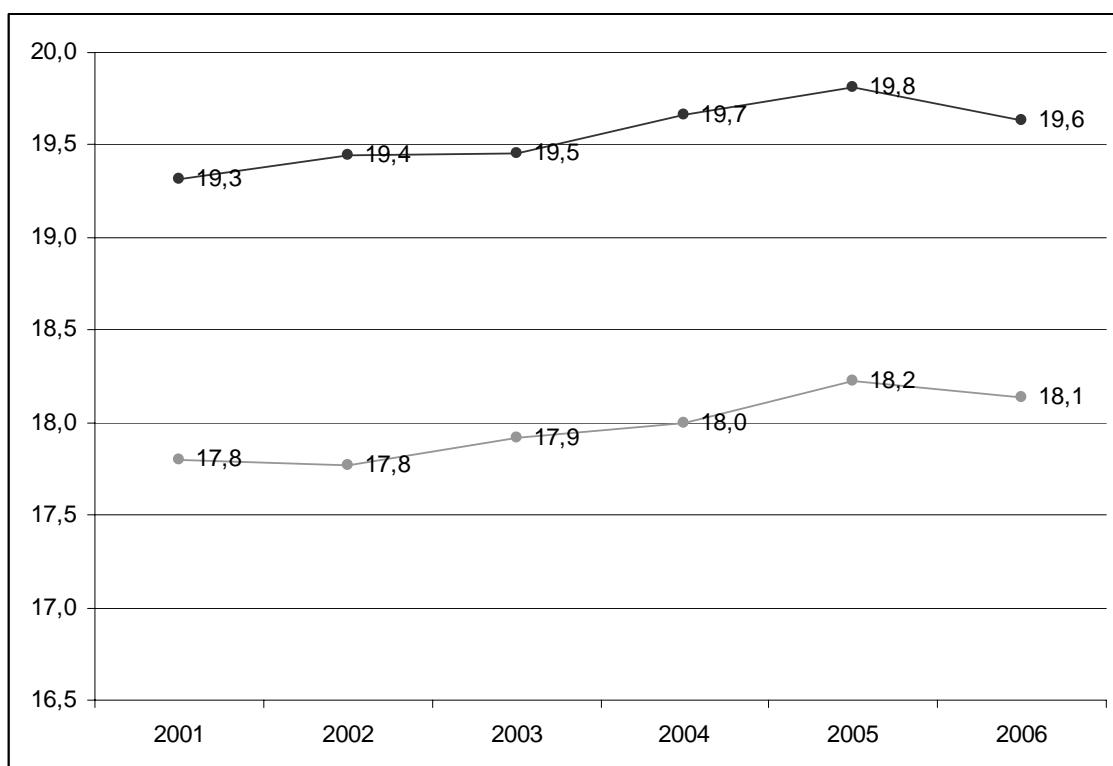
Die Altersstruktur der Ratsuchenden der Regionalen Ausbildungsbetreuung ist im Vergleich zu den Alterstufen nach dem Statistischen Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein und nach den Alterstufen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung nahezu identisch.

### 5.2.7. Alter und Jahre

Der Anteil der 15- bis 19-Jährigen nimmt im Lauf der Jahre ab, der der Jugendlichen im Alter von 20- bis 24-jährigen hingegen zu. Es kann ein Anstieg des Alters im Lauf der Jahre beobachtet werden.

### 5.2.8. Durchschnittsalter

Das Durchschnittsalter stieg von 19,3 in 2001 auf 19,8 in 2005. Das Alter zu Beginn der Ausbildung stieg von 17,8 auf 18,2. Im Schnitt kommen die Rat-suchenden nach 1,6 Ausbildungsjahren in die Beratung.



### **5.2.9. Alter und Kinder**

Ratsuchende ohne Kinder sind im Schnitt 2,6 Jahre jünger.

### **5.2.10. Alter und Geschlecht**

Beim Geschlecht gibt es mit Blick auf das Alter keine Unterschiede.

### **5.2.11. Familienstand**

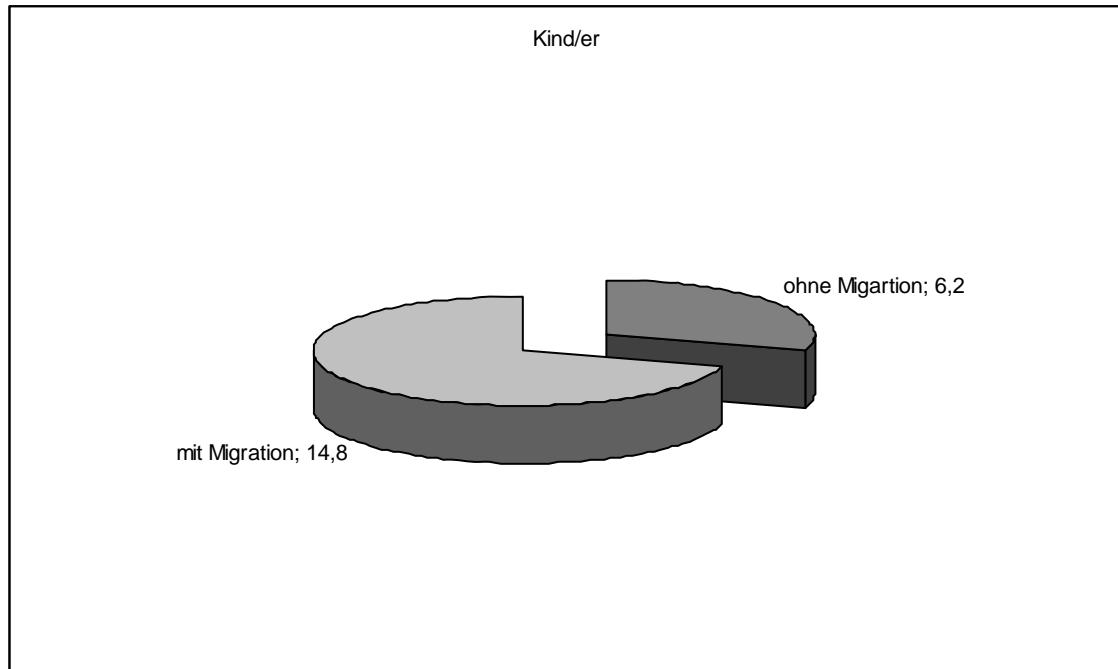
Der Familienstand der Ratsuchenden hat weder in Lauf der Jahre noch im Vergleich mit anderen Kriterien des Fragebogens eine Relevanz und wird daher im Folgenden nicht weiter beachtet.

### **5.2.12. Herkunft**

Die Herkunft der Ratsuchenden mit deutscher Herkunft bleibt konstant bei ca. 90 %. Der Anteil der Aussiedler variiert von 4,5 % in 2006 bis 6,8 % in 2002, die Anzahl der Ausländer von 3,5 % in 2001 bis 6,8 % in 2004. Der Durchschnitt des Anteils der jugendlichen Aussiedler liegt bei 5,5 %, der Anteil der Ausländer beträgt 4,7 %.

### 5.2.13. Herkunft und Kinder

Der Anteil der Ratsuchenden mit Migrationshintergrund und Kindern ist mehr als doppelt so hoch wie der Anteil der deutschen Ratsuchenden mit Kindern.



### 5.2.14. Herkunft und Geschlecht

Der Anteil der männlichen Ratsuchenden ist bei Ausländern mit 60,6 % etwas höher als bei Migranten mit 60,1 % oder Deutschen mit 59,1%.

### 5.2.15. Alter, Geschlecht und Herkunft

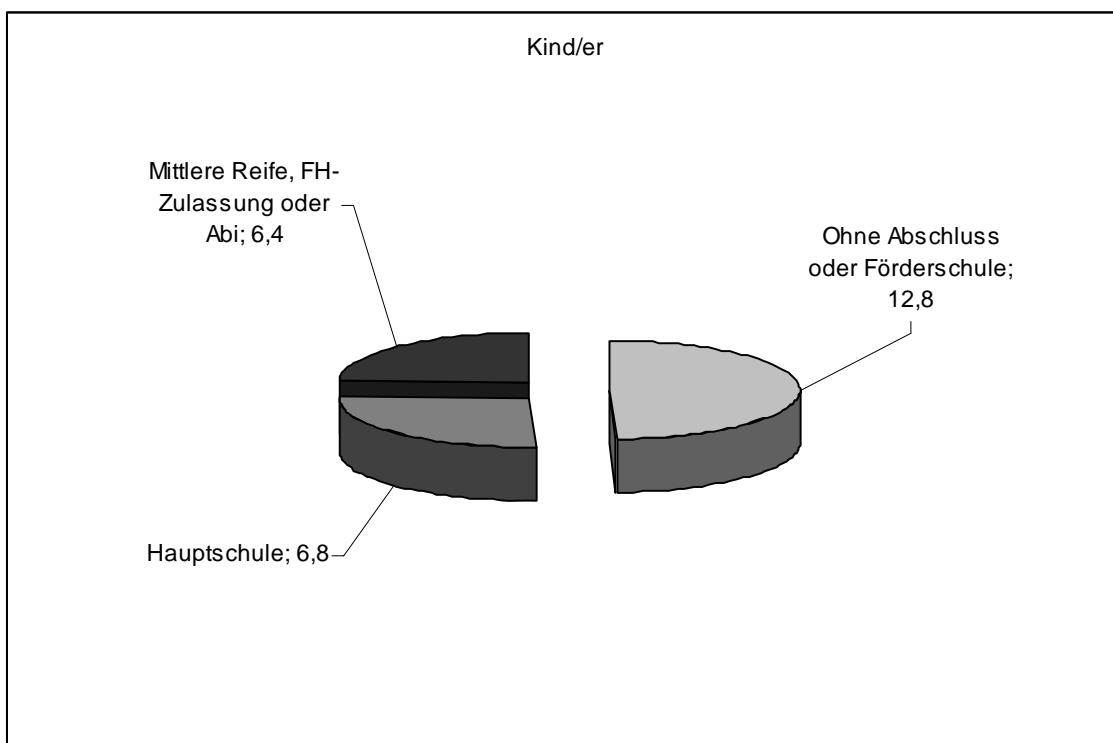
Der Vergleich von Alter, Geschlecht und Herkunft ergibt keine geschlechts-spezifische Differenz. Andere Staatsangehörige sind im Schnitt jedoch zwei Jahre und Aussiedler ein Jahr älter als deutsche Ratsuchende.

### 5.2.16. Schulabschluss

Die Veränderungen beim Schulabschluss zeigen im Laufe der Jahre deutliche Entwicklungen. Der Anteil der Jugendlichen ohne Schulabschluss und mit Förderschulabschluss nimmt von 10,6 % auf 6,1 % deutlich ab. Der Anteil der Hauptschüler nimmt zu, der Anteil der Jugendlichen mit einem höheren Abschluss nimmt hauptsächlich wegen der zunehmenden Anzahl der Realschulabgänger zu.

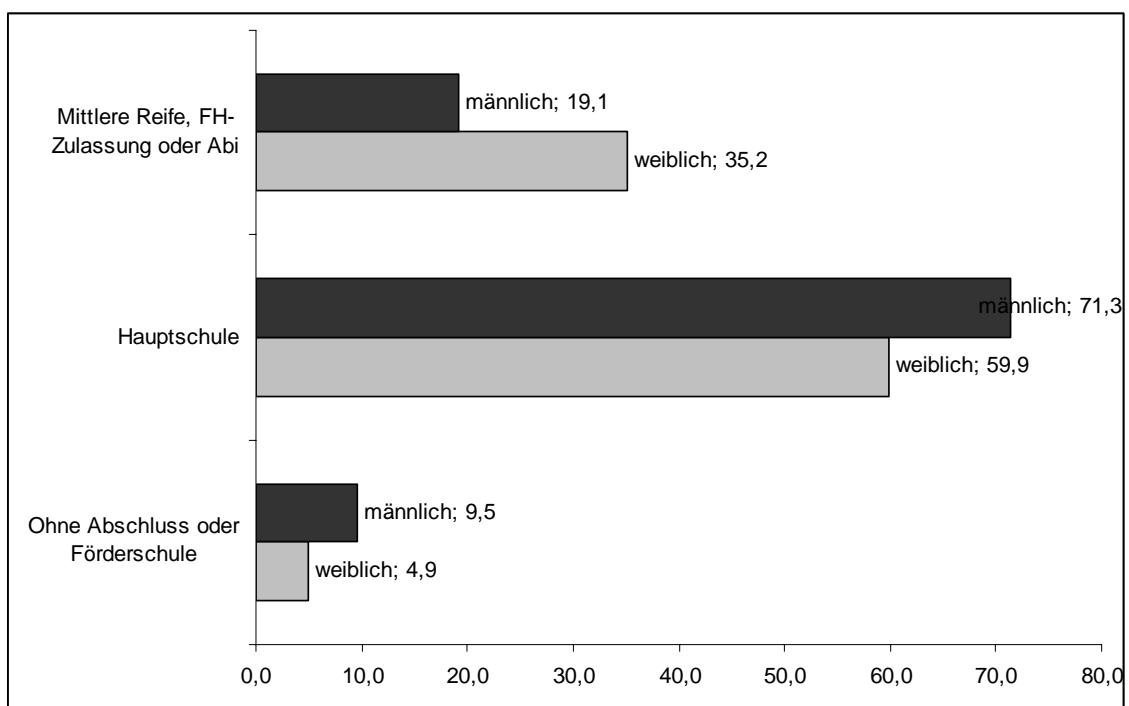
### 5.2.17. Kinder und Schulabschluss

Der Anteil der Ratsuchenden mit Kindern ist bei Jugendlichen ohne Schulabschluss und mit Förderschulabschluss mit 12,8 % doppelt so hoch wie bei höheren Abschlüssen (6,8 % bei Hauptschulabschluss und 6,4 % bei Realschulabschluss, Fachhochschulabschluss und Abitur)



### 5.2.18. Geschlecht und Schulabschluss

Auch beim Geschlecht gibt es einen deutlichen Trend in Bezug zum Bildungsabschluss. Weibliche Ratsuchende mit hohem Abschluss sind mit 35 % nahezu doppelt so stark vertreten wie ihre männlichen Kollegen mit nur 19,1 %. Diese wiederum sind aber mit 9,5 % fast doppelt so stark in der Gruppe der Ratsuchenden ohne Schulabschluss und mit Förderschulabschluss vertreten. Auch beim Hauptschulabschluss sind männliche Jugendliche mit 71,3 % deutlich stärker vertreten als weibliche mit 59,9 %

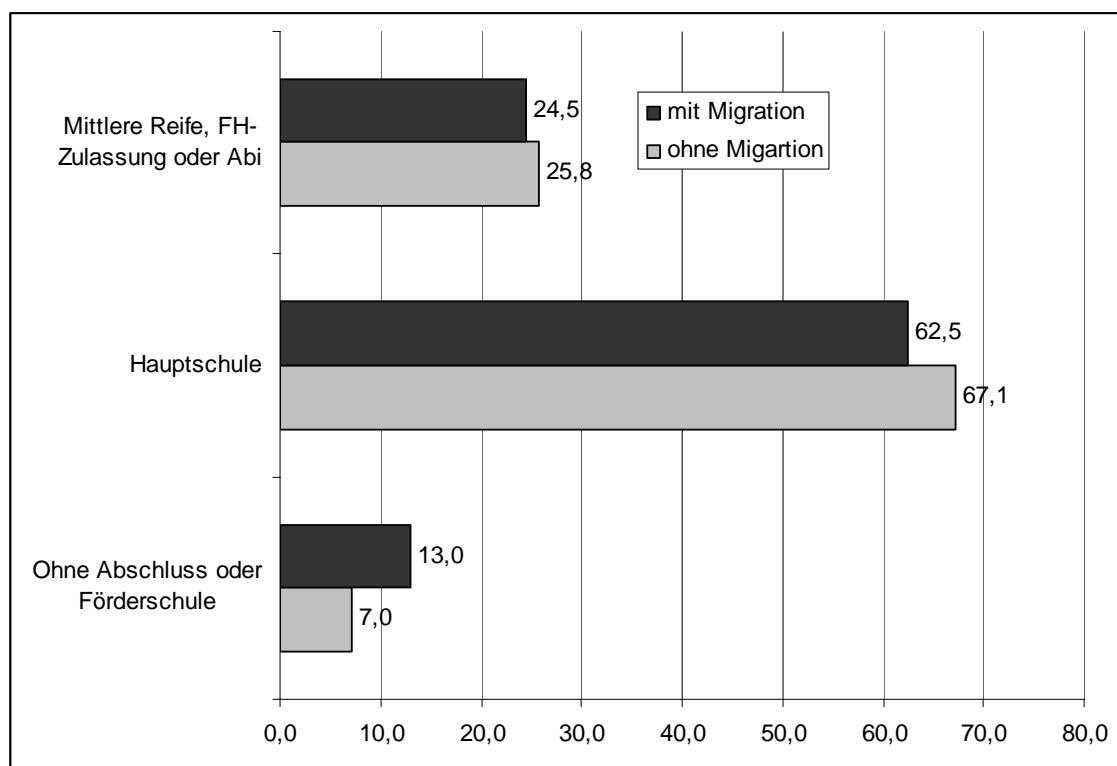


### 5.2.19. Alter und Schulabschluss

Die Gegenüberstellung des Alters mit dem Schulabschluss ergibt, dass Ratsuchende ohne Schulabschluss und mit Förderschulabschluss mit 19,7 Jahren etwas älter sind als Hauptschulabsolventen mit 19,3 Jahren. Absolventen höherer Schulen sind mit 20,1 Jahren noch älter.

## 5.2.20. Herkunft und Schulabschluss

Der Vergleich der Herkunft mit dem Schulabschluss zeigt, dass Jugendliche mit höherem Bildungsabschluss nahezu gleichstark vertreten sind. Mit Hauptschulabschluss sind es mehr deutsche Jugendliche (67,1 %) als Jugendliche ohne Migrationshintergrund (62,5 %). In der Gruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund sind aber nahezu doppelt so viele Ratsuchende (13,0 % zu 7,0 %) ohne Schulabschluss und mit Förderschulabschluss.



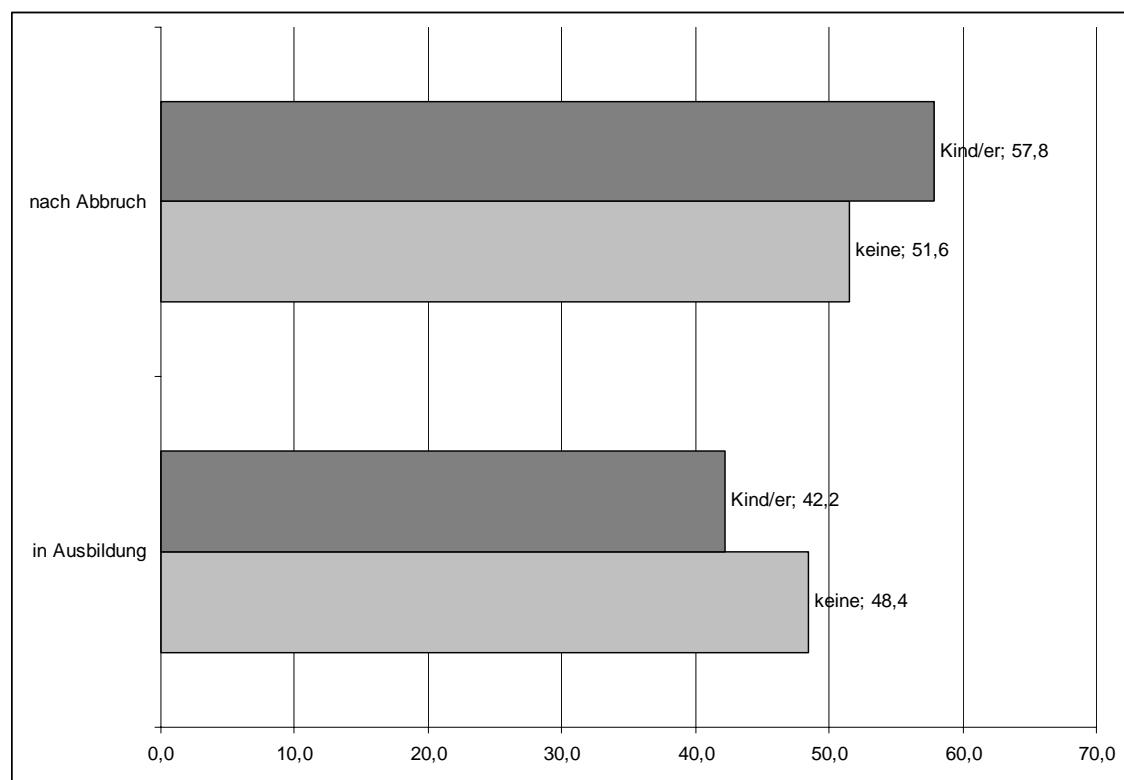
## 5.3. Die ausbildungsrelevanten Daten

### 5.3.1. Situation zu Beginn

Zunächst die Betrachtungen der Situation zu Beginn der Beratung und im Laufe der Jahre. Die Variablen sind „in Ausbildung“ oder „nach einem Ausbildungsabbruch“. Die Anzahl der Ratsuchenden nach einem Abbruch nimmt von 2001 bis 2004 von 50,8 % bis 56,4 % stetig zu, danach fällt der Wert bis auf 46,9 % in 2006. Entsprechend nahm der Wert der Ratsuchenden mit einem Konflikt in der Ausbildung seit 2005 zu. Im Schnitt kommen 52 % der Jugendlichen nach einem Abbruch und 48 % der Jugendlichen vor einem Abbruch zur Regionalen Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein.

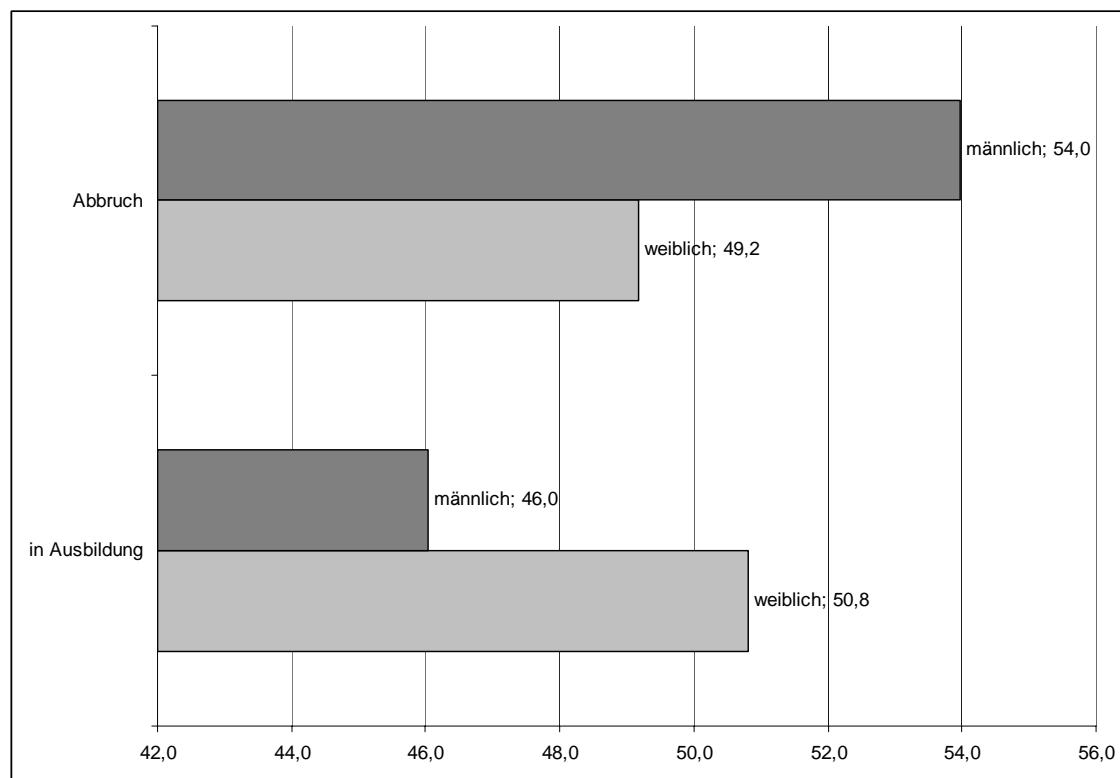
### 5.3.2. Situation und Kinder

Ratsuchende mit Kindern kommen häufiger nach einem Abbruch (57,8 %), Ratsuchende ohne Kinder etwas häufiger im Konfliktfall (48,4 %).



### 5.3.3. Situation und Geschlecht

Die Anzahl der weiblichen Ratsuchenden in Ausbildung und nach einem Abbruch ist nahezu gleich groß. Die Anzahl der Männer nach einem Abbruch ist jedoch deutlich höher als die Anzahl der männlichen Jugendlichen, die in Ausbildung sind.



### 5.3.4. Situation und Alter

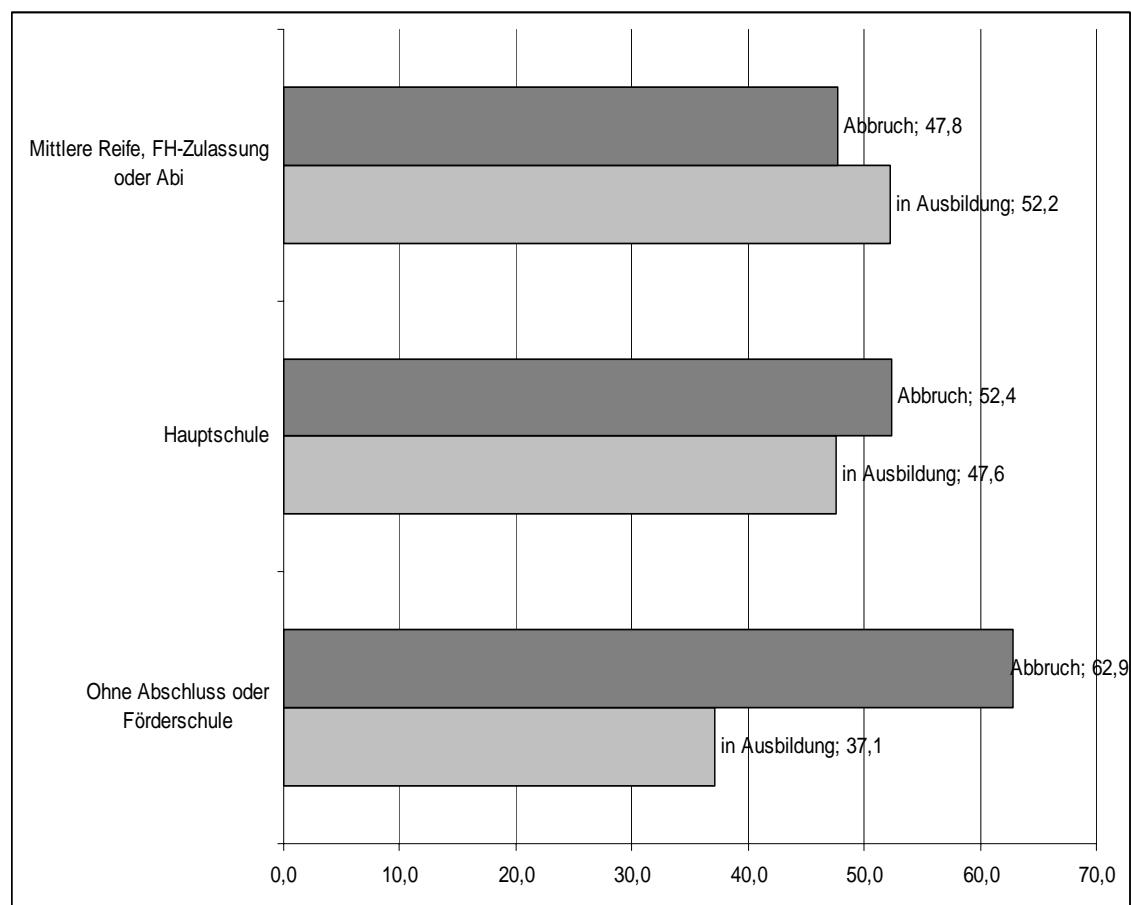
In Bezug auf die Situation zu Beginn der Beratung variiert das Alter nur wenig.

### 5.3.5. Situation und Herkunft

Das Verhältnis der deutschen Ratsuchenden ist in Bezug auf die Situation zu Beginn der Ausbildung nahezu ausgeglichen. Aussiedler kommen jedoch eher vor einem Abbruch (57,9 %) in die Beratungsstellen, andere Ausländer eher danach (66 %).

### 5.3.6. Situation und Schulabschluss

Der Anteil der Jugendlichen nach einem Abbruch ist ohne Schulabschluss und mit Förderschulabschluss verglichen mit den Jugendlichen in Ausbildung fast doppelt so hoch. Der Anteil der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss kehrt sich verglichen mit Jugendlichen mit Fachhochschulreife und Abitur nahezu um.



### **5.3.7. Ausbildungsjahr und Geschlecht**

Frauen kommen früher in die Beratung als Männer.

### **5.3.8. Betriebsgröße im Lauf der Jahre**

Kleinbetriebe stellen konstant mit 60 % die meisten Ausbildungsplätze. Der Anteil der mittleren Betriebe nimmt eher ab (34,1 % bis 27,2 %), die Großbetriebe nehmen eher zu (8,5 % bis 10,6 %). Die grobe Verteilung der Betriebsgrößen ist 60/30/10%.

### **5.3.9. Betriebsgröße und Kinder**

Es fällt auf, dass der Anteil der Ratsuchenden mit Kindern im Kleinbetrieb (65,4 %) über dem Gesamtdurchschnitt (60,2 %) liegt. In Großbetrieben liegt der Anteil der Auszubildenden ohne Kinder mit 5,1 % unter dem Durchschnitt von 9,4 %.

### **5.3.10. Betriebsgröße und Herkunft**

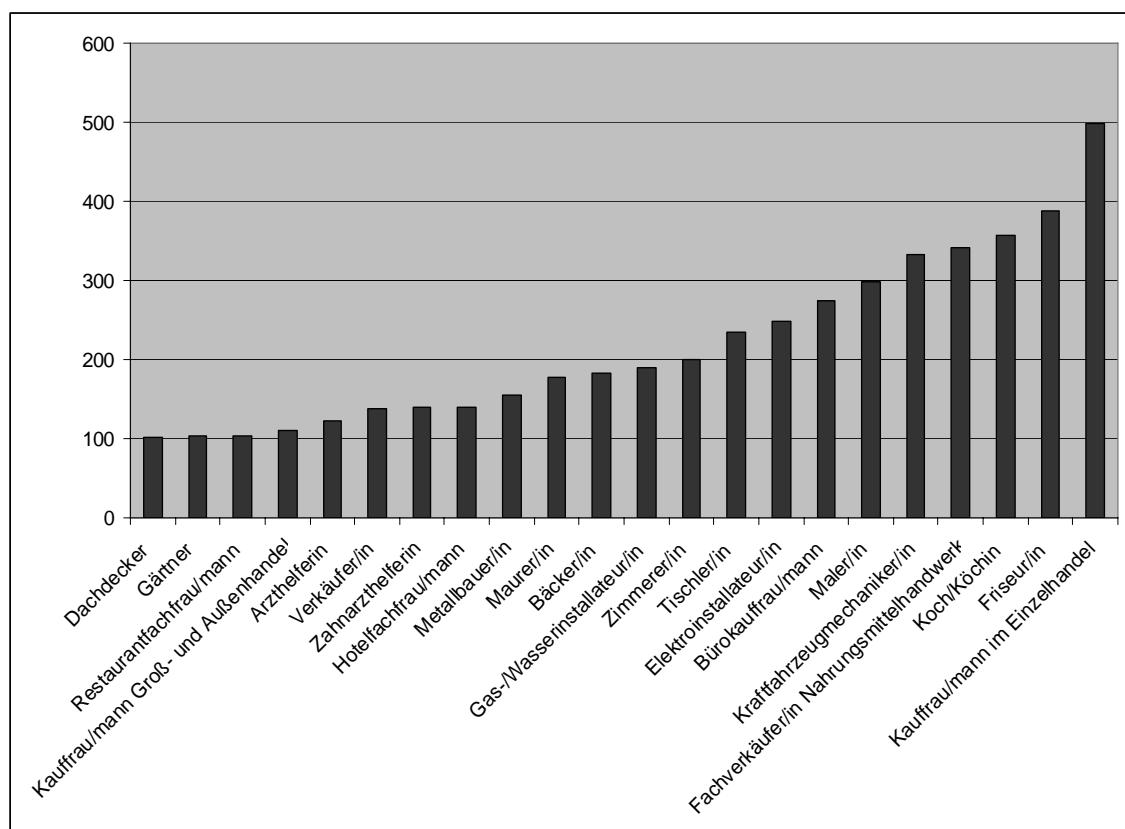
In Kleinbetrieben liegt der Anteil der Aussiedler (65,4 %) über dem Durchschnitt. In Großbetrieb ist der Anteil (5,5 %) der Jugendlichen mit Migrationshintergrund deutlich geringer.

### **5.3.11. Betriebsgröße und Schulabschluss**

Aus Kleinbetrieben kommen eher Jugendliche mit einfachen Schulabschlüssen (63,9 %). Der Anteil mit hohen Abschlüssen liegt mit (55,4 %) unter dem Schnitt. Aus Großbetrieben kommen eher Jugendliche mit höheren Abschlüsse (12,8 %) und weniger mit einem einfachen Abschluss (5,7 %).

### 5.3.12. Berufe im Laufe der Jahre

Insgesamt 20 Ausbildungsberufe haben über die Jahre mehr als 100 Nennungen und repräsentieren damit 67 % aller Beratungsfälle. Die häufigsten Berufe mit über 300 Nennungen sind Einzelhandelskauffrau, Friseurin, Koch/Köchin, Fachverkäuferin Nahrungsmittelhandwerk und Kraftfahrzeugmechaniker. Berufe mit über 200 Nennungen sind Maler, Bürokauffrau, Elektroinstallateur, Tischler und Zimmerer. Diese meistgenannten Ausbildungsberufe reduzieren sich auf zehn verschiedene Berufsbilder.

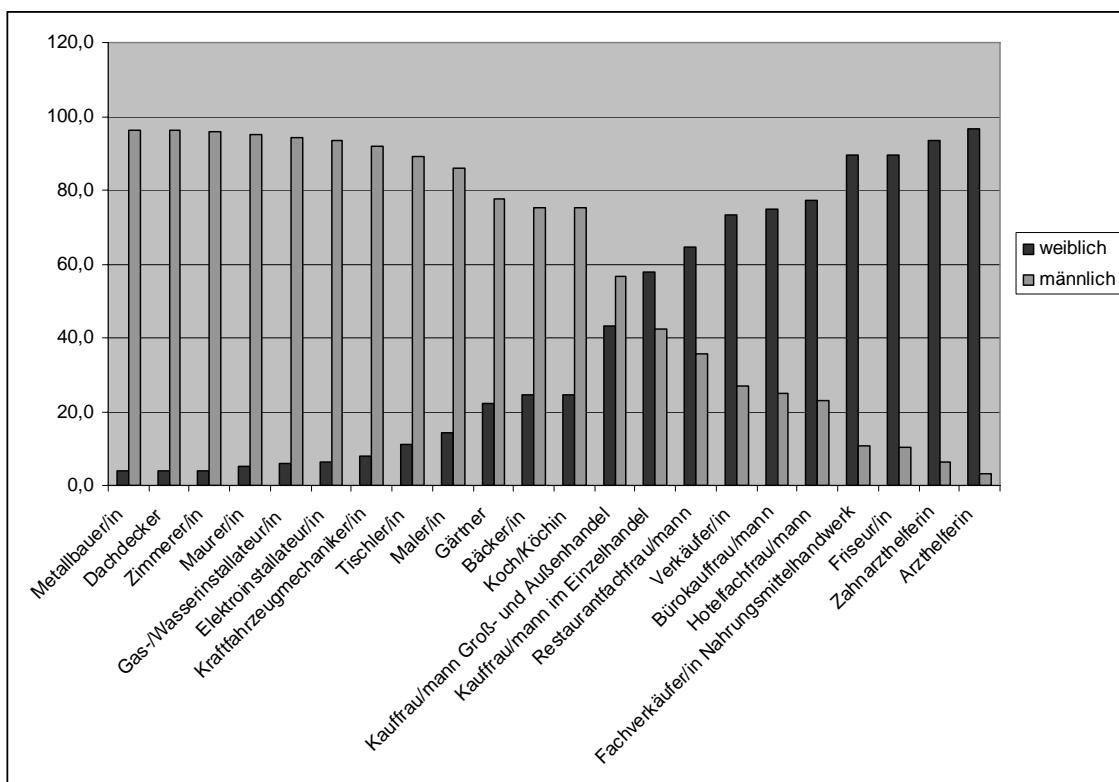


### 5.3.13. Berufe und Kinder

Zimmerer (14,5 %) und Zahnpflegerinnen (12,2 %) haben die meisten Kinder, Kaufmann im Einzelhandel (1,8 %) und Hotelfachfrau (2,1 %) am wenigsten.

### 5.3.14. Berufe und Geschlecht

Diese Betrachtung ergibt ein sehr geschlechtsspezifisches Erkenntnis. Es gibt neun männerdominierte Berufe mit einem Anteil von mehr als 80 % der männlichen Jugendlichen, aber es gibt nur vier Berufe, in den Frauen mehr als 80 % der Auszubildenden repräsentieren. Die Mitte mit einem nahezu gleichen Anteil von Männern und Frauen liegt zwischen dem Kaufmann im Groß- und Außenhandel und der Kauffrau im Einzelhandel. Abgesehen von der Arzthelferin haben Männer eher einen Zugang in frauendominierten Berufgruppen als Frauen in die männerspezifische Berufswelt.



### 5.3.15. Berufe und Alter

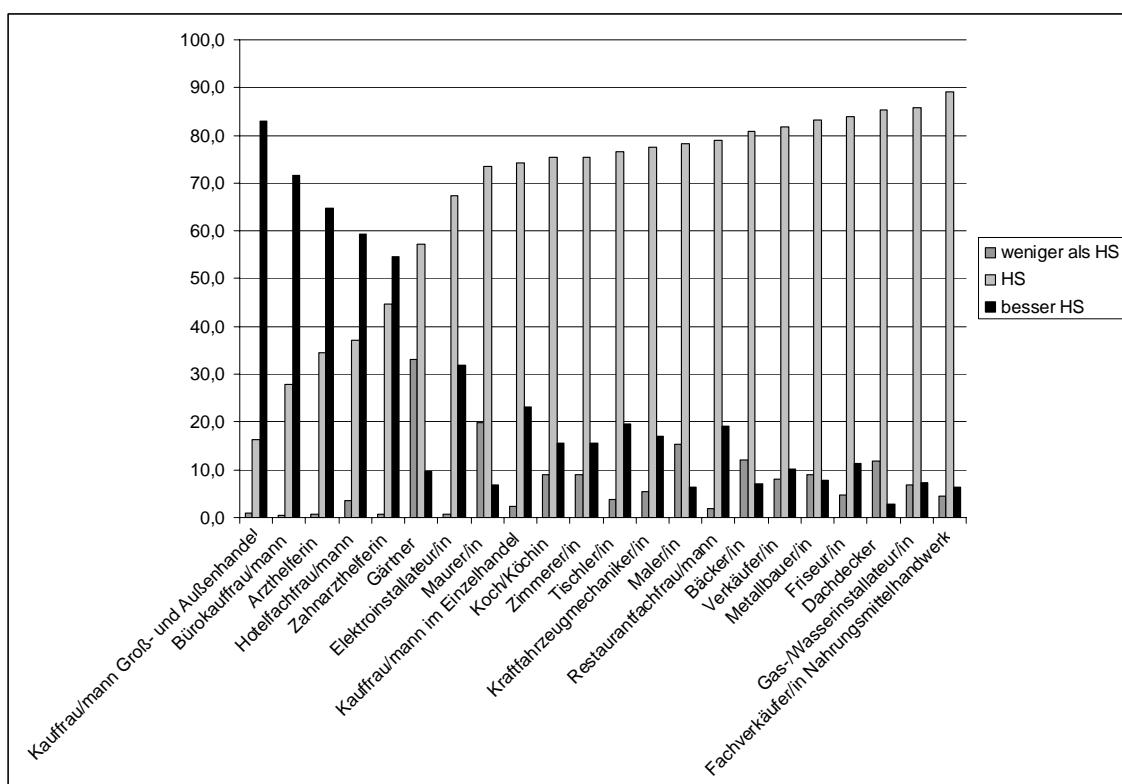
Diese Betrachtung ergibt nur geringe Unterschiede. Am frühesten kommt die Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk in Alter von 18,49 Jahren und nach 1,42 Jahren Ausbildung in die Beratung. Der Kaufmann im Groß- und Außenhandel ist schon 20,21 Jahre alt und bereits seit 1,6 Jahren im Ausbildungsbetrieb.

### 5.3.16. Berufe und Herkunft

Es gibt deutliche Unterschiede in den drei Herkunftsgruppen. Im Schnitt sind 90 % deutsch, 5,5 % Aussiedler und 4,5 % anderer Nationalität. In acht Berufen sind deutsche Auszubildende höher repräsentiert, in fünf durchschnittlich mehr Ausländer (Kaufmann, Friseur und Metall) und in acht mehr Migranten (Metall, Zahnarzthelperin und Handwerk)

### 5.3.17. Berufe und Schulabschluss

Es gibt deutliche Unterschiede. Typische Berufe mit geringer Qualifikation sind Gärtner (33 %), Maurer (19,8 %), Maler (15,4 %) und Bäcker (12,0 %), berufe mit hoher Qualifikation sind Kauffrau/mann im Groß- und Außenhandel, Bürokauffrau, Arzthelperin, Hotelfachfrau und Zahnarzthelperin.



### **5.3.18. Berufe und Situation zu Beginn der Beratung**

Es gibt Berufe wie Gärtner, Maurer oder Koch, bei denen eher ein Ausbildungsabbruch beobachtet wird. Die wenigsten Abbrüche gibt es bei der Hotelfachfrau, bei der Bürokauffrau und beim Kaufmann im Groß- und Außenhandel.

### **5.3.19. Berufe und Ausbildungsjahr**

Es gibt Berufe wie Verkäuferin, Zahnartzthelferin, oder Restaurantfachfrau, deren Auszubildende schon 1,14 Jahren, 1,27 Jahren oder 1,3 Jahren nach dem Beginn ihrer Ausbildung in die Beratungsstellen kommen. Und es gibt Berufe wie zum Beispiel Maurer, Zimmerer oder Elektroinstallateur, deren Auszubildende erst 1,89 Jahre, 1,99 Jahre oder 2,08 Jahre nach dem Beginn ihrer Ausbildung in die Beratung kommen.

### **5.3.20. Kündigung im Laufe der Jahre**

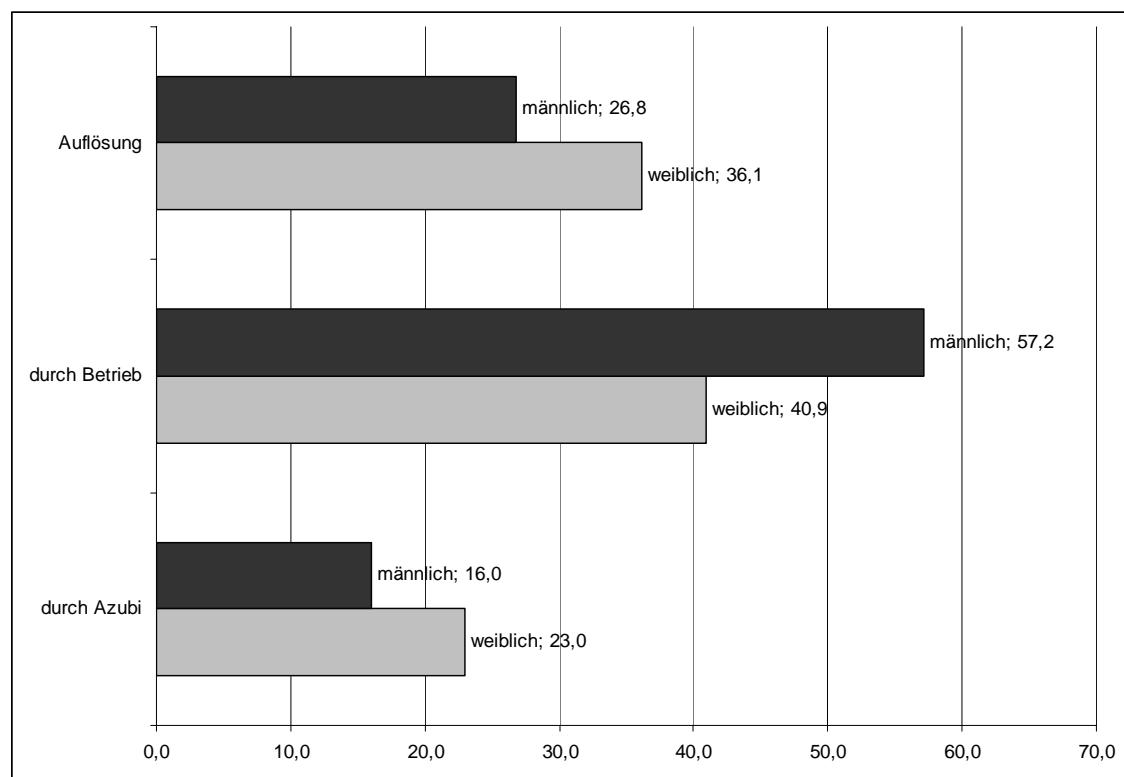
Der Anteil der Ratsuchenden mit einer Kündigung durch den Auszubildenden nimmt eher ab, der Anteil der Ratsuchenden mit einer Kündigung durch den Betrieb pendelt stabil um einen Wert von circa 50 %. Der Anteil der Auszubildenden, die ihre Ausbildung durch einen Auflösungsvertrag beenden, nimmt kontinuierlich zu.

### **5.3.21. Kündigung und Kinder**

Der Anteil der Kündigungen von Ratsuchenden mit Kindern ist bei Kündigungen durch den Auszubildenden und im Falle eines Auflösungsvertrages höher als in der Vergleichsgruppe ohne Kinder. Bei der Kündigung durch den Betrieb werden Auszubildende ohne Kinder häufiger genannt als Auszubildende mit Kindern.

### 5.3.22. Kündigung und Geschlecht

Beim Vergleich der Kündigung mit dem Geschlecht fällt auf, dass männliche Jugendliche häufiger durch den Betrieb gekündigt werden (57,2 %). Weibliche Jugendliche kündigen häufiger selbst (23,0 %, und beenden ihre Ausbildung auch häufiger mit einem Auflösungsvertrag (36,1 %).

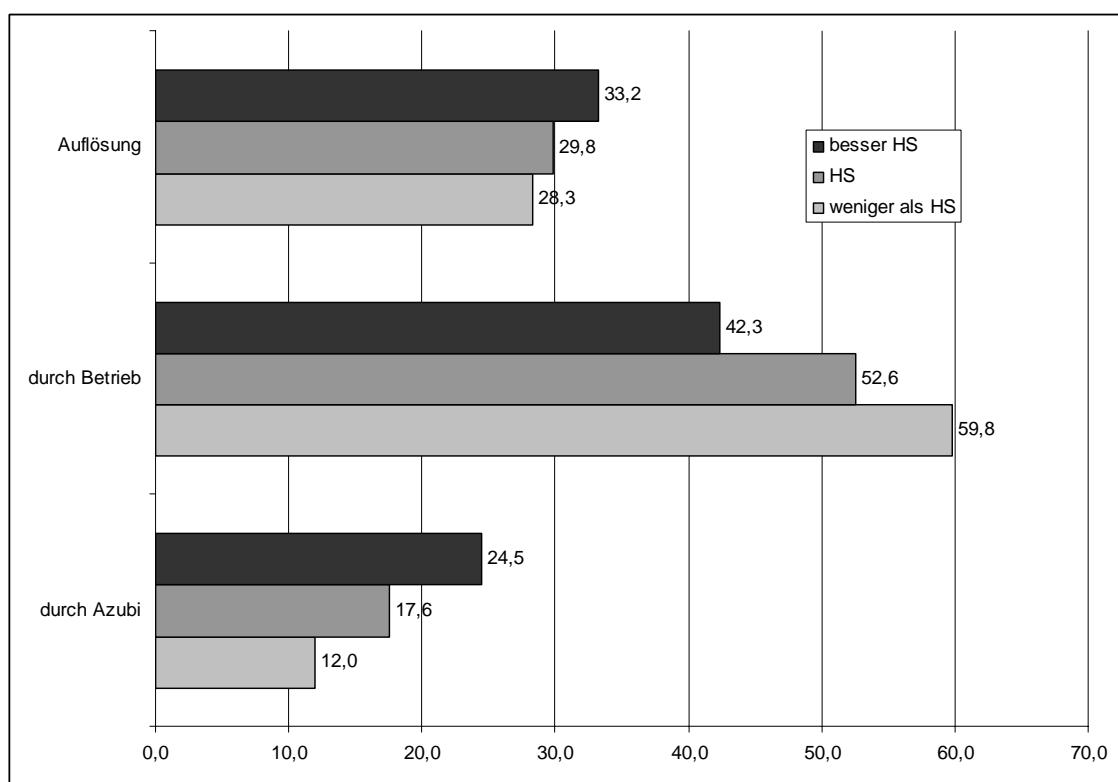


### 5.3.23. Kündigung und Herkunft

Bei der Kündigung durch den Auszubildenden sind Jugendliche mit Migrationshintergrund weniger genannt (16,8 %). Andere Nationalitäten liegen mit 20,8 % über dem Durchschnitt. Bei der Kündigung durch den Betrieb werden andere Nationalitäten weniger häufig genannt (48,1 %). Im Falle des Auflösungsvertrages haben Aussiedler mit 33,0 % die meisten Nennungen.

### 5.3.24. Kündigung und Schulabschluss

Jugendliche Ratsuchende, die weniger als einen Hauptschulabschluss haben, sind mit 59,8 % bei der Kündigung durch den Betrieb am häufigsten genannt. Jugendliche, die einen höheren Schulabschluss haben, sind in der Gruppe der Kündigung durch den Auszubildenden am häufigsten vertreten. Auch im Bereich des Auflösungsvertrages sind Jugendliche mit einem höheren Bildungsabschluss mit 33,2% häufiger vertreten.



### 5.3.25. Kündigung und Situation

Erfolgt die Kündigung durch einen Auflösungsvertrag, so erfolgt sie später als der Durchschnitt. Erfolgt die Kündigung durch den Auszubildenden, so erfolgt sie früher als der Durchschnitt. Die Kündigung durch den Betrieb liegt im Mittelfeld.

### **5.3.26. Kündigung und Betriebsgröße**

Bei Betrieben mit mittlerer Größe liegt die Anzahl der Kündigungen durch den Auszubildenden höher als der Durchschnitt. Auch die Anzahl der Kündigungen durch den Betrieb ist höher als der Durchschnitt. Die Anzahl der Kündigungen durch Auflösung liegt hingegen deutlich unterhalb des Durchschnitts.

### **5.3.27. Kündigung und Beruf**

Der Beruf der Arzthelferin, der Verkäuferin, der Hotelfachfrau, der Bäckerin und der Verkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk ist am häufigsten bei einer Kündigung durch den Azubi genannt. Bei den Berufen Gärtner, Maurer, Maler, Dachdecker und Metallbauer werden die häufigsten Kündigungen durch den Betrieb ausgesprochen. Die Berufe Arzthelferin, Verkäuferin, Zahnpflegerin, Bürokauffrau, Friseurin sowie bei der Kauffrau im Groß- und Außenhandel sind die Kündigungen durch einen Auflösungsvertrag am meisten vertreten.

## 5.4. Diagnose

### 5.4.1. Abbruchgründe

Im folgenden Kapitel werde ich die Abbruch- und Beratungsgründe mit den anderen Werten des Fragebogens vergleichen. Bei der Betrachtung der Abbruchgründe ist die Gesamtgröße der untersuchten Fälle auf die Anzahl der Jugendlichen mit einem Ausbildungsabbruch beschränkt und somit kleiner als die Anzahl der möglichen Fälle für die Betrachtung der Beratungsgründe. Daher habe ich einleitend alle Betrachtungen zu den Abbruchgründen in einer Tabelle zusammengefasst und in Beziehung zum Beratungsgrund gesetzt. Über die Betrachtung dieser Tabelle zeigt sich, wie beide Werte zusammenhängen.

Beratungsgrund und Abbruchgrund	Beratung	Abbruch	Differenz	Prozent
falsche Berufswahl	11,32	21,19	-9,87	53,4
Fehlverhalten Azubi	17,96	27,25	-9,29	65,9
Insolvenz	10,23	13,47	-3,24	75,9
Kriminalität	1,74	2,14	-0,41	81,1
Zwischenmenschlich Betrieb	38,03	36,92	1,11	103,0
Gesundheit	9,99	8,41	1,58	118,8
Fehlverhalten Betrieb	17,21	13,78	3,43	124,9
Fachliche Probleme	18,26	14,58	3,67	125,2
Sucht	3,30	2,32	0,98	142,5
Kind/Schwangerschaft	3,85	2,52	1,33	152,8
Betrieb sonstige	12,23	5,75	6,48	212,8
Schlüsselqualifikation	31,81	14,90	16,91	213,5
Familie	24,40	7,86	16,54	310,3
Fachlich Schule	22,66	6,55	16,11	346,0
Persönliches Sonstiges	17,17	3,12	14,05	550,7
Lehrer- & Mitschülerprobleme	4,02	0,51	3,51	781,5
Finanzielle Probleme	10,08	1,29	8,79	783,2
Schule Sonstiges	5,66	0,49	5,17	1163,9

Es gibt eine erstaunliche Differenz zwischen den Nennungen von Beratungs- und Abbruchgründen. Am deutlichsten wird diese Differenz beim Beratungsgrund „finanzielle Probleme“. In nur 1,29 % aller Fälle wird dieses Problem als Abbruchgrund genannt, aber in 10,8 % aller Fälle wird es als Beratungsgrund genannt. Das ist eine Steigerung von 783 %. Ähnlich verhält es sich bei „Lehrer und Mitschülerproblemen“, bei „persönlichen Problemen“, bei „fachlichen Problemen in der Schule“, bei „Problemen der Familie“, bei „fehlenden Schlüsselqualifikationen“ und bei „Betrieb Sonstiges“. Dort ist es so, dass die Anzahl der Beratungsgründe die der Abbruchgründe um ein Vielfaches übersteigen. Auf der anderen Seite stehen die Abbruchgründe „falsche Berufswahl“ und „Fehlverhalten des Azubis“. Sie werden doppelt so häufig als Abbruchgrund genannt und erheblich seltener als Beratungsgründe diagnostiziert.

#### **5.4.2. Beratungsgründe**

Die Beratungsgründe habe ich, dem Fragebogen entsprechend, in die drei Kategorien „persönliche, betriebliche und schulische Beratungsgründe“ zusammengefasst.

#### **5.4.3. Beratungsgrund über die Jahre**

Über die Jahre betrachtet bleiben die Beratungsgründe in ihrem prozentualen Anteil nahezu unverändert. Die meisten Nennungen hat der Beratungsgrund „zwischenmenschliche Probleme im Betrieb“ (2.581) und steht im Jahr 2006 mit einem Anteil von 16,1 % aller Nennungen an der Spitze der Betrachtung. Der Beratungsgrund „fehlende Schlüsselqualifikation“ folgt auf Platz 2 mit 2.159 Nennungen. Beratungsgrund „Probleme in der Familie“ steht im Jahr 2001 und 2005 mit jeweils 10,3 % an dritter Stelle der Nennungen. Weitere hohe Werte sind der Beratungsgrund „Fehlverhalten Azubi“ mit 7,7 % und „Persönliches Sonstiges“ mit 7,4 %. Wird die Anzahl der genannten Beratungsgründe über die Jahre verglichen, zeigt sich, dass im Jahr 2004 insgesamt 3.406 Beratungsgründe genannt werden und im Jahr 2002 nur 2.581.

2001 ist das Jahr mit der höchsten prozentualen Häufigkeit der sieben meist genannten Beratungsgründe.

<b>Kreuztabelle Beratungsgrund über die Jahre</b>								
		2001	2002	2003	2004	2005	2006	Gesamt
Berat. Schlüsselqualifikation	Anzahl	307	309	377	470	376	320	2159
	%	9,9	12,0	12,7	13,8	12,7	12,2	
Berat. Familie	Anzahl	320	259	266	279	305	227	1656
	%	10,3	10,0	9,0	8,2	10,3	8,6	
Berat. Sucht	Anzahl	46	34	34	45	35	30	224
	%	1,5	1,3	1,1	1,3	1,2	1,1	
Berat. Fianzielle Probleme	Anzahl	138	76	82	138	128	122	684
	%	4,4	2,9	2,8	4,1	4,3	4,6	
Berat. Kriminalität	Anzahl	31	23	23	22	6	13	118
	%	1,0	0,9	0,8	0,6	0,2	0,5	
Berat. Gesundheit	Anzahl	111	99	102	127	111	128	678
	%	3,6	3,8	3,4	3,7	3,8	4,9	
Berat. Kind/Schwangerschaft	Anzahl	48	47	49	37	46	34	261
	%	1,5	1,8	1,7	1,1	1,6	1,3	
Berat. Persönliche Sonstiges	Anzahl	231	165	198	233	186	152	1165
	%	7,4	6,4	6,7	6,8	6,3	5,8	
Berat. fachliche Probleme	Anzahl	214	169	205	263	203	185	1239
	%	6,9	6,5	6,9	7,7	6,9	7,0	
Berat. falsche Berufswahl	Anzahl	150	125	141	154	108	90	768
	%	4,8	4,8	4,8	4,5	3,7	3,4	
Berat. Zwischenmenschlich Betrieb	Anzahl	423	381	427	485	443	422	2581
	%	13,6	14,8	14,4	14,2	15,0	16,1	
Berat. Fehlverhalten Betrieb	Anzahl	194	166	176	234	179	219	1168
	%	6,2	6,4	5,9	6,9	6,1	8,3	
Berat. Fehlverhalten Azubi	Anzahl	200	187	227	212	219	174	1219
	%	6,4	7,2	7,7	6,2	7,4	6,6	
Berat. Insolvenz	Anzahl	101	111	131	165	100	86	694
	%	3,3	4,3	4,4	4,8	3,4	3,3	
Berat. Betrieb sonstige	Anzahl	179	132	149	107	127	136	830
	%	5,8	5,1	5,0	3,1	4,3	5,2	
Berat. Lehrer- & Mitschülerprobleme	Anzahl	31	34	44	50	72	42	273
	%	1,0	1,3	1,5	1,5	2,4	1,6	
Berat. Fachlich Schule	Anzahl	291	228	255	323	243	198	1538
	%	9,4	8,8	8,6	9,5	8,2	7,5	
Berat. Schule Sonstiges	Anzahl	92	36	74	62	69	51	384
	%	3,0	1,4	2,5	1,8	2,3	1,9	
Gesamt	Anzahl	3107	2581	2960	3406	2956	2629	17639

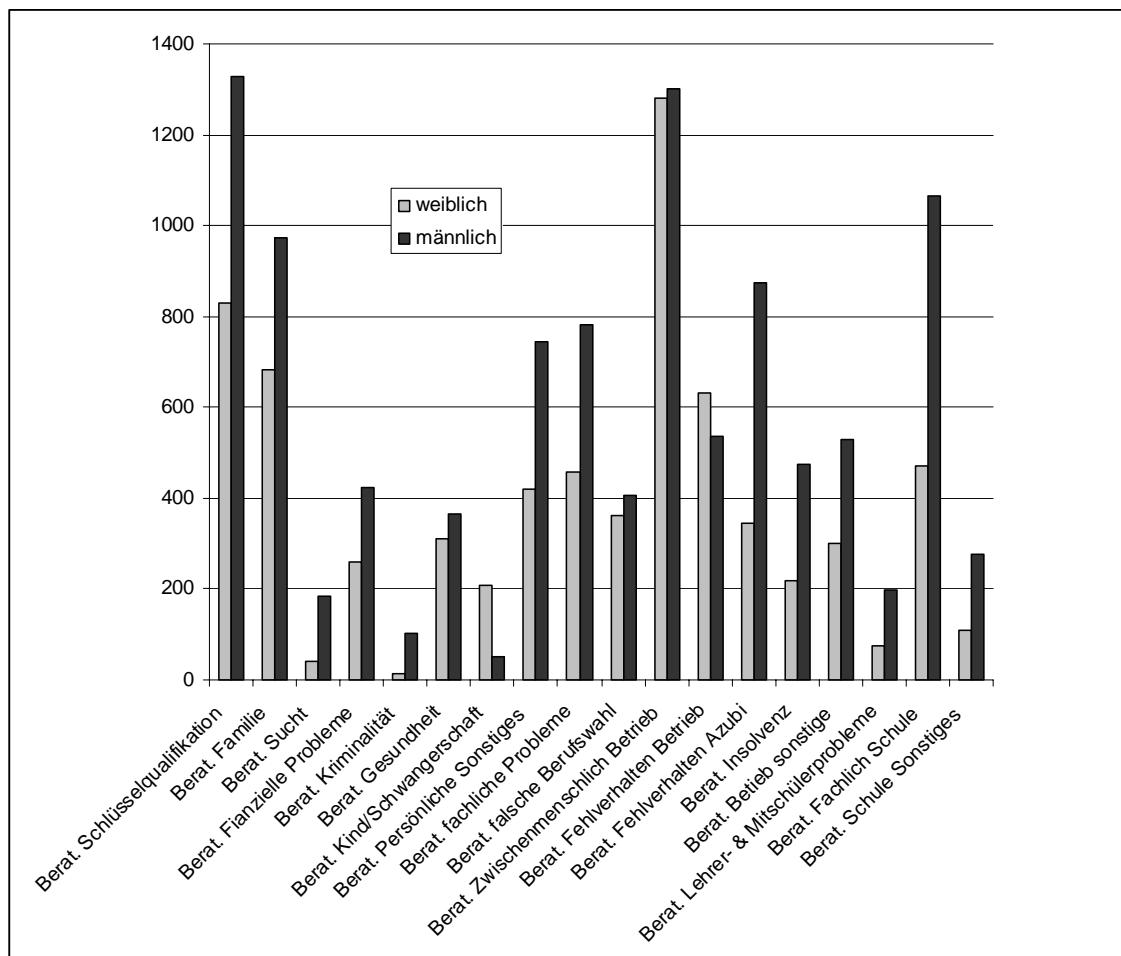
#### **5.4.4. Beratungsgrund und Kinder**

In dieser Tabelle werden die Beratungsgründe mit einer Elternschaft verglichen. Dargestellt ist zunächst die prozentuale Häufigkeit eines Beratungsgrundes in Bezug auf „mit Kind“ und „ohne Kind“. Natürlich ist der Beratungsgrund „Problem Kinder und Schwangerschaft“ mit 12,6 % häufiger bei Ratsuchenden mit Kindern genannt. Auch der Beratungsgrund „finanzielle Probleme“ ist nahezu doppelt so häufig bei Ratsuchenden mit Kindern. Der Beratungsgrund „Probleme mit Lehrern und Mitschülern“ und „Schule/Sonstiges“ wird bei Ratsuchenden mit Kindern auch häufiger genannt. Auf der anderen Seite haben Ratsuchende ohne Kinder häufiger den Beratungsgrund „fehlende Schlüsselqualifikationen“. Auch der Beratungsgrund „zwischenmenschliche Probleme im Betrieb“ und „Fehlverhalten des Betriebes“ sind bei Jugendlichen ohne Kinder deutlich häufiger genannt. Jugendliche ohne Kinder haben zudem deutlich häufiger „fachliche Probleme“.

<b>Kreuztabelle Beratungsgründe und Kinder</b>				
		keine	Kind/er	Gesamt
Berat. Schlüsselqualifikation	Anzahl	2035	124	2159
	%	12,7	7,8	
Berat. Familie	Anzahl	1531	125	1656
	%	9,5	7,9	
Berat. Sucht	Anzahl	195	29	224
	%	1,2	1,8	
Berat. Finanzielle Probleme	Anzahl	573	111	684
	%	3,6	7,0	
Berat. Kriminalität	Anzahl	91	27	118
	%	0,6	1,7	
Berat. Gesundheit	Anzahl	634	44	678
	%	3,9	2,8	
Berat. Kind/Schwangerschaft	Anzahl	56	205	261
	%	0,3	12,9	
Berat. Persönliche Sonstiges	Anzahl	1066	99	1165
	%	6,6	6,3	
Berat. fachliche Probleme	Anzahl	1156	83	1239
	%	7,2	5,2	
Berat. falsche Berufswahl	Anzahl	717	51	768
	%	4,5	3,2	
Berat. Zwischenmenschlich Be- trieb	Anzahl	2405	176	2581
	%	15,0	11,1	
Berat. Fehlverhalten Betrieb	Anzahl	1111	57	1168
	%	6,9	3,6	
Berat. Fehlverhalten Azubi	Anzahl	1118	101	1219
	%	7,0	6,4	
Berat. Insolvenz	Anzahl	654	40	694
	%	4,1	2,5	
Berat. Betrieb sonstige	Anzahl	749	81	830
	%	4,7	5,1	
Berat. Lehrer- & Mitschülerprob- leme	Anzahl	222	51	273
	%	1,4	3,2	
Berat. Fachlich Schule	Anzahl	1416	122	1538
	%	8,8	7,7	
Berat. Schule Sonstiges	Anzahl	326	58	384
	%	2,0	3,7	
<b>Gesamt</b>	<b>Anzahl</b>	<b>16055</b>	<b>1584</b>	<b>17639</b>

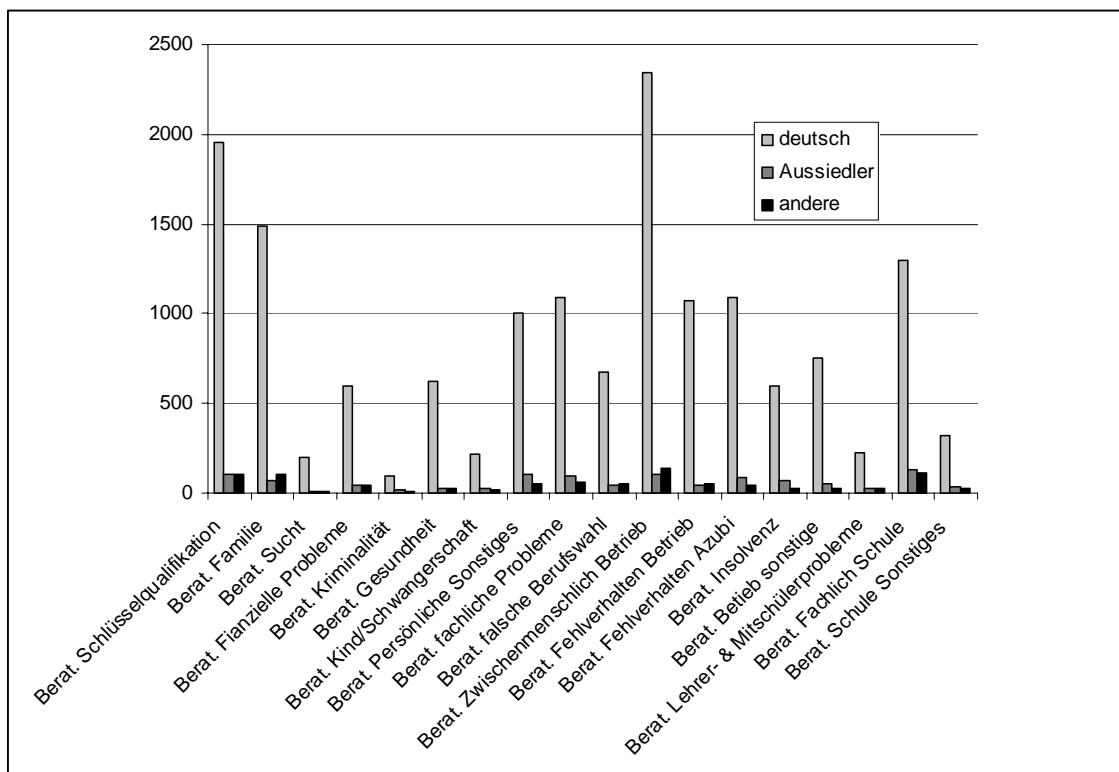
#### 5.4.5. Beratungsgrund und Geschlecht

Bei der Betrachtung der Beratungsgründe im Vergleich der Geschlechter fällt auf, dass weibliche Jugendliche sehr viel häufiger die Nennung „zwischenmenschliche Probleme im Betrieb“ haben, der Beratungsgrund „Fehlverhalten im Betrieb“ und der Beratungsgrund „Schwangerschaft und Kind“ sehr viel häufiger genannt wird. Die männlichen Kollegen haben als häufigsten Beratungsgrund „Fehlverhalten des Azubi“ und „fachliche Probleme in der Schule“. Männliche Jugendliche sind zudem häufiger von Insolvenz betroffen, weibliche Ratsuchende wiederum scheitern häufiger an einer falschen Berufswahl.



#### 5.4.6. Beratungsgrund und Herkunft

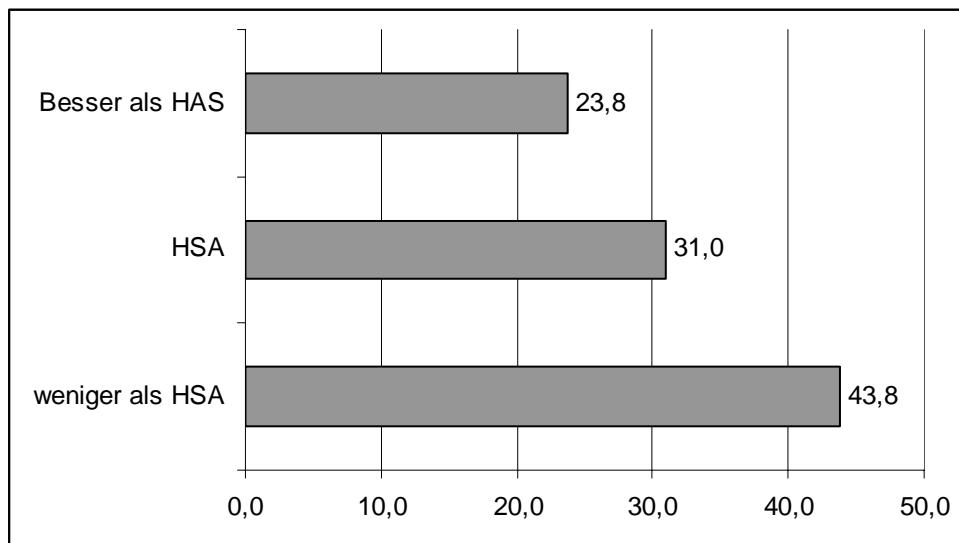
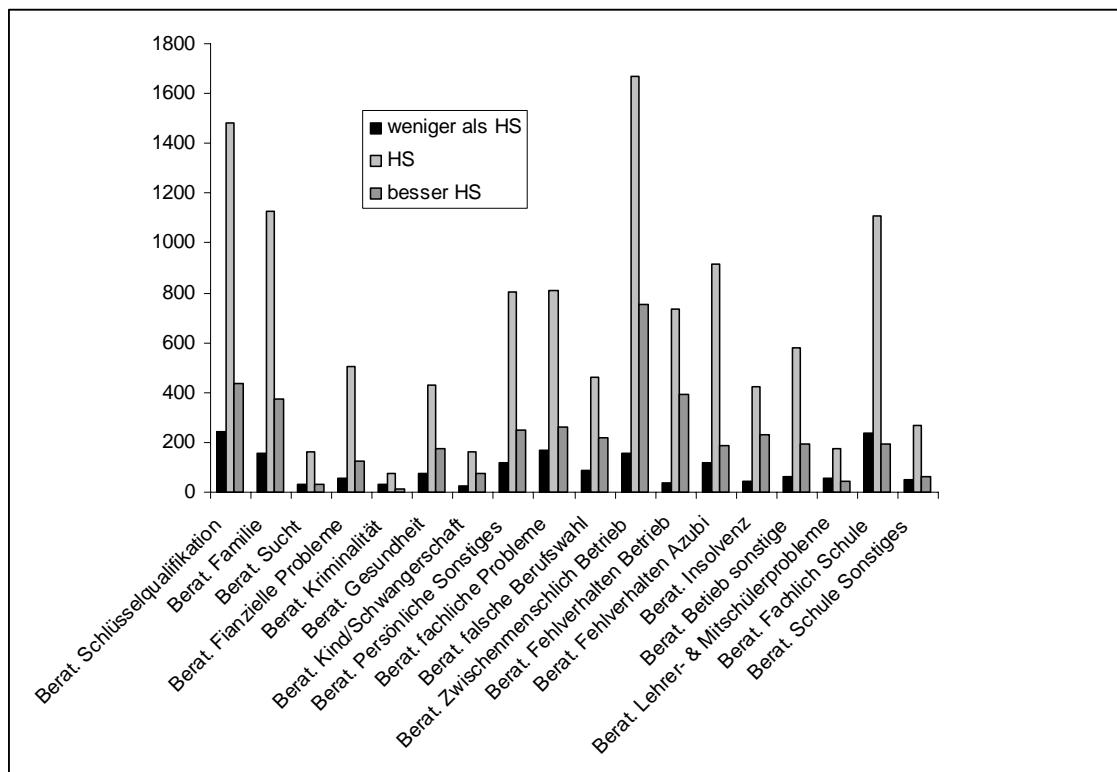
Deutliche Unterschiede ergeben sich bei der Betrachtung der Beratungsgründe und der Herkunft. Im Vergleich zu Aussiedlern wird bei deutschen Ratsuchenden der Beratungsgrund „Schlüsselqualifikationen“ sehr viel häufiger genannt. Ebenso verhält es sich bei den Beratungsgründen „Familie“, „zwischenmenschliche Probleme im Betrieb“ und „Fehlverhalten des Betriebes“. Bei Aussiedlern werden häufiger die Beratungsgründe „Sonstiges persönlich“, „Insolvenz“ und „Probleme fachlich Schule“ genannt. Bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund wird im Vergleich zu ihren deutschen Kolleginnen und Kollegen häufiger „fachlich Schule“, „Probleme Lehrer und Mitschüler“, „falsche Berufswahl“ und „Familie“ genannt. Weniger als bei den deutschen Auszubildenden werden die Beratungsgründe „Schlüsselqualifikationen“, „Fehlverhalten Azubi“, „Fehlverhalten Betrieb“ und „Betrieb Sonstiges“ genannt. Zusammengefasst kann gesagt werden, dass Jugendliche ausländischer Herkunft weniger Probleme mit Schlüsselqualifikationen haben als ihre deutschen Kolleg/innen, dafür aber mehr fachliche Probleme haben. Sie haben aber auch weniger Probleme mit einem „Fehlverhalten des Betriebes“.



#### **5.4.7. Beratungsgrund und Schulabschluss**

Sehr interessant ist es, den Schulabschluss in den drei Kategorien „weniger als ein Hauptschulabschluss“, „Hauptschulabschluss“ und „mehr als ein Hauptschulabschluss“ mit den Beratungsgründen zu vergleichen. Beim Beratungsgrund der „fehlenden Schlüsselqualifikationen“ wird deutlich, dass die Gesamtzahl der Nennungen mit höherer schulischer Qualifikation konstant abnimmt. Der Beratungsgrund „Familie“ ist in diesem Vergleich unauffällig. „Probleme Sucht“ ist deutlich höher in der Gruppe mit Hauptschulabschluss und auch in der Gruppe mit weniger als Hauptschulabschluss. „Finanzielle Probleme“ ist unauffällig. „Kriminalität“ nimmt deutlich mit der schulischen Qualifizierung ab. „Gesundheit“ und „Schwangerschaft“ ist unauffällig. Im Bereich der „fachlichen Probleme“ haben Jugendliche mit geringerem Schulabschluss deutlich mehr Probleme. Der Beratungsgrund „zwischenmenschliche Probleme im Betrieb“ nimmt mit höherer Schulqualifizierung deutlich zu. Der Beratungsgrund „Fehlverhalten des Betriebes“ nimmt mit höherem Schulabschluss auch deutlich zu. Der „Beratungsgrund Fehlverhalten des Azubi“ ist bei höherem Bildungsabschluss geringer. Der Beratungsgrund „Insolvenz“ ist bei höherem Schulabschluss deutlich höher. Der Beratungsgrund „Lehrer und Mitschülerprobleme“ ist bei Jugendlichen mit weniger als Hauptschulabschluss doppelt beziehungsweise dreifach so hoch als bei der Gruppe mit höherem Schulabschluss. Der Beratungsgrund „fachliche Probleme in der Schule“ ist im Bereich weniger als Hauptschulabschluss am höchsten, dreimal so hoch wie beim Hauptschulabschluss und auch der Bereich „Probleme Schule Sonstiges“ ist deutlich höher bei Jugendlichen mit einem geringwertigen Schulabschluss. Diese Tabelle zeigt deutlich, dass es in der Diagnose der Beratungsgründe starke Unterschiede zwischen Jugendlichen mit unterschiedlichem Bildungsabschluss gibt.

Die zweite Grafik zeigt einen Einzelaspekt nochmals in großer Deutlichkeit. Je geringer der Schulabschluss ist, desto häufiger wird der Beratungsgrund „fehlende Schlüsselqualifikation“ genannt. Bei Jugendlichen, die weniger als einen Hauptschulabschluss haben, werden in 43,8 % aller Fälle fehlende Schlüsselqualifikationen diagnostiziert.



#### 5.4.8. Beratungsgrund und Situation

Vergleicht man die Beratungsgründe mit der Situation zu Beginn der Ausbildung, so fällt auf, das Jugendliche nach einem Abbruch deutlich mehr Beratungsgründe im Bereich der „Schlüsselqualifikationen“, der „falschen Berufswahl“, des „Fehlverhaltens des Azubis“ und der „Insolvenz“ haben. Jugendliche hingegen, die noch in Ausbildung sind, kommen häufiger wegen „fachli-

cher Probleme“, „zwischenmenschlicher Probleme im Betrieb“, wegen „Fehlverhaltens des Betriebes“ und „fachlicher Probleme in der Schule“.

#### **5.4.9. Beratungsgrund und Betriebsgröße**

Ein Vergleich der Beratungsgründe mit der Betriebsgröße ergibt keine signifikanten Erkenntnisse. Die Beratungsgründe sind über alle Betriebsgrößen nahezu gleichmäßig verteilt.

#### **5.4.10. Beratungsgrund und Beruf**

Eine besondere Beachtung verdient der Vergleich der genannten Beratungsgründe mit den 20 meistgenannten Berufen der Regionalen Ausbildungsbetreuung. Der Beruf des Dachdeckers hat bei den Beratungsgründen nur ein Maximum und das ist „Sucht“. Der Beruf des Elektroinstallateurs hat zweimal die Maximalnennungen bei „fachliche Probleme im Betrieb“ und „fachliche Probleme in der Schule“. Die Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk hat eine mal die Maximalnennungen beim „Beratungsgrund Fehlverhalten des Betriebes und eine Minimalnennung beim „Beratungsgrund Lehrer und Mitschülerprobleme“. Der Beruf der Arzthelferin hat am wenigsten Beratungsgründe im Bereich der „Schlüsselqualifikationen“, im Bereich der „Sucht“, im Bereich der „fachlichen Probleme im Betrieb“, im Bereich des „Fehlverhalten des Azubis“ und im Bereich der „fachlichen Probleme in der Schule“. Lediglich im Bereich „Kind und Schwangerschaft“ hat er die meisten Nennungen. Der Beruf des Dachdeckers, der Bürokauffrau und der Friseurin ist hinsichtlich der Besonderheit bei dem genannten Beratungsgrund unauffällig. Ebenso wie der Beruf des Kochs, des Malers und des Tischlers. Der Beruf des Gärtners hat eine Maximalnennung im Bereich „fehlende Schlüsselqualifikationen“ im Bereich „Kriminalität“ und im Bereich „Gesundheit“. Am wenigsten Nennungen hat der Gärtner im Bereich „Fehlverhalten des Betriebes“. Dort liegt er gleich mit dem Gas- und Wasserinstallateur“. Die Kauffrau im Einzelhandel hat die wenigsten Nennungen im Bereich der „Familie“, im

Bereich der „finanziellen Probleme“, im Bereich der „Kriminalität“ und im Bereich der „Gesundheit“. Der Kraftfahrzeugmechaniker wiederum hat die meisten Nennungen bei den „betrieblichen Problemen“. Mauer haben die meisten Nennungen beim „Fehlverhalten des Azubis“, aber am wenigsten Nennungen im Bereich „Kind und Schwangerschaft“ und im Bereich „zwischenmenschliche Probleme im Betrieb“. Der Metallbauer hat die wenigsten Nennungen im Bereich „Gesundheit“. Die Restaurantfachfrau hingegen hat die meisten Nennungen im Bereich der „finanziellen Probleme“ und am wenigsten Nennungen im Bereich der „Kriminalität“. Die Verkäuferin sei erwähnt mit den meisten Nennungen im Bereich der „familiären Probleme“ und im Bereich der „falschen Berufswahl“. Die Zahnarzthelferin hat sehr häufig die Nennung „Fehlverhalten des Betriebes“. Diese Nennung ist mit 31,5 die häufigste Nennung der gesamten Tabelle. Keine Nennung hat die Zahnarzthelferin bei „Insolvenz“. Der Zimmerer nun zuletzt hat keine Probleme im Bereich der „falschen Berufswahl“, jedoch sehr häufig Probleme im Bereich der „Insolvenz“ und auch reichlich „fachliche Probleme in der Schule“.

Zusammengefasst kann gesagt werden, dass die meisten Nennungen der Beratungsgründe „zwischenmenschliche Probleme im Betrieb“ und „fehlende Schlüsselqualifikationen“ haben und am wenigsten Nennungen die Beratungsgründe „Sucht“ und „Kriminalität“ hat.

Beruf/ Beratungsgründe	Arzthelferin	Friseur/in	Kauffrau/ mann im Einzel- handel	Kauffrau/ mann Groß- und Außen- handel	Kraftfahr- zeug- mechani- ker/in
<b>Berat. Schlüsselquali- fikation</b>	25	132	163	28	95
<b>Berat. Familie</b>	34	81	107	16	75
<b>Berat. Sucht</b>	1	4	5	3	12
<b>Berat. Finanzielle Probleme</b>	10	40	55	4	38
<b>Berat. Kriminalität</b>	1	4	8	0	9
<b>Berat. Gesundheit</b>	11	45	43	14	33
<b>Berat. Kind/Schwangerschaft</b>	10	27	36	0	17
<b>Berat. Persönliche Sonstiges</b>	12	55	79	15	78
<b>Berat. fachliche Prob- leme</b>	10	73	52	17	51
<b>Berat. falsche Berufs- wahl</b>	5	36	51	7	28
<b>Berat. Zwischen- menschlich Betrieb</b>	73	163	183	55	119
<b>Berat. Fehlverhalten Betrieb</b>	28	79	77	24	48
<b>Berat. Fehlverhalten Azubi</b>	8	46	91	15	85
<b>Berat. Insolvenz</b>	4	13	39	15	24
<b>Berat. Betrieb sonsti- ge</b>	8	38	44	12	62
<b>Berat. Lehrer- &amp; Mit- schülerprobleme</b>	7	6	9	2	17
<b>Berat. Fachlich Schule</b>	13	84	66	13	115
<b>Berat. Schule Sonsti- ges</b>	3	5	18	5	17
<b>Gesamt</b>	263	931	1126	245	923

#### **5.4.11. Beratungsgrund und Zugang**

Die Kreuztabelle vergleicht den Zugang zur Regionalen Ausbildungsbetreuung mit den Beratungsgründen und zeigt keine Besonderheiten. Das heißt, dass es ohne Bedeutung ist, über welchen Zugang ein Ratsuchende zur Regionalen Ausbildungsbetreuung kommt. Der prozentuale Anteil der jeweiligen Beratungsgründe ist annähernd gleich und in keiner Weise signifikant.

#### **5.4.12. Beratungsgrund und Kündigung**

Eine Betrachtung der Kreuztabelle „Beratungsgründe und Kündigung“ ergibt ein sehr lebendiges Bild der unterschiedlichen Gewichtung der einzelnen Beratungsgründe bei den verschiedenen Ausgangssituationen der Kündigung. Bei der Kündigung durch den Betrieb sind die Beratungsgründe „fehlende Schlüsselqualifikationen“, „Sucht“, „Kriminalität“, „Fehlverhalten Azubi“, „Insolvenz“, „fachliche Probleme in der Schule“ und „Schule Sonstiges“ am häufigsten genannt.

Bei der Kündigung durch den Azubi ist der Beratungsgrund „Familie“, der Beratungsgrund „finanzielle Probleme“, der Beratungsgrund „Gesundheit“, „Kind und Schwangerschaft“, „persönliche Probleme“, „falsche Berufswahl“, „zwischenmenschliche Probleme in Betrieb“, „Fehlverhalten Azubi“, und zuletzt „Probleme mit Lehrer und Mitschülern“ am häufigsten genannt.

Diese Aspekte wiederum werden bei der Kündigung durch den Azubi am wenigsten genannt.

Häufiger genannt im Kontext mit Auflösung wird der Beratungsgrund „Gesundheit“, der Beratungsgrund „fachliche Probleme im Betrieb“, der Beratungsgrund „zwischenmenschliche Probleme im Betrieb“, der Beratungsgrund „fachliche Probleme in der Schule“ und der Beratungsgrund „Sonstiges Schule“.

Diese Tabelle macht deutlich, dass die Kriterien „Ausbildungsabbruch“ oder „in Ausbildung“ wichtige Indikatoren hinsichtlich der Erfolgsbetrachtungen der Regionalen Ausbildungsbetreuung und der Beratungsgründe sind.

<b>Kreuztabelle Beratungsgründe und Kündigung durch</b>					
		Azubi	Betrieb	Vertrag	Gesamt
Berat. Schlüsselqualifikation	Anzahl	181	709	359	1249
	%	11,9	14,7	12,1	
Berat. Familie	Anzahl	167	470	270	907
	%	11,0	9,7	9,1	
Berat. Sucht	Anzahl	10	102	31	143
	%	0,7	2,1	1,0	
Berat. Fianzielle Probleme	Anzahl	87	208	93	388
	%	5,7	4,3	3,1	
Berat. Kriminalität	Anzahl	5	67	22	94
	%	0,3	1,4	0,7	
Berat. Gesundheit	Anzahl	70	141	137	348
	%	4,6	2,9	4,6	
Berat. Kind/Schwangerschaft	Anzahl	44	56	48	148
	%	2,9	1,2	1,6	
Berat. Persönliche Sonstiges	Anzahl	111	300	201	612
	%	7,3	6,2	6,8	
Berat. fachliche Probleme	Anzahl	77	258	229	564
	%	5,1	5,3	7,7	
Berat. falsche Berufswahl	Anzahl	139	156	213	508
	%	9,1	3,2	7,2	
Berat. Zwischenmenschlich Betrieb	Anzahl	239	534	458	1231
	%	15,7	11,1	15,5	
Berat. Fehlverhalten Betrieb	Anzahl	142	213	136	491
	%	9,3	4,4	4,6	
Berat. Fehlverhalten Azubi	Anzahl	48	557	166	771
	%	3,1	11,5	5,6	
Berat. Insolvenz	Anzahl	13	341	100	454
	%	0,9	7,1	3,4	
Berat. Betrieb sonstige	Anzahl	67	170	144	381
	%	4,4	3,5	4,9	
Berat. Lehrer- & Mitschülerprobleme	Anzahl	9	79	47	135
	%	0,6	1,6	1,6	
Berat. Fachlich Schule	Anzahl	93	365	234	692
	%	6,1	7,6	7,9	
Berat. Schule Sonstiges	Anzahl	22	102	72	196
	%	1,4	2,1	2,4	
<b>Gesamt</b>	Anzahl	1524	4828	2960	9312

## **5.5. Intervention**

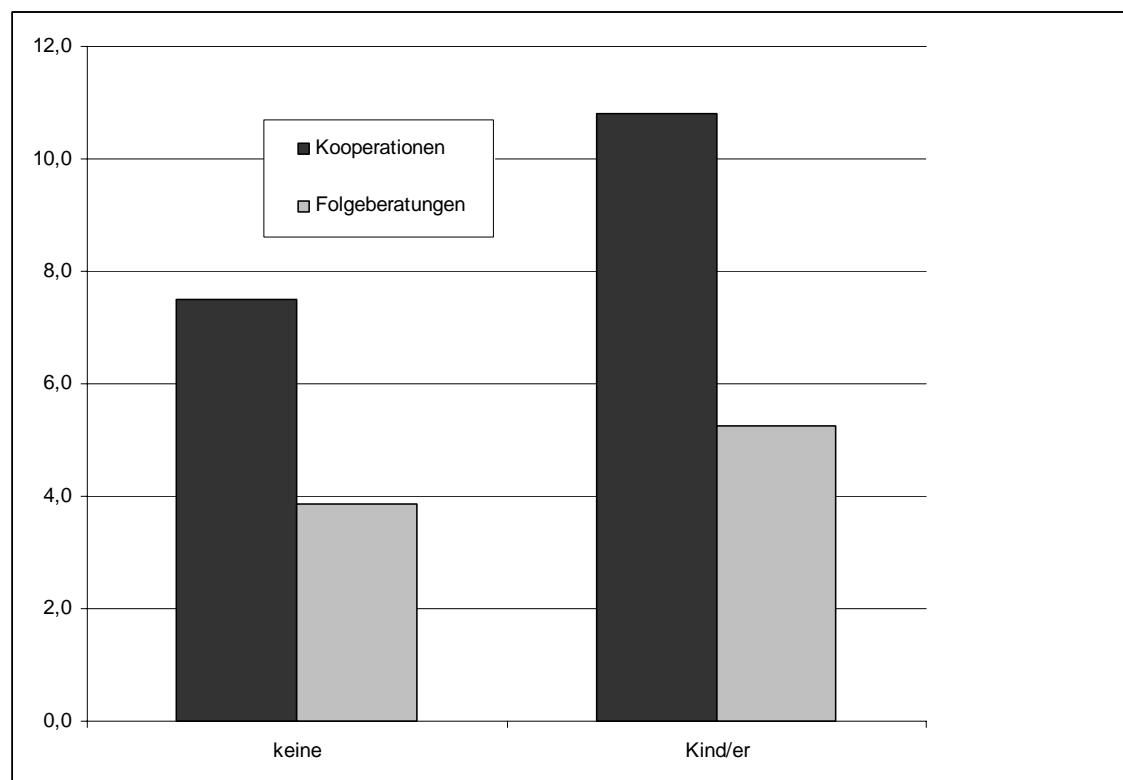
Um die Intervention innerhalb der Regionalen Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein zu untersuchen, habe ich mich auf drei Bereiche des Fragebogens gestützt: Die Anzahl der Folgeberatung, die Anzahl der Kooperationen und die Art der Kooperation in jedem einzelnen Beratungsfall. Zur Klärung der Begriffe ist zu sagen, dass Kooperationen die Kontakte außerhalb der Beratungssituation beschreiben. Intervention bedeutet die Häufigkeit und die Art dieser Kontakte und die Anzahl der geführten Beratungsgespräche.

### **5.5.1. Intervention gesamt**

In der ersten Tabelle wird die Anzahl der Kontakte mit den Ratsuchenden und den Kooperationspartnern insgesamt über den Zeitraum der sechs Jahre dargestellt. Es zeigt sich, dass in den Jahren 2003, 2004 und 2005 die durchschnittliche Anzahl der Kooperationen bei einem Wert zwischen 12,1 und 12,8 pro Beratungsfall lag. 2006 hat sich dieser Wert auf 11 Interventionen reduziert. In den Jahren davor lag er sogar unter 11 Kontakten.

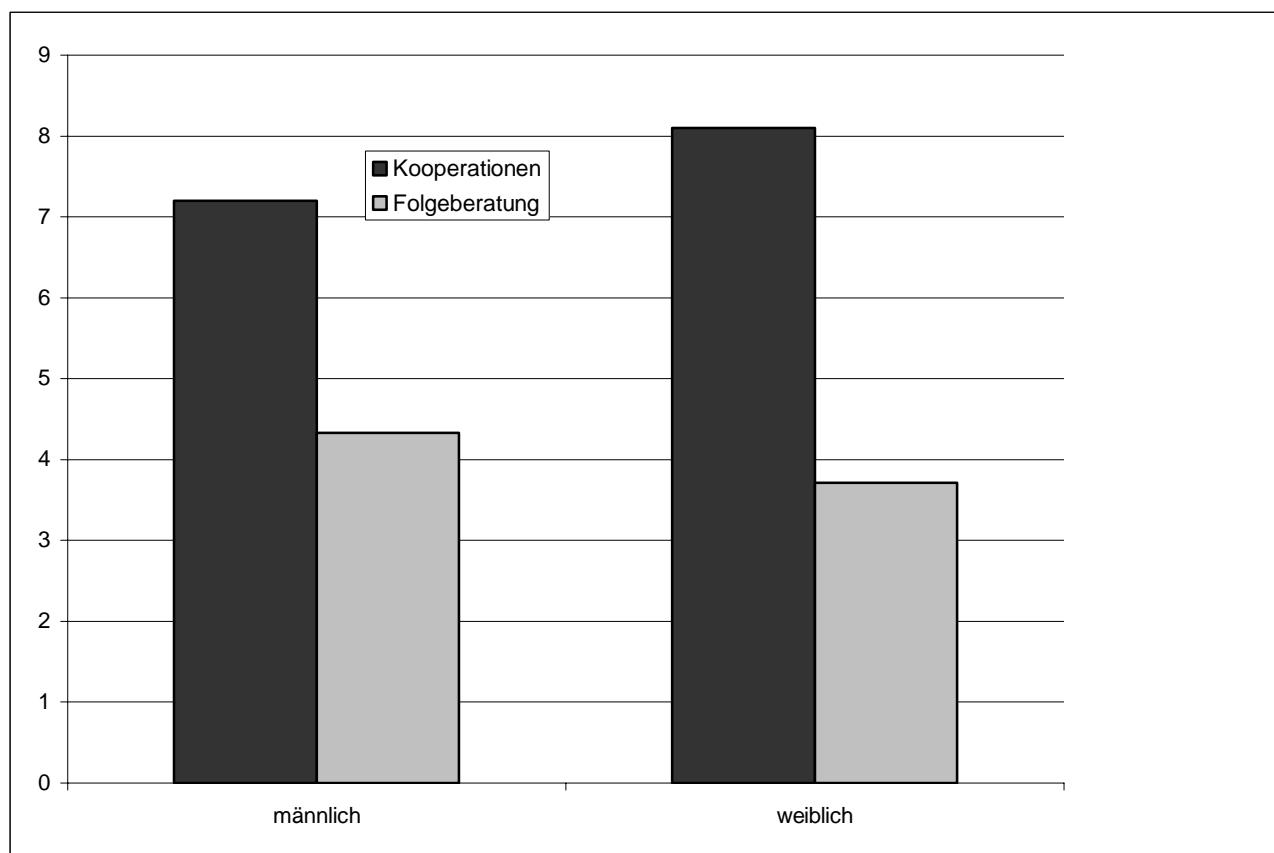
### 5.5.2. Intervention und Kinder

Ein Vergleich der Interventionen für Ratsuchende mit Kindern und ohne Kinder zeigt, dass Ratsuchende mit Kindern mehr Interventionen erfordern. Die Anzahl der Folgeberatungen beträgt im Schnitt 1,5 Beratungen mehr pro Beratungsfall und auch die Anzahl der Kontakte zu den Arbeitsgemeinschaften bzw. den Optionskommunen und die Anzahl der Kontakte zum Betrieb liegen deutlich über denen der Vergleichsgruppe ohne Kinder. Nur bei den Kontakten mit den Eltern werden Ratsuchende ohne Kinder häufiger genannt. In vielen Bereichen gibt es aber auch keinen Unterschied in der Anzahl der externen Aktivitäten.



### 5.5.3. Intervention und Geschlecht

Auch die Betrachtung der Geschlechter zeigt kleine Differenzen. Bei der Anzahl der Folgeberatungen haben weibliche Ratsuchende im Schnitt 4,3 Folgeberatungen während männliche nur 3,7 haben. Das heißt, es gibt im Schnitt 0,6 Folgeberatung mehr bei weiblichen Besucherinnen der Regionalen Ausbildungsbetreuung. Hingegen haben die Männer mehr Kooperationskontakte innerhalb ihrer Beratung.



#### **5.5.4. Intervention und Herkunft**

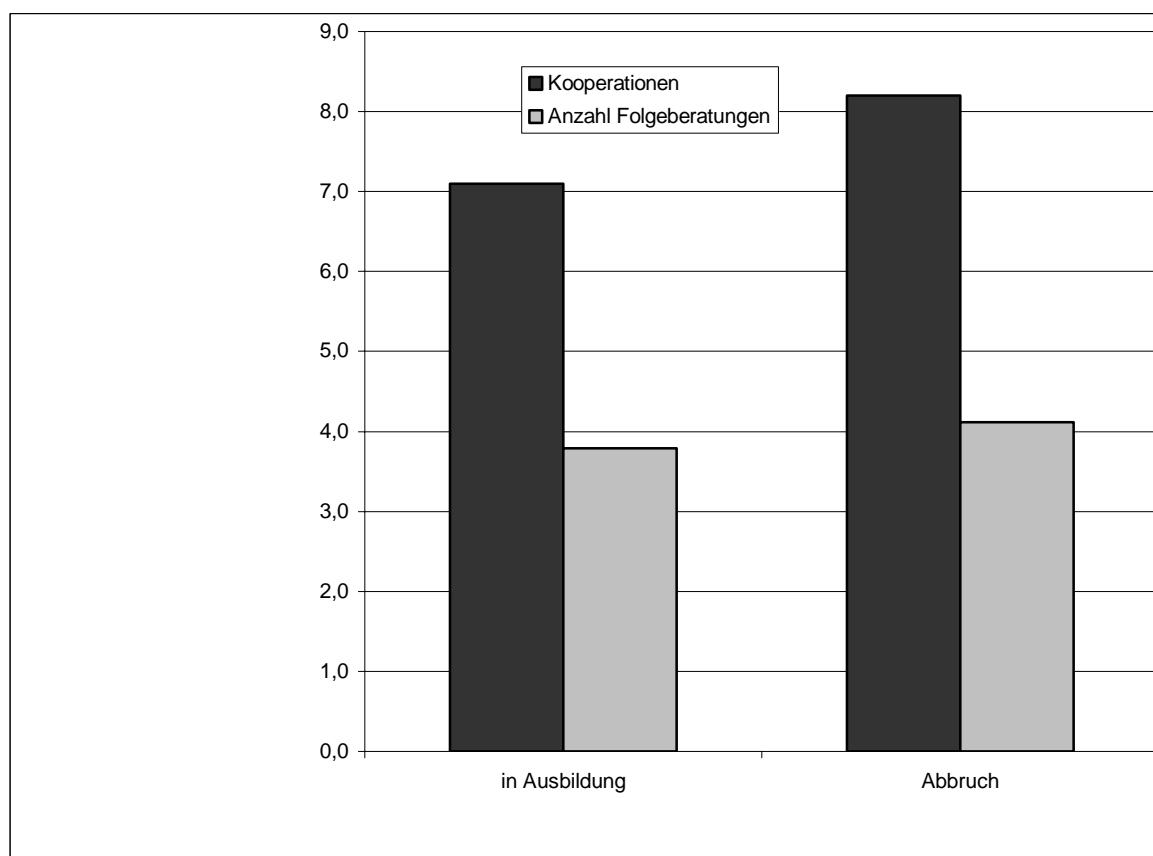
Ein Vergleich der Herkunft mit der Anzahl der Intervention zeigt keine nennenswerten Unterschiede von Deutschen zu Aussiedlern oder zu Jugendlichen anderer Nationalität. Der Kontakt mit den Eltern ist jedoch bei deutschen Jugendlichen etwa doppelt so häufig. Bei den Kontakten mit den Arbeitsgemeinschaften haben Ausländer die meisten Nennungen.

#### **5.5.5. Intervention und Schulabschluss**

Ein Vergleich der Intervention mit dem Schulabschluss zeigt, dass die Anzahl der Kontakte zu Kooperationspartner nur in einem geringen Ausmaß variiert. Bei den Kontakten mit der Berufsschule, mit dem Betrieb und mit der Agentur für Arbeit ist festzustellen, dass es abhängig vom Bildungsniveau eine leichte Veränderung in der Anzahl der Kooperationskontakte gibt. Vom höheren zum niedrigeren Schulabschluss steigt die Anzahl der Kontakte mit den Arbeitsgemeinschaften, mit verschiedenen Stellen und auch die Anzahl der Folgeberatung nimmt zu, wenn Jugendliche mit einem geringeren Schulabschluss in die Beratung kommen.

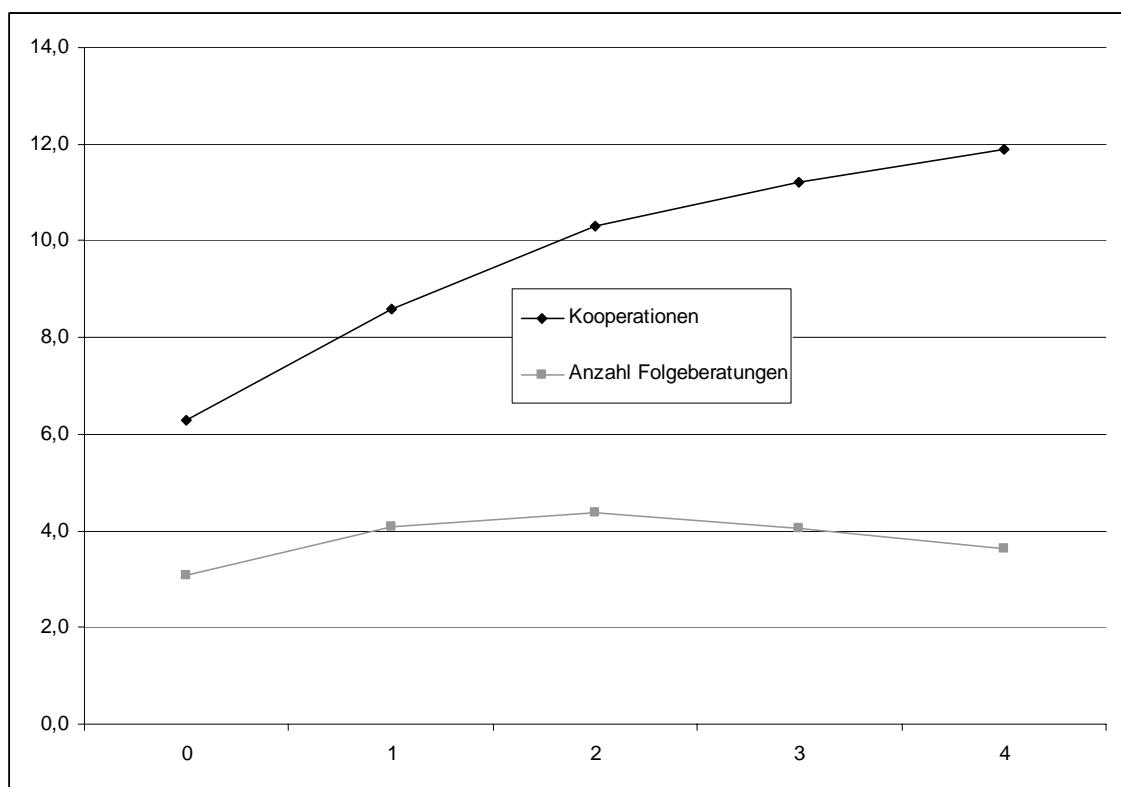
### 5.5.6. Intervention und Situation

Jugendliche haben nach einem Abbruch mehr Kooperationskontakte mit der Agentur für Arbeit, mit den Arbeitsgemeinschaften und auch mehr Folgeberatungen.



### 5.5.7. Intervention und Ausbildungsjahr

Mit Blick auf das Ausbildungsjahr fällt auf, dass im zweiten und im dritten Lehrjahr die meisten Betriebskontakte erfolgen. Im dritten Lehrjahr erfolgen auch die meisten Kontakte zu den Kammern. Die Anzahl der Folgeberatungen ist im zweiten Ausbildungsjahr am höchsten. Innerhalb der Probezeit erfolgen die meisten Kontakte mit der Berufsvorbereitung. Die Anzahl der Kontakte zu den Kooperationspartnern im Beratungsfall verteilt sich über die Ausbildungsjahre hinweg unauffällig.



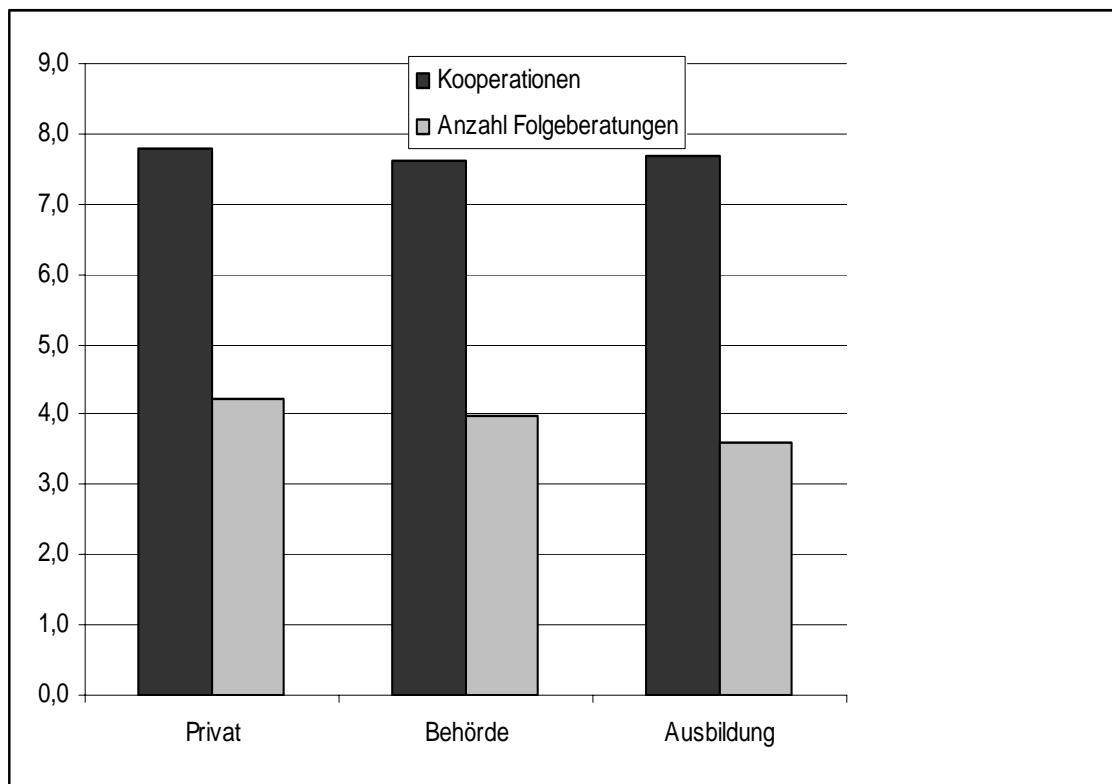
### 5.5.8. Intervention und Betriebsgröße

Auch die Tabelle der Intervention im Vergleich zur Größe des Ausbildungsbetriebs zeigt wenige Besonderheiten. Nur der Kontakt zu den Kammern ist bei großen Betrieben seltener. Der Kontakt zum Betrieb ist bei großen Betrieben ebenso seltener. Der Kontakt zur Berufsschule nimmt von Großbetrieb über den Mittelbetrieb zum Kleinbetrieb zu. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei den Kontakten zur Agentur für Arbeit.

### 5.5.9. Intervention und Zugang

Wenn der Zugang zur Regionalen Ausbildungsbetreuung aus dem Kontext „Ausbildung“ erfolgt, so gibt es mehr Kontakte mit dem Betrieb, mehr Kontakte mit den „ausbildungsbegleitenden Hilfen“, aber insgesamt weniger Folgeberatungen. Wenn der Kontakt über „Behörden“ erfolgt, so gibt es mehr Kontakte mit der Agentur für Arbeit und mehr Kontakte mit den Arbeitsgemeinschaften. Erfolgt der Zugang wiederum aus dem privaten Kontext, dann erfolgen die meisten Kontakte zu den Kammern.

Jugendliche, die aus einem privaten Kontext in die Regionale Ausbildungsbetreuung kommen, haben mehr Folgeberatungen und erleben insofern eine intensivere Betreuung in der Zusammenarbeit. Dieses könnte ein Hinweis darauf sein, den privaten Zugang zur Regionalen Ausbildungsbetreuung weiter zu fördern und speziell zu beachten.



### 5.5.10. Intervention und Kündigung

Im Bereich der Kündigung unterscheide ich drei Variablen: Kündigung durch den Azubi, Kündigung durch den Betrieb und Kündigung durch einen Auflösungsvertrag. Bei der Kündigung durch den Auszubildenden habe ich deutlich weniger Kontakte zur Berufsschule, weniger Kontakte zum Betrieb, weniger Kontakte zu den Kammern und auch weniger Kontakte zu anderen Stellen. Bei der Kündigung durch einen Auflösungsvertrag hingegen habe ich mehr Kontakte zur Berufsschule, durchschnittlich viel Kontakte zur Arge und deutlich mehr Kontakte zu sonstigen Beratungsstellen.

Kündigung	Azubi	Betrieb	Vertrag	Insgesamt
Anzahl Kontakte Eltern	1,0	1,1	1,1	1,1
Anzahl Kontakte Schule	0,0	0,0	0,0	0,0
Anzahl Kontakte Berufsschule	0,3	0,4	0,6	0,4
Anzahl Kontakte Betrieb	1,7	2,2	2,2	2,1
Anzahl Kontakte Agentur	1,2	1,3	1,3	1,3
Anzahl Kontakte Kammern	0,6	0,9	0,9	0,8
Anzahl Kontakte Gewerkschaften	0,0	0,0	0,0	0,0
Anzahl Kontakte BVB	0,3	0,3	0,3	0,3
Anzahl Kontakte ABH	0,1	0,1	0,1	0,1
Anzahl Kontakte Jugendamt	0,0	0,1	0,1	0,1
Anzahl Kontakte ARGE	0,8	0,7	0,6	0,7
Anzahl Kontakte Jugendzentren	0,0	0,0	0,1	0,0
Anzahl Kontakte verschiedene Stellen	0,4	0,6	0,8	0,6
Anzahl Kontakte Andere Personen	0,4	0,6	0,5	0,5
Anzahl Folgeberatungen	4,2	4,1	4,2	4,2

### **5.5.11. Kooperation (Intensität und Art) und Beratungsgrund**

Der Vergleich der einzelnen Beratungsgründe mit den Möglichkeiten der Kooperation hat Folgendes ergeben:

- Der Beratungsgrund „fehlende Schlüsselqualifikation“ führt zu einer vermehrten Kooperation mit Eltern, Berufsvorbereitung, Betrieb, Kammern und zu mehr Folgeberatungen.
- Der Beratungsgrund „Probleme in der Familie“ führt zu mehr Aktivitäten in allen Bereichen und unter allen Kooperationspartnern.
- Das Maximum nahezu aller Aktivitäten ist beim Beratungsgrund „Sucht“ zu verzeichnen. Dort habe ich mehr Kontakte zur Schule, zum Jugendamt und mehr Folgetermine, jedoch weniger Kontakte zur Berufsvorbereitung.
- Der Beratungsgrund „finanzielle Probleme“ erfordert deutlich mehr Folgeberatungen, mehr Kontakte zum Jugendamt, mehr Kontakte zur Arge und mehr Kontakte zur Agentur für Arbeit.
- Beim Beratungsgrund „Kriminalität“ gibt es mehr Kontakte zum Jugendamt, mehr Kontakte zu den Eltern und zur Berufsschule, aber deutlich weniger Kontakte zur Schule und zu Jugendzentren.
- Beim Beratungsgrund „Gesundheit“ erfolgen mehr Kontakte zum Jugendzentrum, zu den Gewerkschaften und zum Jugendamt.
- Beim Beratungsgrund „Kind und Schwangerschaft“ gibt es mehr Kontakte zur Arge, zum Jugendamt, Berufsschule und es gibt auch mehr Folgetermine.
- Beim Beratungsgrund „fachliche Probleme“ im Betrieb gibt es mehr Kontakte im Kontext „Arbeit“ mit der Ausnahme der Arge.
- Beim Beratungsgrund „falsche Berufswahl“ gibt es mehr Kontakte zur Schule und zur Berufsschule.
- Beim Beratungsgrund „zwischenmenschliche Probleme im Betrieb“ gibt es mehr Kontakte zu Gewerkschaften, zum Jugendzentrum und zum Betrieb, jedoch weniger Kontakte zur Schule und zur Berufsvorbereitung, insgesamt aber dennoch mehr Folgeberatungen.

- Beim Beratungsgrund „Fehlverhalten des Betriebes“ gibt es nur bei den Eltern mehr Kontakte.
- Beim Beratungsgrund „Fehlverhalten des Azubis“ gibt es mehr Kontakte zum Jugendamt und mehr Kontakte zur Arge.
- Beim Beratungsgrund „Insolvenz“ gibt es mehr Kontakte zu Gewerkschaften und zum Betrieb.
- Beim Beratungsgrund „Probleme mit Lehren und Mitschülern“ gibt es mir Kontakte mit den Schulen, der Berufsschule und deutlich mehr Folgeberatungen.
- Beim Beratungsgrund fachliche Probleme in der Schule gibt es deutlich mehr Kontakte zu den ausbildungsbegleitenden Hilfen.

#### **5.5.12. Korrelationen zwischen den Kooperationspartnern und der Intervention**

In der folgenden Tabelle stelle ich einzelne Interventionen den vorrangigen Kooperationspartner gegenüber. Im Bereich „Schule“ und „fehlender Schlüsselqualifikationen“ sind die Kooperationspartner die Eltern, BvB, Klienten, Betrieb und Kammern.

Die Signifikanz im Wert zwischen 0,05 und 0,1 wird nur noch als Trend beschrieben.

Die Korrelation gilt als gegeben, wenn sie weniger als -0,3 (gegenläufig) oder mehr als +0,3 (gleichläufig) ist.

<b>Korrelation zwischen</b>					
<b>Kooperationspartnern</b>		Eltern	Schule	Berufsschule	Betrieb
Anzahl Kontakte Eltern	Korr.		-0,016	0,106	0,138
	Sig.		0,178	0,000	0,000
Anzahl Kontakte Schule	Korr.	-0,016		-0,031	-0,011
	Sig.	0,178		0,008	0,342
Anzahl Kontakte Berufsschule	Korr.	0,106	-0,031		0,246
	Sig.	0,000	0,008		0,000
Anzahl Kontakte Betrieb	Korr.	0,138	-0,011	0,246	
	Sig.	0,000	0,342	0,000	
Anzahl Kontakte Agentur	Korr.	0,084	0,008	0,110	0,227
	Sig.	0,000	0,493	0,000	0,000
Anzahl Kontakte Kammern	Korr.	0,129	-0,038	0,211	0,230
	Sig.	0,000	0,001	0,000	0,000
Anzahl Kontakte Gewerkschaften	Korr.	0,013	-0,012	0,186	0,099
	Sig.	0,286	0,296	0,000	0,000
Anzahl Kontakte BVB	Korr.	0,052	-0,002	-0,023	0,019
	Sig.	0,000	0,889	0,051	0,114
Anzahl Kontakte ABH	Korr.	0,060	-0,004	0,229	0,133
	Sig.	0,000	0,713	0,000	0,000
Anzahl Kontakte Jugendamt	Korr.	0,021	-0,002	0,040	0,036
	Sig.	0,070	0,848	0,001	0,002
Anzahl Kontakte ARGE	Korr.	-0,059	-0,004	0,022	0,003
	Sig.	0,000	0,761	0,062	0,807
Anzahl Kontakte Jugendzentren	Korr.	-0,010	-0,004	0,052	0,045
	Sig.	0,419	0,740	0,000	0,000
Anzahl Kontakte verschiedene Stellen	Korr.	0,028	0,026	0,242	0,280
	Sig.	0,019	0,031	0,000	0,000
Anzahl Folgeberatungen	Korr.	0,115	0,033	0,235	0,393

## 5.6. Erfolg

Diese letzte und wichtigste Betrachtung vergleicht den Erfolg der Regionalen Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein vor dem Hintergrund der einzelnen Kriterien der verwendeten Fragebögen. Als erfolgreich definiert werden vier Kategorien des Verbleibs:

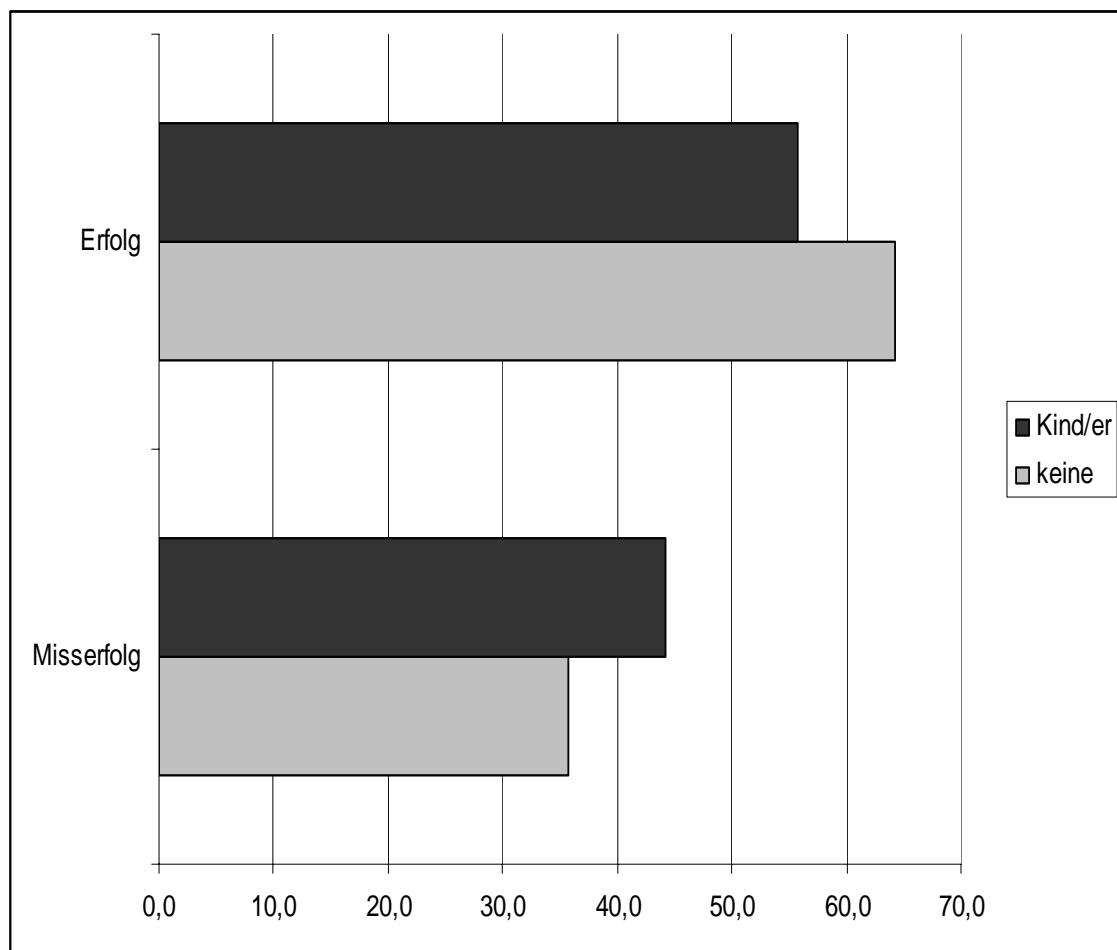
- Ratsuchende/r weiterhin in Ausbildung
- Aufnahme einer neuen Ausbildung
- Ratsuchende/r im neuen Ausbildungsbetrieb und
- Ausbildung erfolgreich beendet

Zusammengefasst kann gesagt werden, dass in 63,7 % aller abgeschlossenen Fälle der Erfolg erreicht wurde. In 36,3 % der Fälle wurde demzufolge jedoch auch der Erfolg nicht erreicht. Wenn Jugendliche zu Beginn der Beratung noch in Ausbildung sind, liegt die Erfolgsquote bei 84 %. Haben die Jugendlichen jedoch zu Beginn der Ausbildung bereits einen Ausbildungabbruch hinter sich, dann fällt die Erfolgsquote auf 54,8 %. Das bedeutet, wenn ein Jugendlicher vor einem Abbruch seiner Ausbildung zur Regionalen Ausbildungsbetreuung kommt, steigt die Erfolgsquote um über 50 %.

Eine Betrachtung des Erfolges über die Jahre ergibt keinen deutlichen Befund. Es kann von einer konstanten Erfolgsquote des Projektes gesprochen werden. Das erfolgreichste Jahr mit 66,8 % erfolgreicher Fälle ist 2005. Die höchste Anzahl der Misserfolge mit fast 40 % findet sich 2003.

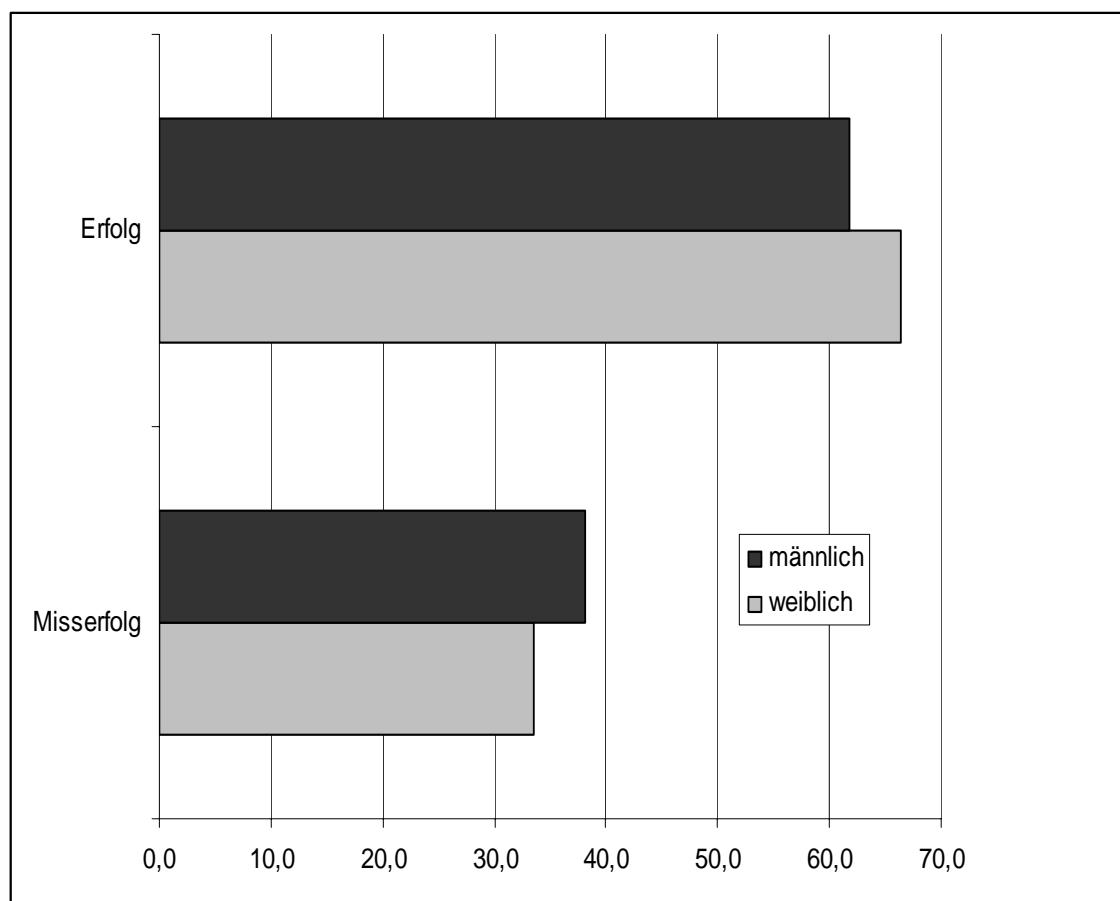
### 5.6.1. Erfolg und Kinder

Eine Betrachtung des Erfolges vor dem Hintergrund einer Elternschaft zeigt, dass Jugendliche ohne Kinder mit 64,3 % häufiger am Erfolg beteiligt sind als Jugendliche mit Kindern (55,7 %). Dieses bedeutet eine Reduzierung der Erfolgsquote um über 15%.



### 5.6.2. Erfolg und Geschlecht

Die Betrachtung des Erfolges vor dem Hintergrund des Geschlechtes zeigt, dass Frauen insgesamt mit durchschnittlich 66,5 % etwas höher am Erfolg beteiligt sind als Männer mit nur 61,8 %. Die Differenz beträgt über 7 %.

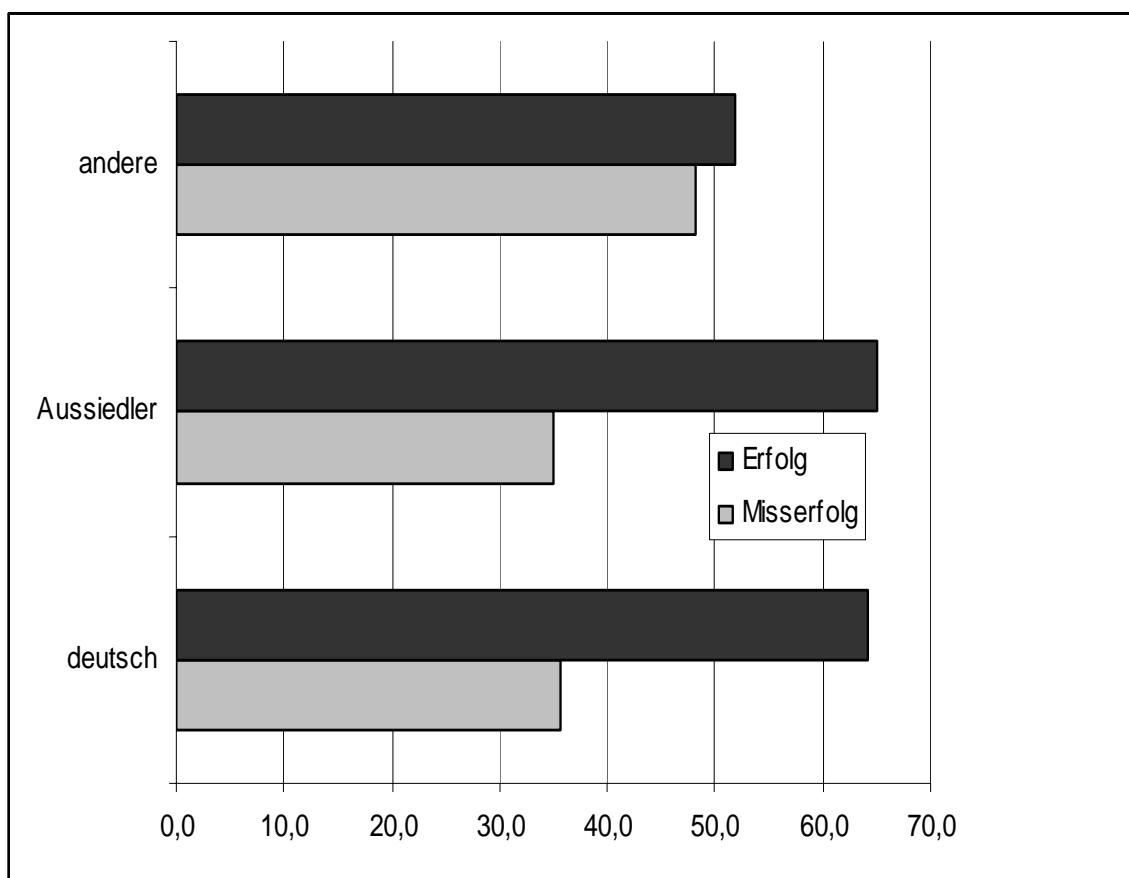


### 5.6.3. Erfolg und Alter

Der Vergleich des Alters mit dem Erfolg in der Beratung ergibt keinen Befund.

#### 5.6.4. Erfolg und Herkunft

Ein Vergleich der Herkunft mit dem Erfolg zeigt, dass jugendliche Aussiedler am höchsten am Erfolg beteiligt sind, gefolgt von Jugendlichen mit deutscher Staatsangehörigkeit. Ausländer anderer Staaten sind weniger am Erfolg beteiligt.



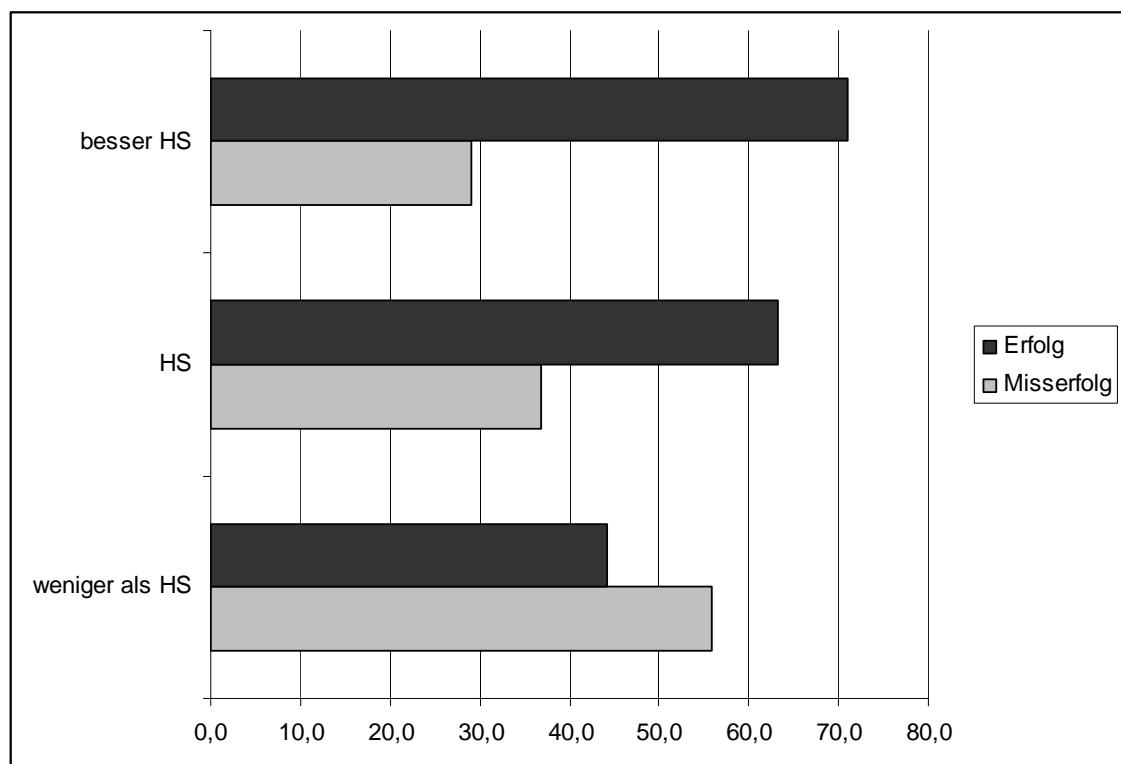
### 5.6.5. Erfolg und Schulabschluss

Der Vergleich mit dem Schulabschluss gibt eine deutliche Botschaft. Je besser der Schulabschluss, desto höher ist die Beteiligung am Erfolg.

Jugendliche, deren Schulabschluss besser ist als ein Hauptschulabschluss, sind mit 70,9 % am Erfolg beteiligt.

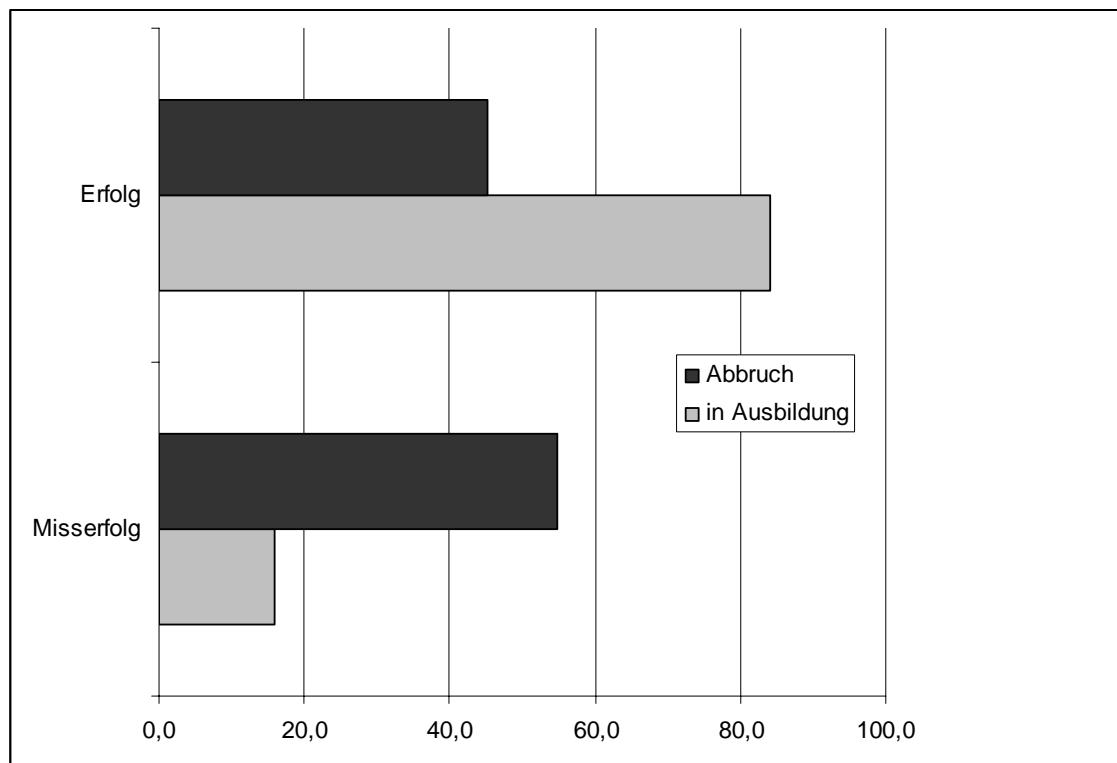
Jugendliche mit einem Hauptschulabschluss sind noch mit 63,1 % und Jugendliche mit einem Schulabschluss, der schlechter als der Hauptschulabschluss ist, mit nur noch 44,2 % am Erfolg beteiligt.

Dieses macht deutlich, dass der Schulabschluss eines der stärksten Kriterien für Erfolg oder Misserfolg innerhalb der Arbeit der Regionalen Ausbildungsbetreuung ist.



### 5.6.6. Erfolg und Situation

Die Situation zu Beginn der Beratung macht deutlich, dass Jugendliche, die noch in Ausbildung sind, doppelt so oft am Erfolg beteiligt sind, wie Jugendliche, die einen Ausbildungsabbruch hinter sich haben.



### 5.6.7. Erfolg und Ausbildungsjahr

Das Ausbildungsjahr zum Zeitpunkt des Kontaktes zur Regionalen Ausbildungsbetreuung hat keinen Einfluss auf Erfolg oder Misserfolg der Arbeit.

### 5.6.8. Erfolg und Betriebsgröße

Die Betriebsgröße hat keinen Einfluss auf Erfolg oder Misserfolg in der Arbeit. Nur mittlere Betriebe sind etwas weniger am Erfolg beteiligt.

### 5.6.9. Erfolg und Beruf

Eine detaillierte Betrachtung des Zusammenhangs zwischen Ausbildungsberuf und Erfolg ist in einer gesonderten Tabelle erfasst. Berufe mit der höchsten Erfolgsprognose sind Hotelfachfrau, Kauffrau im Groß- und Außenhandel und Zimmerer. Berufe mit einer geringen Erfolgsprognose sind Verkäuferin, Gärtner, und Restaurantfachfrau.

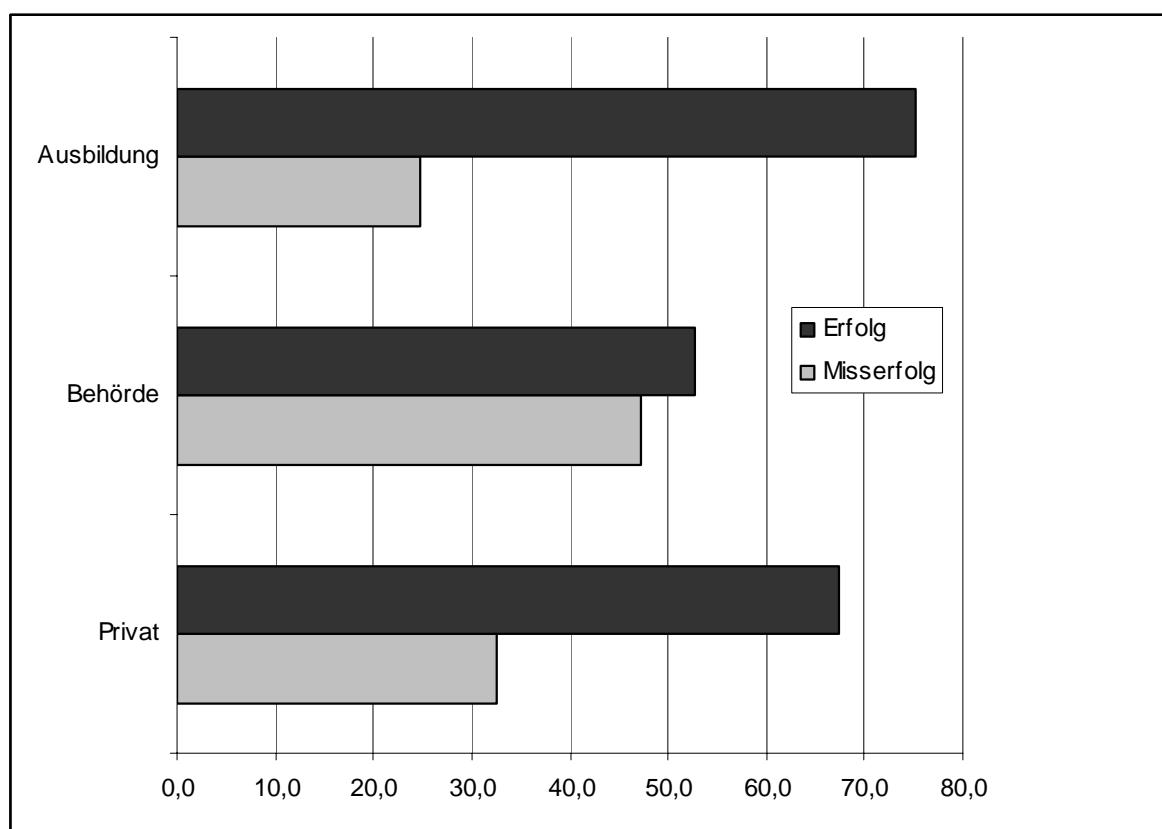
Beruf	Misserfolg	Erfolg
Hotelfachfrau/mann	24,1	75,9
Kauffrau/mann Groß- und Außenhandel	25,7	74,3
Zimmerer/in	26,4	73,6
Bürokauffrau/mann	27,4	72,6
Arzthelferin	28,9	71,1
Dachdecker	33,0	67,0
Zahnarzthelferin	33,1	66,9
Friseur/in	34,3	65,7
Metallbauer/in	35,1	64,9
Elektroinstallateur/in	35,4	64,6
Bäcker/in	36,5	63,5
Fachverkäufer/in Nahrungsmittelhandwerk	36,9	63,1
Kraftfahrzeugmechaniker/in	37,5	62,5
Gas-/Wasserinstallateur/in	37,8	62,2
Tischler/in	38,5	61,5
Koch/Köchin	39,7	60,3
Maler/in	41,6	58,4
Kauffrau/mann im Einzelhandel	41,7	58,3
Maurer/in	41,7	58,3
Verkäufer/in	44,9	55,1
Gärtner	45,5	54,5
Restaurantfachfrau/mann	47,6	52,4
Gesamt	36,5	63,5

### 5.6.10. Erfolg und Zugang

Beim Vergleich des Erfolges der Arbeit mit dem Zugang zur Regionalen Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein kann gesagt werden, dass Jugendliche, die aus dem Kontext „Ausbildung“ in die Ausbildung kommen, den höchsten Anteil am Erfolg haben (75,3 %).

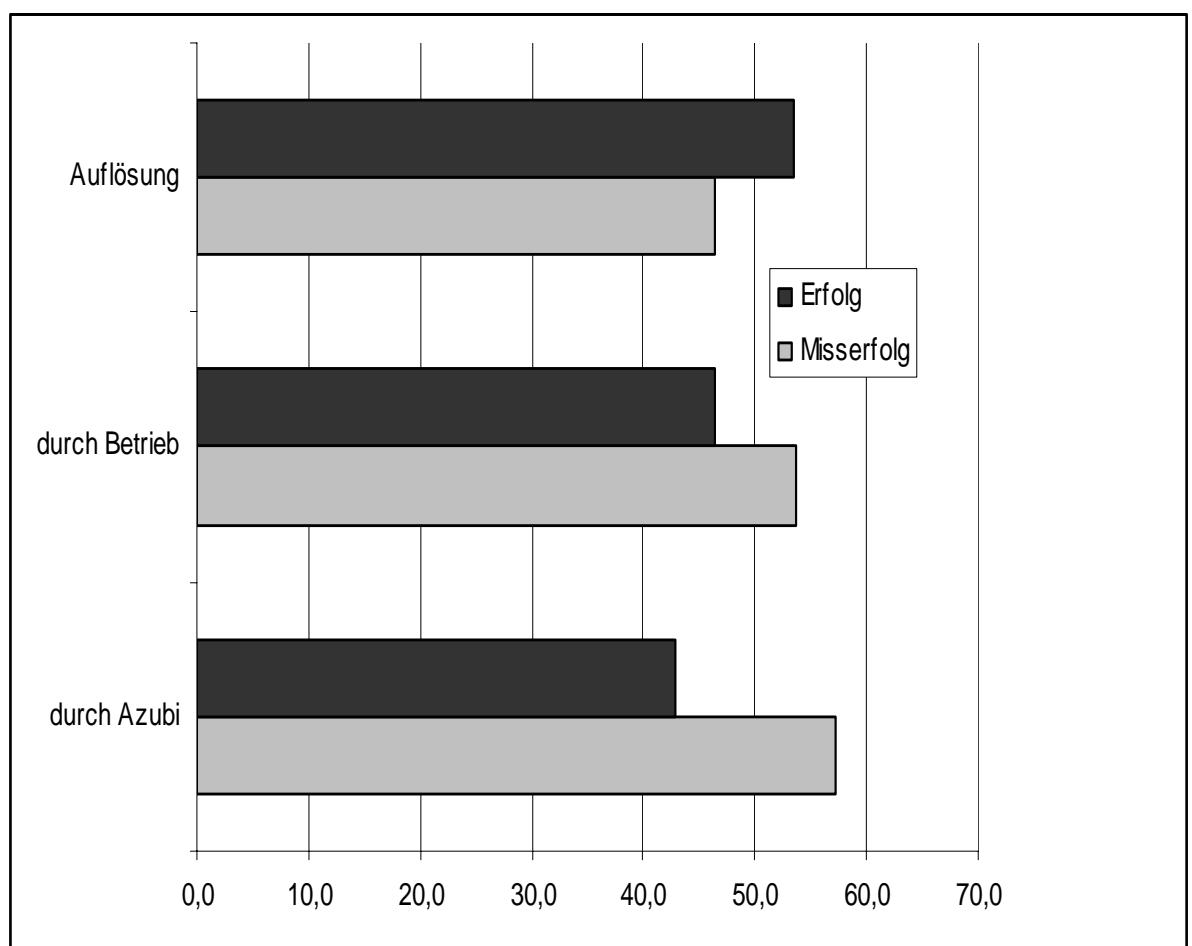
Auch Jugendliche, die aus dem privaten Kontext kommen, sind mit 67,4 % noch überdurchschnittlich am Erfolg beteiligt.

Jugendliche, die über eine Behörde kommen, sind mit nur 52,8 % deutlich unter dem Durchschnitt am Erfolg beteiligt.



### 5.6.11. Erfolg und Kündigung

Eine Differenzierung der Art der Kündigung mit Bezug zum Erfolg hat gezeigt, dass Jugendliche mit einem Auflösungsvertrag deutlich mehr Erfolgsaussichten (53,5 %) haben, als wenn die Kündigung durch den Auszubildenden ausgesprochen wird (42,8 %). Erfolgt bei einem Jugendlichen die Kündigung durch den Betrieb, liegt die Erfolgswahrscheinlichkeit nahe am Durchschnitt.

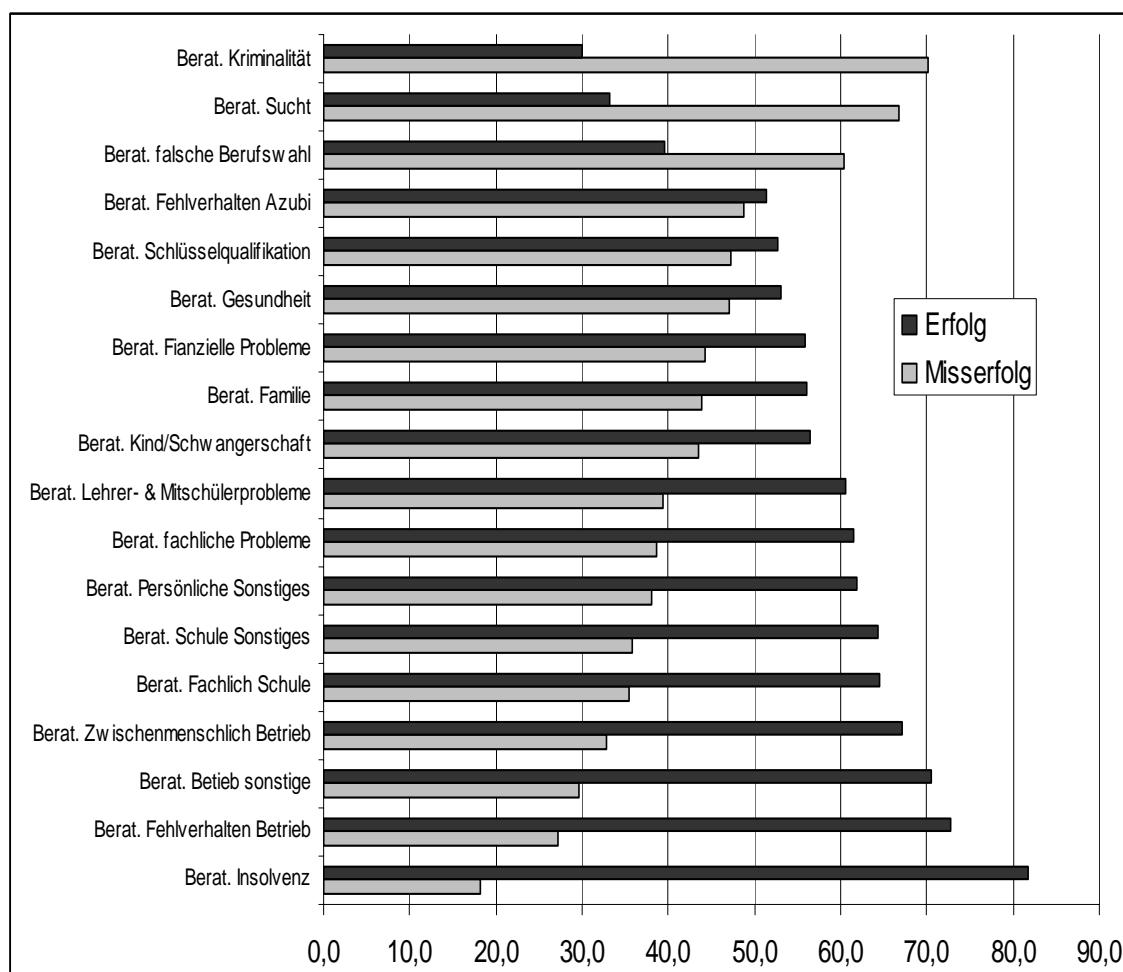


## 5.6.12. Erfolg und Diagnose

Da die Abbruchgründe nur einen Teil der Fälle betreffen und zudem in den Nennungen nahezu identisch mit den Beratungsgründen sind, habe ich die Auswertung unter dem Aspekt „Beratungsgrund“ dargestellt.

## 5.6.13. Beratungsgrund

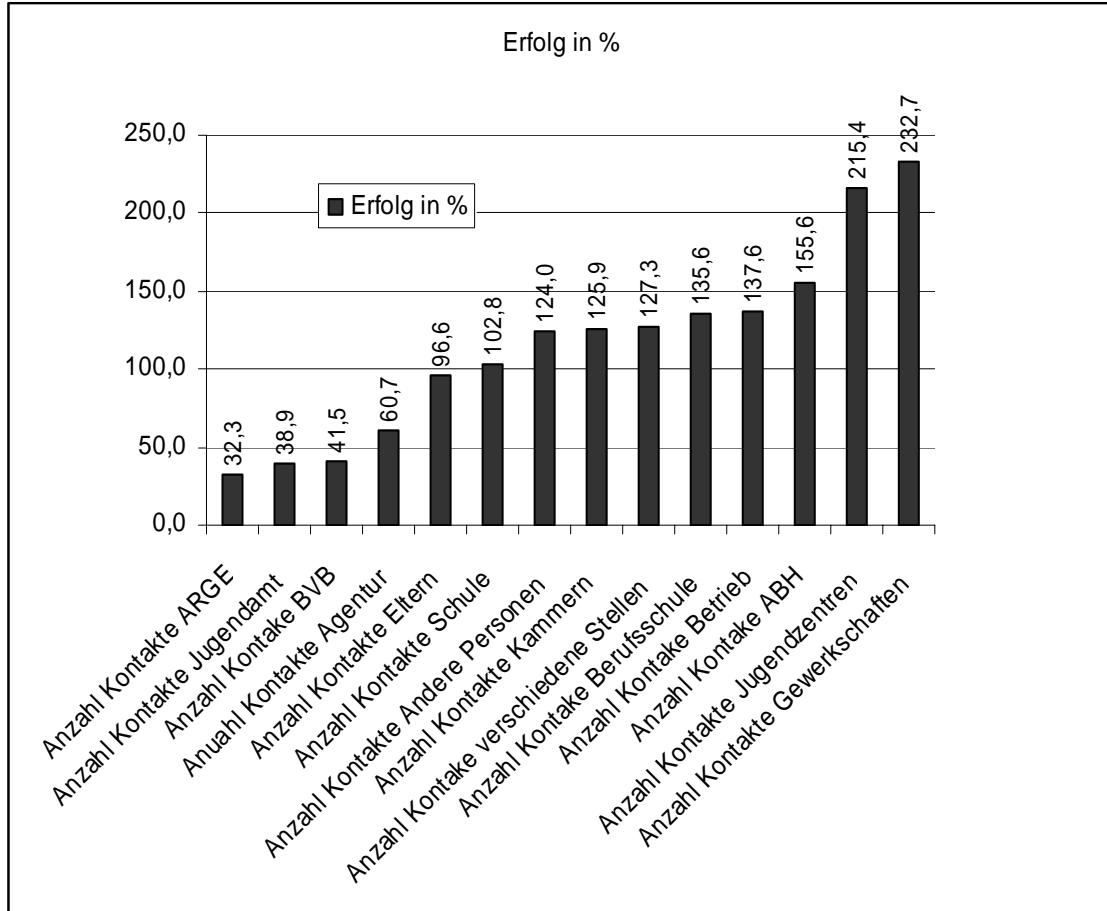
Von großer Bedeutung ist die Betrachtung der Beratungsgründe im Zusammenhang mit Erfolg. Die Beratungsgründe „Insolvenz“ und „Fehlverhalten des Betriebes“ sowie „Betrieb Sonstiges“ sind deutlich am Erfolg beteiligt. Die Beratungsgründe „falsche Berufswahl“ sowie „Sucht und Kriminalität“ sind deutlich am Misserfolg beteiligt.



#### 5.6.14. Erfolg und Intervention

In dieser Tabelle wird verglichen, wie häufig der Kontakt zu den jeweiligen Kooperationspartnern im Falle des Erfolges und im Falle des Misserfolges war. Im Falle einer Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft enden die meisten Fälle im Misserfolg. Der Erfolg sinkt auf nur noch 32,3 %. Im Falle eines Kontaktes mit dem Jugendamt sinkt der Erfolg auf 38,9 %, im Falle der Berufsvorbereitung auf 41,5 % und auch der Kontakt mit der Agentur für Arbeit verringert die Erfolgsaussicht immer noch auf 60,7 %.

Hingegen erhöht ein Kontakt mit den Kammern den Erfolg auf 125 %. Auch der Kontakt zur Berufsschule erhöht den Erfolg auf 135 %, der Kontakt zum Betrieb auf 137 %, der Kontakt zu ABH auf 155 %, und besonders erstaunlich ist, dass sich der Kontakt zu Jugendzentren und zu Gewerkschaften die Erfolgsaussicht innerhalb der Beratungsarbeit mehr als verdoppelt. Auf Grund der geringen Anzahl der Kontakte soll dieser Wert jedoch auf seine rechnerische Existenz reduziert bleiben.



### **5.6.15. Kooperationskontakte**

Eine Betrachtung des Erfolges mit Blick auf die Frage: „Fand ein Kooperationskontakt statt?“ zeigt im Umkehrschluss das gleiche Bild. Die Kooperationen mit den Gewerkschaften, mit den Jugendzentren und mit den AbH sind am meisten am Erfolg beteiligt. Die Kooperationen mit der Berufsvorbereitung, mit dem Jugendamt und mit den Arbeitsgemeinschaften sind am meisten am Misserfolg beteiligt. Auch eine Kooperation mit der Agentur für Arbeit und mit anderen Personen ist überdurchschnittlich hoch an Fällen mit Misserfolg beteiligt.

### **5.6.16. Regression Gesamterfolg**

In der Tabelle „Erfolg“ habe ich alle Kriterien des Fragebogens mit ihrem Zusammenhängen (Regressionsen) und ihrer Bedeutung (Signifikanz) auf den Erfolg der Arbeit projiziert. Es wurden nur die Kriterien berücksichtigt deren Signifikanz höher als der Wert von 0,005 ist. Es wurden ferner nur Regressionsen gewertet, deren Wert größer als +/- 0,3 ist.

Die Situation zu Beginn der Ausbildung hat den stärksten Einfluss auf den Erfolg meiner Arbeit. Der Beratungsgrund „Sucht“ folgt, dann die „Kündigung durch den Azubi“, dann die „Kooperation mit anderen“, dann der Beratungsgrund „falsche Berufswahl“, dann die „Kooperation mit der Berufsberatung“, dann die „Kooperation mit der Arge“, dann die „Kündigung durch den Betrieb“, dann der Beratungsgrund „gesundheitliche Probleme“ und der Beratungsgrund „fehlende Schlüsselqualifikationen“.

#### **Regression**

Der rechnerische Wert geht von -1 bis +1. Relevant für eine Aussage sind die Werte von -1 bis -0,3. Sie sind negativ, bzw. gegenläufig. Von 1 bis + 0,3 sind sie positiv bzw. mitläufig.

Werte zwischen - 0,3 und + 0,3 sind neutral in ihrem Beitrag zum Erfolg.

## Signifikanz

Werte, die kleiner sind als 0,05 haben weniger als 5% abweichende Werte in ihrer Gesamtheit.

Ein Trend gilt für Werte über 0,05 bis unter 0,1. Sie haben eine maximale Abweichung von 10 %.

### Alle Werte in ihrem Beitrag auf den Erfolg

### Dichotome Regression

<b>Negativer Beitrag auf Erfolg</b>	<b>Regression</b>	<b>Signifikanz</b>
4. Situation zu Beginn "Ausbildungsabbruch"	-1,349	0,000
7. Beratungsgrund persönlich "Sucht"	-0,939	0,000
5. Kündigung durch "Azubi"	-0,767	0,000
8. Beratungsgrund betrieblich "falsche Berufswahl"	-0,674	0,000
Kooperation "Berufsvorbereitung"	-0,666	0,000
Kooperation "ArGe"	-0,628	0,000
5. Kündigung durch "Betrieb"	-0,533	0,000
7. Beratungsgrund persönlich "Gesundheitliche Probleme"	-0,495	0,000
Beratungsgrund persönlich "Schlüsselqualifikationen"	-0,479	0,000
9. Beratungsgrund betrieblich "Fehlverhalten Azubi"	-0,341	0,001
1. Zugang "Behörden"	-0,335	0,001
5. Kündigung durch "Auslösungsvertrag"	-0,310	0,021
<b>neutral in Bezug auf Erfolg</b>	<b>Regression</b>	<b>Signifikanz</b>
Beratungsgrund persönlich "Familie/Berziehung"	-0,279	0,002
9. Beratungsgrund betrieblich "fachliche Probleme"	-0,272	0,009
Soziobiografisch "Geschlecht"	-0,218	0,008
Kooperation "Eltern"	-0,161	0,034
Kooperation "Kammern/Innungen"	0,244	0,003
8. Beratungsgrund betrieblich "Fehlverhalten des Betriebes"	0,249	0,019
<b>Positiver Beitrag auf Erfolg</b>	<b>Regression</b>	<b>Signifikanz</b>
Kooperation "versch. Beratungsstellen"	0,357	0,000
Kooperation "Andere"	0,359	0,000
Soziobiografisch Staataangehörigkeit "Deutsch"	0,395	0,036
3. Sozbiografisch Schulabschluss "Hauptschule"	0,557	0,000
6. Kooperation "Ausbildungsbegleitende Hilfen"	0,587	0,000
6. Kooperation "Betrieb"	0,739	0,000
Kooperation "Jugendzentren"	0,757	0,020
Beratungsgrund betrieblich "Insolvenz"	0,848	0,000
3. Soziobiografisch "Schulabschuss Hoch"	0,865	0,000
Kooperation "Gewerkschaften"	1,149	0,003
<b>Trend in Bezug auf Erfolg</b>	<b>Regression</b>	<b>Signifikanz</b>
10. Beruf "Restaurantfachfrau/mann"	-0,440	0,054
10. Beruf "Hotelfachfrau/mann"	0,490	0,068
7. Beratungsgrund persönlich " Kriminalität"	-0,489	0,077

**Alle Werte in ihrem Beitrag auf den Erfolg****Dichotome Regression**

<b>Nicht signifikant in Bezug auf Erfolg</b>	<b>Regression</b>	<b>Signifikanz</b>
Beratungsgrund persönlich "Finanzielle Probleme"	-0,203	0,125
7. Beratungsgrund persönlich "Probleme Kind/Schwangerschaft"	-0,334	0,181
Betriebgröße "Mittlerer Betrieb"	-0,176	0,245
10. Beruf "Kauffrau/mann im Groß- und Außenhandel"	0,315	0,276
Kooperation "ADS/Jugendamt"	-0,254	0,300
Staatsangehörigkeit "Aussiedler"	0,252	0,307
Beratungsgrund persönlich "Sonstiges"	-0,103	0,331
8. Beratungsgrund betrieblich "Zwischenmenschliche Probleme"	0,069	0,404
Kooperation "Schule"	0,261	0,410
10. Beruf "Gärtner/in"	-0,185	0,431
10. Beruf "Zimmerer/Zimmerin"	0,201	0,437
9. Beratungsgrund schulisch "Fachliche Probleme"	-0,073	0,457
Beratungsgrund betrieblich "Sonstiges"	0,082	0,492
2. Soziobiografisch "Kinder"	-0,115	0,520
Kooperation "Berufsschule"	0,056	0,574
Beratungsgrund schulisch "Sonstiges"	-0,090	0,611
9. Beratungsgrund schulisch "Konflikte mit Lehrern/Mitschüler"	0,093	0,660
1. Zugang "Privat"	-0,041	0,693
10. Beruf "Verkäufer/in"	0,010	0,953
Betriebsgröße "Kleinbetrieb"	-0,001	0,997

## **6. Die qualitative Datenauswertung**

Die empirische Auswertung der Datensätze aus den Jahren 2001 bis 2006 ergab eine Vielzahl neuer Zusammenhänge und Erkenntnisse. Es sind zum Teil überraschende und unerwartete Einblicke in die bisherige Arbeit, die im Hinblick auf die Weiterentwicklung der Beratungs- und Betreuungsarbeit der Regionalen Ausbildungsbetreuung interessante Fragen aufwerfen. Diese Fragen sind das Bindeglied zur sozialpädagogischen Praxis und die Grundlage für die Expertendiskussion.

### **6.1. Zwölf Erkenntnisse und ihre Fragen**

1. Was bedeutet es für unsere Arbeit als Ausbildungsbetreuer/innen, dass Frauen eher über die Berufsschule, über Mund-zu-Mund-Propaganda, über die Presse und über die ArGe, Männer eher über die Innungen/Kammer, den Betrieb, die BVB und über die Nachbetreuung zur RAB kommen?

#### **Frage: Welchen Einfluss hat der Zugang?**

2. Was bedeutet es für unsere Arbeit als Ausbildungsbetreuer/innen, dass Frauen doppelt so häufig Kinder bei fast gleicher Anzahl an Folgeberatungen haben?

#### **Frage: Welchen Einfluss hat eine Elternschaft?**

3. Was bedeutet es für unsere Arbeit als Ausbildungsbetreuer/innen, dass Frauen höhere Bildungsabschlüsse haben?

#### **Frage: Welchen Einfluss hat der Bildungsabschluss auf die Beratung?**

4. Was bedeutet es für unsere Arbeit als Ausbildungsbetreuer/innen, dass Männer eher nach einem Abbruch und somit später in die Beratung kommen und Frauen eher noch in Ausbildung sind und damit auch früher in die Beratung kommen?

**Frage: Welchen Einfluss hat der Zeitpunkt  
des Beratungsbeginns?**

5. Was bedeutet es für unsere Arbeit als Ausbildungsbetreuer/innen, dass Männer eher gekündigt werden, Frauen eher selbst kündigen und auch eher einen Auflösungsvertrag vereinbaren?

**Fragen: Welchen Einfluss hat die Situation zu Beginn der  
Beratung auf den Erfolg?**

**Wie wirken sich die Art der Kündigung  
und der Abbruchsgrund auf den Beratungsverlauf aus?**

6. Was bedeutet es für unsere Arbeit als Ausbildungsbetreuer/innen, dass Männer mehr Kooperationskontakte, zu BvB/AbH, zu Kammern/Innungen, zu Eltern und Betrieb und Frauen 17 % mehr Folgeberatungen haben?

**Fragen: Gibt es geschlechtsspezifische  
Besonderheiten in der Beratungsarbeit?  
Welchen Einfluss haben die Kooperationen?**

7. Was bedeutet es für unsere Arbeit als Ausbildungsbetreuer/innen, dass Männer fünfmal so oft den Beratungsgrund „Kriminalität“ und dreimal so oft den Beratungsgrund „Sucht“ haben, während Frauen sechsmal so oft „Kind/Schwangerschaft“ und auch häufiger „Gesundheitliche Probleme“ angeben?

**Frage: Wie wirkt sich der Beratungsgrund auf unsere Arbeit und auf den Erfolg aus?**

8. Was bedeutet es für unsere Arbeit als Ausbildungsbetreuer/innen, dass Frauen fast doppelt so oft den Beratungsgrund „Fehlverhalten des Betriebes“, um 30% häufiger den Beratungsgrund „falsche Berufswahl“ und über 40% häufiger den Beratungsgrund „zwischenmenschliche Probleme im Betrieb“ nennen?

**Frage: Wie wirkt sich der Beratungsgrund auf unsere Arbeit und auf den Erfolg aus?**

9. Was bedeutet es für unsere Arbeit als Ausbildungsbetreuer/innen, dass Männer doppelt so oft den Beratungsgrund „Fehlverhalten des Azubi“ haben, häufiger den Beratungsgrund „fachliche Probleme im Betrieb und in der Schule“ und fast doppelt so oft den Beratungsgrund „Probleme mit Lehrern und Mitschülern“ angeben?

**Frage: Wie wirkt sich der Beratungsgrund auf unsere Arbeit und auf den Erfolg aus?**

10. Was bedeutet es für unsere Arbeit als Ausbildungsbetreuer/innen, dass es neun männerdominierte Berufe gibt, aber nur vier, in denen Frauen die starke Mehrheit haben?

**Frage: Wie ist der Umgang mit der geschlechtsspezifischen Berufswahl?**

11. Was bedeutet es für unsere Arbeit als Ausbildungsbetreuer/innen, dass Frauen eher ihre Ausbildung in einem neuen Betrieb, in einem neuen Ausbildungsberuf fortsetzen und zur Schule gehen, Männer hingegen eher erfolgreich abschließen, aber auch doppelt so häufig weiterhin arbeitslos sind und auch um 50% häufiger einen unbekannten Verbleib haben?

### **Frage: Sind Frauen erfolgreicher?**

12. Was bedeutet es für unsere Arbeit als Ausbildungsbetreuer/innen, dass Frauen einen 5% höheren Anteil am Erfolg haben?

### **Frage: Welches sind die wichtigsten Faktoren auf dem Weg zum Erfolg?**

## **6.2. Schwierigkeiten**

Die zeitlichen Verzögerungen zwischen der abgeschlossenen Frageformulierung und dem Termin für die Expertendiskussion konfrontierte mich mit nicht vorhersehbaren und zugleich erheblichen Problemen im weiteren Vorgehen.

In Bezug auf eine wissenschaftliche Auswertung der Daten waren bei meinen Kolleg/innen im Projekt drei unterschiedliche Haltungen zu beobachten. Zum einen gab es Unterstützung. Gut die Hälfte der Kolleginnen sagte mit Interesse zu, sich an der qualitativen Auswertung der Daten in Form von Interviews oder einer Expertendiskussion zu beteiligen.

Ein kleinerer Kreis nannte Vorbehalte und war von großer Vorsicht geprägt. Aus ihrer Sicht war grundsätzlich nichts gegen eine Beteiligung an der Auswertung der Daten einzuwenden, aber es wurden Bedingungen genannt:

- Die Absicherung des Vorhabens durch das Ministerium.
- Die einstimmige Zustimmung aller anderen Kolleginnen und Kollegen.
- Eine offene und transparente Umgangsweise mit den Ergebnissen der Auswertung.
- Ein strenger Verzicht auf eine regionale Differenzierungen in der Darstellung der Ergebnisse.
- Die Vermeidung jeglicher Aussagen die Einfluss auf eine eventuelle Förderung der Standorte im Zuge der Neubewilligung des Projektes haben könnte.

Die dritte, zahlenmäßig kleinste Gruppe sprach sich gegen eine Kooperation aus. Die Begründung war, es sei nicht zu akzeptieren, dass sich ein einzelner Kollege der RAB auf Kosten des gesamten Projektes privat profiliert und bereichert. Neben der Gefahr der Beeinflussung einer Neubewilligung von Geldern und der bestehenden Konkurrenz vor dem Hintergrund des Erhaltes von Standorten wurde betont, dass das Recht des Umganges mit den Daten ausnahmslos der gesamten Gruppe zusteht und nicht in die Hände eines Einzelnen übertragen werden kann.

Diese Hindernisse waren zu überwinden. Aus Sicht des Ministeriums wurde die Gefahr einer Spaltung innerhalb des Teams erkannt. Ein Prozess der Vertrauensbildung als grundlegende Voraussetzung für das Vorhaben war zwingend erforderlich. Die zähe Skepsis in Bezug auf den Auswertungsprozess musste dem Vertrauen in den Nutzen einer empirischen Auswertung weichen. Befürchtungen, dass die Auswertung und die Bewertung der Daten zuvor nicht benannte Interessen befriedigen soll, galt es zu zerschlagen.

Die latente Existenzgefährdung und die damit verbundene Konkurrenzsituation der Standorte wurden in deutlichen Vorbehalten bezüglich der freien Äußerung eigener Erfahrungen sichtbar. Die Gefahr, sich mit der offenen Darstellung der eigenen Arbeit und der Interpretationen im Kontext von Beratungssituationen angreifbar zu machen, war groß. Dieses Problem zeigte sich in ersten Pretests der Interviews. Das Ergebnis waren stereotype und sehr allgemein gehaltene Antworten, die kaum Einblicke in die individuelle Arbeitsweise boten.

Um überhaupt weiterzukommen, galt es zunächst, eine überzeugende Methode für das weitere Vorgehen zu finden. Zwei Varianten boten sich an: Die Durchführung von Experteninterviews mit allen Ausbildungsbetreuer/innen und eine gemeinsame Expertendiskussion.

Zudem musste ein Weg gefunden werden, der dem Vorhaben einen neutralen Rahmen, der von allen Beteiligten mitgetragen werden kann, gibt. Dieser Weg hatte die große Aufgabe, die unterschiedlichen Interessen zusammen-

zubringen und aus einer Atmosphäre des Desinteresses heraus in eine offene und konstruktive Zusammenarbeit zu führen.

### **6.3. Lösung**

Die Lösung war eine Diskussionsveranstaltung mit allen Ausbildungsbetreuer/innen unter Beteiligung des Ministeriums für Wirtschaft, Wissenschaft und Verkehr. Angesiedelt im Rahmen einer Regionalkonferenz sollten die Erkenntnisse der empirischen Auswertung vor dem Hintergrund der qualitativen Aspekte des Gender-Mainstreamings beleuchtet werden. Die Situation einer Gruppendiskussion war dem Arbeitskreis bekannt und die mögliche Identifikation innerhalb der Gruppe sollte offene Reflektionen zum eigenen Vorgehen in der beruflichen Praxis ermöglichen. Aber hierfür war ein weiterer Anlass erforderlich, der die Bereitschaft für eine Beteiligung förderte.

Es bestanden immer noch erhebliche Vorbehalte, die Fragen aus der Erhebung offen zu diskutieren. Die bisherigen Erfahrungen im Umgang mit methodischen Themen innerhalb der Arbeitsgruppe waren eher gering. Fragen, die die individuelle Arbeitsweise betrafen, wurden, abgesehen vom Austausch über konkrete Beratungsfälle, bislang eher vermieden.

So waren Hilfestellungen beim Thema und in der Methode erforderlich. Zum einen war dies die Unterstützung des Vorhabens durch das Ministerium für Wirtschaftswissenschaft und Verkehr in Kiel in Sinne der Genderthematik und zum anderen die enge Kooperation mit den Kolleginnen und Kollegen im Vorfeld des Treffens. Die offene Kommunikation meiner geplanten Dissertation führte zu immer mehr Akzeptanz für eine Kooperation. Der Kreis der Kolleginnen und Kollegen, die eine Kooperation vor dem Hintergrund der Profilierung eines Einzelnen auf Kosten der Gruppe skeptisch ablehnten, wurde immer geringer. Nach mehr als zwei Jahren war auch diese Gruppe davon überzeugt, dass die Auswertung der Daten keine Interessen behindert und sich als Nutzen für die Arbeit und das gesamte Team versteht.

## 6.4. Hilfestellung: Gender-Mainstreaming (GM)

Einer Anforderung der EU im Rahmen der Projektförderung der Regionalen Ausbildungsbetreuung bot eine Lösung. Seitens des Ministeriums war es gewünscht, Aspekte des Gender-Mainstreaming in der Arbeit der Regionalen Ausbildungsbetreuung darzustellen. Es erschien daher naheliegend, meine umfangreichen Auswertungen aus dem Datenrepertoire der Regionalen Ausbildungsbetreuung der vergangenen sechs Jahre vor dem Hintergrund des GM zu sortieren. Danach würde ich Thesen formulieren, die wiederum eine allgemeine Betrachtung der Arbeitsweise der Ausbildungsbetreuer/innen zulassen. So bot sich die Hoffnung, die Erkenntnisse der quantitativen Auswertung mit den Erfahrungen der Regionalen Ausbildungsbetreuung zu reflektieren. Doch auch für diesen Ansatz gab es über ein Jahr Widerstände innerhalb des Teams. Die Einsicht in den Sinn einer genderspezifischen Betrachtung der eigenen Arbeitsweise, war für einen Teil der Kolleg/innen nicht gegeben.

Es war daher nicht leicht, gemeinsam mit der zuständigen Vertreterin des Ministeriums einen Weg zu finden, um dieses Vorhaben im Kreis der Ausbildungsbetreuer/innen zu realisieren. Sehr viele gruppendiffusivische Aspekte waren zu beachten, Widerstände und persönliche Vorbehalte zu umgehen, und es war zuletzt ein sehr entschlossenes Vorgehen seitens des Ministeriums erforderlich, um diesen Termin letztendlich zu ermöglichen.

Für die Durchführung des Termins war es zunächst erforderlich, eine externe Person zu gewinnen, die in der Lage war, diesen sensiblen Diskussionsprozess zu moderieren. Dieser Person musste es gelingen, innerhalb kurzer Zeit das Vertrauen einer sehr vorsichtigen und kritischen Arbeitsgruppe für das Vorhaben zu bekommen.

Mit einem wissenschaftlichen Mitarbeiter der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel war dieses Vorhaben realisierbar. Er forscht an der CAU im Kontext von Differenzverhältnissen und er verstand es, die Thematik in kurzer Zeit auf wesentliche für die Moderation relevante Aspekte zu verdichten. Zudem

gelang es ihm über eine gewinnende Ansprache, eine stabile Akzeptanz für seine Person und für das Vorhaben zu gewinnen.

Im Folgenden stelle ich den Verlauf dieser Diskussionsveranstaltung dar. Ich dokumentiere die Beiträge der regionalen Ausbildungsbetreuer/innen zu den zentralen Fragen meiner Auswertung und werde als Ergebnis der Ausführungen genannte Notwendigkeiten, Erfordernisse und Ausblicke für die künftige Arbeit der RAB beschreiben. Diese Ergebnisse fasse ich als Teil des Fazits meiner Dissertation zusammen. Darüber hinaus werte ich die Ergebnisse der gesamten Auswertung vor dem Hintergrund der zu Beginn meiner Arbeit formulierten Prädiktoren. Es wird so möglich, aus der empirischen Auswertung und aus der Sichtweise des Teams tragfähige Verbindungen zu den Prädiktoren zu erstellen.

Die Aussagen der Kolleginnen und Kollegen der RAB sind noch aus einem anderen Grund von großem Interesse. Auch mit der Hilfe einer Differenzierung eigener Erkenntnisse im Hinblick auf die Aspekte des Gender-Mainstreamings erfolgte erstmals eine qualitative Diskussion der Arbeit. Dieser Austausch hat sowohl für die Berater/innen, als auch für die Ratsuchenden konkrete und praktische Auswirkungen. Diese Chance war für mich bei der Planung der qualitativen Auswertung meiner Ergebnisse und der quantitativen Darstellung der Daten die entscheidende Motivation.

Am 09.09.2008 fand im großen Sitzungssaal des Ministeriums für Wirtschaft, Wissenschaft und Verkehr ein Arbeitstreffen der Regionalen Ausbildungsbetreuung in Schleswig Holstein statt. Ziel dieses Treffens war es, die zentralen Befunde meiner Datenauswertung zu diskutieren und sie im Spiegel der Beratungs- und Betreuungspraxis im Gender-Kontext qualitativ zu reflektieren.

Es liegen jetzt belastbare Daten und Aussagen vor. Alle Beteiligten sehen darin rückblickend einen Erfolg im Hinblick auf Aussagen im Interesse der EU, des WiMi und im Interesse der Weiterentwicklung der methodischen Arbeit der RAB.

## **6.5. Hilfestellung: Methode Expertendiskussion**

Vielen Antworten aus den Pretests war gemeinsam, dass ein ganz bestimmtes, gleichbleibendes und häufig vorkommendes Muster sichtbar wurde. Es erfolgten bestenfalls griffige Zusammenfassungen von Eigenschaften oder Verhaltensweisen mit einem deutlichen Wiedererkennungswert. Der beschriebene Sachverhalt wurde meist sehr vereinfacht und bestimmte gleichlautende Eigenschaften oder Verhaltensweisen wurden bestimmten Personengruppen und Beratungssituationen zugeschrieben.

Durch äußere Merkmale ausgelöste Stereotype wurden als Hinweisstrukturen für erwartete und zu erwartende Verhaltensweisen im Sinne der selbsterfüllenden Prophezeiung beschrieben. Der Begriff „Stereotyp“ wurde 1922 von Walter Lippmann in der soziologischen Literatur eingeführt. Seine Arbeit „Public Opinion - Die öffentliche Meinung“ (Lippmann 1922) war bahnbrechend für die Stereotypenforschung.

Meine Beobachtungen dieser Vereinfachung vermittelten ganz im Sinne von Lippmann den Eindruck, dass soziale Ungerechtigkeiten in den Beschreibungen eher noch manifestiert wurden. Sobald Merkmale wie das Geschlecht oder der Schulabschluss mit bestimmten Erwartungen besetzt sind, beschrieben die Kolleg/innen ihre Interaktionsmöglichkeiten in vielen Bereichen als deutlich beeinflusst.

Die Expertendiskussion als Erhebungsmethode der empirischen Sozialforschung erfasst im Gegensatz zu Erhebungen mit einzelnen Individuen die thematischen Aussagen einer Gruppe und fördert somit die Kommunikation in der Gruppe. Die Expertendiskussionsmethode ist den qualitativ ausgerichteten Forschungen der Sozial- und Erziehungswissenschaften zugeordnet.

Der Einsatz von Expertendiskussionen im Kontext empirischer Sozialforschung lässt sich bis in die 30er Jahre zurückverfolgen. In den USA setzten Kurt Lewin und später auch seine Schüler Gruppendiskussionen im Rahmen sozialpsychologischer Untersuchungen ein, um zu erforschen, wie Gruppen-

prozesse das Verhalten einzelner Gruppenmitglieder beeinflussen. Diese Gruppendiskussionen hatten einen der psychologischen Forschungstradition verpflichteten, eher experimentellen Charakter: „Kurt Lewin kam es weniger auf die Äußerungen der einzelnen Gruppenmitglieder an, sondern für ihn standen vielmehr Gruppenprozesse, die Gruppendynamik, die Ermittlung der Wirkungen und Wechselwirkungen einzelner Variablen, die für das Verhältnis von Individuum und Gruppe bedeutsam sind, im Mittelpunkt. Es handelte sich also noch nicht um explizit qualitative Methoden, sondern eher um eine spezifische Ausprägung quantitativer Sozialforschung“ (Lamnek 1998, S. 17).

Diese Konzeption änderte sich jedoch mit der ersten Anwendung des Gruppendiskussionsverfahrens 1950/1951 in Deutschland: Friedrich Pollock erforschte mit seinem „Gruppenexperiment“ am Frankfurter Institut für Sozialforschung politische Einstellungen unter dem Eindruck des zweiten Weltkriegs. Ziel war es, „wichtige Aspekte der deutschen öffentlichen Meinung zu ermitteln, das, was auf dem Gebiet der politischen Ideologie in der Luft liegt, die transsubjektiven Faktoren zu studieren und insbesondere verstehen zu lernen, auf welche Weise und in welchem Umfang sie sich dem Einzelnen gegenüber durchsetzen“ (Pollock 1955, S. 34).

Die besondere Eignung des Gruppendiskussionsverfahrens für dieses Erkenntnisinteresse leitete Pollock unmittelbar aus seiner Kritik an der verbreiteten Vorgehensweise zur Ermittlung der öffentlichen Meinung in Form von repräsentativen Umfragen ab. Hierbei werde die öffentliche Meinung lediglich als „Summenphänomen“ individueller Meinungen behandelt und gleichzeitig vorausgesetzt, jedes Individuum verfüge über eine fertige individuelle Meinung, die lediglich durch einen Fragebogen erhoben werden müsse. Pollocks Ansicht zufolge „entstehen und wirken Meinungen und Einstellungen nicht isoliert, sondern in ständiger Wechselbeziehung zwischen dem Einzelnen und der unmittelbar und mittelbar auf ihn einwirkenden Gesellschaft. Sie sind oft nicht sonderlich dezidiert, sondern stellen eher ein vages und diffuses Potential dar. Dem Einzelnen werden sie häufig erst während der Auseinandersetzung mit anderen Menschen deutlich“ (Pollock 1955, S. 32).

Die Diskussion in einer Gruppe sollte eine solche Auseinandersetzung ermöglichen, in der individuelle Meinungen explizierbar ausgeformt werden und zudem bewusste und unbewusste Widerstände der Individuen überwunden werden, die in standardisierten Interventionssituationen zu Blockaden und Rationalisierungen führen. In dieser Absicht stellte die Verwendung eines Grundreizes ein wichtiges Element dar. Der zusätzliche Aspekt des Gender-Mainstreamings sollte in diesem Kontext nicht nur als eine thematische Grundlage dienen, sondern darüber hinaus „durch Anröhren psychologischer Nervenpunkte eine stimulierende Wirkung ausüben und die Diskussionsteilnehmer dazu veranlassen, aus der sonst bei affektiv besetzten Themen häufig beobachteten Reserve herauszugehen“ (Pollock 1955, S. 35).

Eine Wendung erfuhr das Gruppendiskussionsverfahren 1960 durch den Ansatz von Werner Mangold. Indem er Pollocks Konzept aufgriff und weiterführte, kam er zu dem Schluss, dass Gruppendiskussionen gerade wegen der sozialen Kontextualität der geäußerten Einstellungen ein ungeeignetes Instrument zur Erhebung individueller Meinungen darstellen. Er verschob das Erkenntnisinteresse deshalb hin zur Erfassung informeller Gruppenmeinungen. „Komparative Analysen von Diskussionsprotokollen haben gezeigt, dass sich in verschiedenen Diskussionsgruppen gleicher sozialer Struktur in der Tat inhaltlich gleichartige informelle Gruppenmeinungen manifestieren können (Mangold 1960). Homogene Diskussionsgruppen von Arbeitern, Bauern, kleinen Angestellten und Beamten - um einige Beispiele zu nennen - stimmten untereinander jeweils in der Aufmerksamkeit überein, die bestimmte Themen fanden, in den Perspektiven, aus denen heraus diese erörtert wurden, in den Vorstellungen, die über gesellschaftliche Wirklichkeit bestanden, in der man sich als Arbeiter, als Bauer, als kleiner Angestellter oder Beamter zu befinden glaubte“ (Mangold 1973, S. 244f.). Mangold ging davon aus, dass diese informelle Gruppenmeinungen keineswegs ein Produkt der Erhebungssituation selbst seien, sondern dass die untersuchten Kollektive auch außerhalb der Gruppendiskussion über solche geteilten Auffassungen verfügen, die innerhalb der Gruppendiskussion lediglich aktualisiert werden. Damit ist ein externer Gültigkeitsanspruch bezüglich der informellen Gruppenmei-

nung verbunden, der in der Folge vor allem von Nießen auf dem Hintergrund des interpretativen Paradigmas bezweifelt wurde.

Nießen untersuchte in den 1970er Jahren Interaktionsprozesse in Realgruppen. Gemäß der theoretischen Position des symbolischen Interaktionismus ist soziales Handeln maßgeblich durch Interpretationsleistungen und wechselseitige Sinnzuschreibungen der miteinander Agierenden konstituiert. Um solche Prozesse angemessen erheben zu können, erschien Nießen die gewöhnliche Befragungssituation für ungeeignet. In der Gruppendiskussion hingegen werden gerade diese Prozesse des situativen Aushandelns von Sinngehalten für den Forscher zugänglich. „Allerdings schien es im Verständnis des ‚interpretativen Paradigmas‘ nun schwierig, bei aller Prozesshaftigkeit noch Strukturen zu identifizieren“ (Bohnsack 1997, S. 495) – Nießen folgerte aus seinen Untersuchungen, dass die in solchen Diskussionen geäußerten (Gruppen-)Meinungen aufgrund ihrer situativen Kontextualität keine Geltung über die konkrete Erhebungssituation hinaus besitzen können.

Diese Position wirft jedoch die Frage auf, welchem Zweck der Einsatz von Gruppendiskussionen in der empirischen Sozialforschung zu dienen vermag.

Eine Antwort darauf liefert Ralf Bohnsack mit einer methodologischen Umformulierung des Mangoldschen Konzepts: Der Ansatz informeller Gruppenmeinungen wird zu einem „Modell kollektiver Orientierungsmuster“ (Bohnsack 1997, S. 495) ausgearbeitet. Entscheidend ist dabei die Loslösung vom Begriff der Gruppe, an dessen Stelle Karl Mannheims Konzept konjunktiver Erfahrungsräume tritt. Die Bedeutung dieser begrifflichen Unterscheidung wird am Beispiel des Generationenzusammenhangs deutlich: „Sprechen wir also von ‚konkreter Gruppe‘, wenn entweder gewachsene oder gestiftete Bindungen Individuen zu einer Gruppe vereinigen, so ist der Generationenzusammenhang ein Miteinander von Individuen, in dem man zwar auch durch etwas verbunden ist; aber aus dieser Verbundenheit ergibt sich zunächst noch keine konkrete Gruppe“ (Mannheim 1971, S. 33 f.). Dem gemeinsamen Leben wird also das gemeinsame Erleben gegenübergestellt; hinter individuell-prozesshaften Sinnzuschreibungen werden kollektiv-

strukturelle Sinnmuster erkennbar. Diese kollektiven Orientierungsmuster bezieht Bohnsack hauptsächlich auf den Milieubegriff, den er ausdifferenziert in Generations-, Geschlechts-, Bildungs- und sozialräumliche Milieus. Gleichzeitig betont er die Bedeutung der Milieuanalyse für die Biographieforschung, weil die individuellen biographischen Erlebnisse und Erfahrungen immer durch einen milieuspezifischen Kontext geprägt sind.

Der klassischen biographischen Forschung in Form narrativer Interviews werden die Einflüsse von Milieus allerdings nur als integrierter Aspekt der geschlossenen Lebenserzählung zugänglich. Hier sieht Bohnsack ein bedeutendes Anwendungsfeld für Gruppendiskussionen: Die „unterschiedlichen milieuspezifischen Wirklichkeiten, an denen das Individuum teil hat und die es immer erst retrospektiv und aspekthaft verinnerlicht, sind aber auf dem Wege des Gruppendiskussionsverfahrens einer direkten empirischen Analyse zugänglich“ (Bohnsack 1997, S. 498). Im Modell kollektiver Orientierungsmuster steht also nicht länger die Meinung einer Gruppe im Vordergrund, sondern die sie bedingenden Strukturen gemeinsamer milieuspezifischer und biographischer Erfahrungen. Die daraus resultierenden Möglichkeiten wollte ich mir für die Verfeinerung meiner Aussagen zunutze machen.

## 6.6. Expertendiskussion

Die Expertendiskussion wurde am 09.09.2008 im großen Sitzungssaal des Ministeriums für Wirtschaft, Wissenschaft und Verkehr in Kiel durchgeführt. Als erstes wurden die wichtigsten Tabellen meiner Auswertung über den Kontext „Gender“ zusammengefasst und dargestellt (Anhang). Aus den Tabellen wurden zunächst Thesen formuliert und aus diesen schließlich die Fragen der Veranstaltung. Diese Fragen wurden wiederum in die vier Stationen des Fragebogens - Situation zu Beginn, Beratungsgründe, Kooperationspartner und Erfolg - eingebettet.

Folgende Tagesordnung wurde vorgestellt:

1. Assoziationen zu Gender-Mainstreaming innerhalb der RAB
2. Ziel der Veranstaltung (Moderator)
3. Grundlagen des Gender-Mainstreaming (Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Verkehr)
4. Vorstellung der Datenauswertung
5. Diskussion der Befunde aus den vier Zentralbereichen des Fragebogens
  - 5.1. Situation zu Beginn
  - 5.2. Beratungsgründe
  - 5.3. Kooperationspartner
  - 5.4. Erfolg
6. Pause
7. Analyse der Bedarfslage der RAB und Blick nach vorn

### **6.6.1. Assoziationen**

Freie Assoziation zu den Fragen: Wer sind die Ratsuchenden der RAB, was beschreibt unsere Zielgruppe, wer kommt eigentlich zu uns? Die Antworten wurden nach Männer und Frauen sowie nach Ausbildung und Beratung differenziert.

Um den Einstieg in das sehr komplexe Thema zu erleichtern, standen zu Beginn des Tages in den vier Ecken des Raumes vier Plakate mit den Aufschriften:

In der Ausbildung sind Männer eher ...

In der Ausbildung sind Frauen eher ...

In der Beratung sind Frauen eher ...

In der Beratung sind Männer eher ...

Es war nun die Aufgabe, diese Sätze mit Adjektiven aus dem Bereich der eigenen Erfahrung zu komplettieren. Folgende Begriffe wurden genannt:

**Plakat 1 In der Ausbildung sind Männer eher ...**

Spontan, weniger zuverlässig, weniger belastbar, konfliktbereit, bockig, geradlinig, rollentypisch, in der Schule uninteressiert und sie brauchen mehr Führung.

(9 Nennungen)

**Plakat 2 In der Ausbildung sind Frauen eher ...**

Belastbar, konfliktfähig, bereit, die Zähne zusammen zu beißen, anpassungsfähig, konfliktscheuer, traurig, schuldig, frustriert und fauler.

(9 Nennungen)

**Plakat 3 In der Beratung sind Frauen eher ...**

Sensibel, emotionaler, zuverlässig, offener, bereit, früher zu kommen, kooperativ, bereit, Absprachen einzugehen und einzuhalten, verspielt mit anderen, interessierter, offener und beratungsfreudiger.

(12 Nennungen, eine Dreifachnennung)

**Plakat 4 In der Beratung sind Männer eher ...**

Oberflächlich, unpünktlich, verschlossen, stiller, faul, zu spät, unzuverlässig, starrköpfig, verschlossen, bockig, zurückhaltend, gute Zuhörer.

(12 Nennungen)

**5. Was brauchen unsere Ratsuchenden eigentlich?**

Im Ausblick mit der Frage: „Was brauchen Jungen/Männer?“ wurde genannt: Ausbildungsplätze, Mentoren, um die Nuss zu knacken, Selbständigkeit, Anerkennung, emotionale Reflexion. (5 Nennungen)

Im Ausblick mit der Frage: „Was brauchen Mädchen/Frauen?“ wurde genannt:

Ausbildungsplätze in allen Bereichen, speziell im kaufmännischen Bereich mit Hauptschulabschluss, persönliche Anerkennung, Mentoren, um die Fehler nicht bei sich zu suchen, Wissen über die berufliche Vielfalt, eine soziale Reflektion in Bezug auf ihre eigenen Interessen. (5 Nennungen)

### **Beobachtungen zum Thema „Assoziationen“**

Die freien Assoziationen, als erster Arbeitsschritt der Expertendiskussion, waren notwendig, um die Gruppe für die weiteren Arbeitsschritte vorzubereiten. Ich erhoffte mir im Sinne eines „warming-up“, das Eis zu brechen, um die Bereitschaft der Kolleginnen und Kollegen für die nachfolgende Veranstaltung zu erleichtern.

Die Fragestellung der ersten Aufgabe war auf die Bedürfnisse der Ratsuchenden ausgerichtet. Zuvor sollte jedoch dargestellt werden, wie Männer und Frauen in der Ausbildung beschrieben werden können. Ebenso war es das Ziel dieser ersten Einheit, eine Beschreibung zu erhalten, wie Männer und Frauen in der Beratungssituation erlebt werden. Ohne den Ergebnissen der Gruppendiskussion voreilen zu wollen, wird bereits hier deutlich, dass in der Beschreibung der Zielgruppe überwiegend negative und problematische, dem Erfolg entgegenstehende Kriterien benannt werden. Es fällt auf, dass diese Kriterien zudem geschlechtsspezifisch scharf differenziert sind. Die Anzahl der negativen Kriterien ist noch stärker bei den Männern vertreten als bei den Frauen. Bereits zu diesem Zeitpunkt wird deutlich, dass in der Arbeit mit den Ratsuchenden geschlechtsspezifische Unterschiede die Problemanalyse und den Alltag bestimmen.

Bei den spontanen Bedürfnisbeschreibungen von Männern und Frauen in der Beratung bestätigt sich dieser Eindruck. Während bei männlichen Ratsuchenden Mentoren gebraucht werden, um „sie als Nuss zu knacken“, werden bei den weiblichen Ratsuchenden Mentoren gewünscht, die dabei helfen, die Fehler der Konfliktsituation nicht nur auf sich selbst zu beziehen. Jungen brauchen Anerkennung und Selbstständigkeit, Mädchen hingegen Wissen und soziale Reflektion.

Die Differenzierung nach Gender-Mainstreaming-Aspekten hat es mir ermöglicht, bereits im ersten Schritt der Gruppendiskussion deutliche Botschaften darüber zu erhalten, wie die Beratungsarbeit und wie die Ratsuchenden im beruflichen Alltag der Regionalen Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein eingeschätzt werden. Diese Einschätzungen liefern bereits wichtige Hinweise auf die in der Zusammenfassung formulierten Prädiktoren für den Erfolg der Arbeit.

### **6.6.2. Gender-Mainstreaming**

Zunächst erfolgte der Beitrag des Ministeriums für Wirtschaftswissenschaft und Verkehr zur Frage „Was ist Gender-Mainstreaming?“ Die für die regionale Ausbildungsbetreuung zuständige Sachbearbeiterin und Projektverantwortliche gab in ihrem Vortrag zunächst eine Erläuterung zum Begriff Gender-Mainstreaming. Sie erläuterte die Ziele des GM, sie beschrieb die Umsetzung in einzelnen Schritten und beschrieb zwei Handlungskonzepte des Gender-Mainstreaming. Unter dem Aspekt der unterscheidenden Arbeit des GM in Verbindung mit einem geschlechterdifferenzierenden Ansatz erläuterte sie abschließend ein best-practice-Beispiel der Universität Tübingen. Über Mentoren, Controlling und Evaluierung wurden dort effiziente Ergebnisse im Kontext des GM erzielt.

### 6.6.3. Auswertung und Fragen

Im Anschluss daran erfolgt die Vorstellung meiner Auswertung der Daten. Die ersten Folien dienten dazu, die Gruppe auf den Prozess der Auswertung einzustimmen. Von größter Bedeutung an diesem Tag war es, das genaue Vorgehen bei der Datenauswertung und die Entstehung meiner Aussagen zu erläutern und nachvollziehbar zu vermitteln.

**Regionale Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein (RAB)**

**Ganzheitliche biografische Beratung und Betreuung**

#### RAB Zielgruppe

**Jugendliche unter 25, mit Ausbildungsproblemen vor oder nach einem Ausbildungsabbruch**

Es war in diesem Moment von entscheidender Wichtigkeit, die Brücke zwischen bereits bekannten und allen vertrauten Zielen der Datenerhebung im Sinne des Benchmark-Prozesses und den neuen Ergebnissen der Gesamtauswertung zu schlagen.

Daher begann ich meine Präsentation mit der klar definierten Zielgruppe und der klar definierten Ausgangslage der RAB. Auch die Ziele des Projektes, die ja im Zuge des Benchmark-Prozesses scharf abgegrenzt und profiliert wurden, fanden ihre Darstellung. Es sollte zu

#### RAB Ziele

**Ausbildung erhalten, neuen Ausbildungsplatz finden und Kooperationen fördern**

#### RAB Daten

Unsere Datenbank:

7.165 Beratungsprotokolle von 2001 bis 2006  
Zehn Standorte, sieben Jahre

diesem Zeitpunkt gelingen, die wesentlichen Elemente der bekannten Grundlagen der Datenauswertung zu betonen. Wegen der jahrelangen Auseinandersetzung mit den Daten im Rahmen des Benchmark-Prozesses war es eher problematisch den Sinn und den Hintergrund meiner Betrachtungen zu vermit-

teln. Es war ja für einige Kolleg/innen nicht nachvollziehbar, warum bestimmte, auf den Erfolg gespiegelte Kriterien der Datenerhebung aus dem Kontext herausgegriffen, gewertet und mit der Gruppe diskutiert werden sollen. Hierfür war es unumgänglich, nochmals die Besonderheiten meiner Datenerhebung zu erläutern und zu vermitteln.

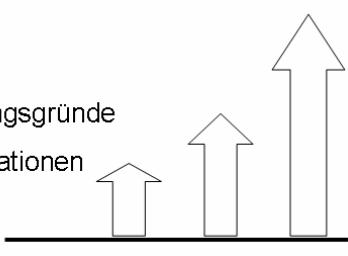
RAB Auswertung
Ideale Voraussetzungen für eine Datenauswertung:
Festgelegt sind die Zielgruppe, das Problemfeld, die Arbeitsziele, der Untersuchungszeitraum und die Region.
Zentrales Instrument ist unser Fragebogen

Ich konnte darstellen, dass unsere Datenerhebung in Bezug auf die Zielgruppe, in Bezug auf die Diagnose der Beratungssituation, in Bezug auf die Intervention der Berater/innen und in Bezug auf den Erfolg sehr gut geeignet ist, um gültige und verbindliche Aussagen zu machen.

Nach der Erläuterung dieser Bedingungen habe ich zunächst die Systematik des Fragebogens erläutert. Zugang, persönliche Daten, Abbruchs- und Beratungsgründe, Folgeberatung, Kooperation und der Erfolg sollten die Stationen sein, in denen sich die gewonnenen Ergebnisse wiederfinden. Bei der Auswertung der Daten habe ich meine Beobachtungen aus der Blickrichtung der Erfolgskriterien rückwirkend auf den Fragebogen gerichtet. Ausgehend vom Erfolg, wurden zunächst die Kooperationen (Intervention), dann die Beratungsgründe (Diagnose), dann die beruflichen Besonderheiten, die persönlichen Besonderheiten und zuletzt die Frage nach dem Zugang zur regionalen Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein analysiert.

1. Zugang
2. Persönliche Daten
„Voraussetzung Soziobiografisch“
3. Berufliche Daten
„Voraussetzung Ausbildung“
4. Abbruchs-/ Beratungsgründe
„Diagnose“
5. Folgeberatungen/ Kooperationen
„Intervention“
6. Erfolg

1. Zugang
2. Person
3. Beruf
4. Beratungsgründe
5. Kooperationen
6. Erfolg



1. Zugang  
2. Person  
3. Beruf  
4. Beratungsgründe  
5. Kooperationen  
6. Erfolg

1. Zugang  
2. Person  
3. Beruf  
4. Beratungsgründe  
5. Kooperationen  
6. Erfolg

1. Zugang  
2. Person  
3. Beruf  
4. Beratungsgründe  
5. Kooperationen  
6. Erfolg

Zugang
Privat (34,1%) Mund zu Mund Propaganda, Presse, Handzettel/Plakate, Jugendzentren/ Jugendtreffs und verschiedene Beratungsstellen
Ausbildung (26,6%) Betrieb, Kammer/Innungen, Schule/Berufsschule, Träger abH/bvB und Nachbetreuung
Behörden (39,2%) Agentur für Arbeit, ArGe, ADS/Jugendamt

Der Zugang zur RAB wurde zunächst in die drei Überbegriffe „Privat“, „Ausbildung“ und „Behörde“ differenziert. Die meisten Jugendlichen kommen über Behörden wie die Agentur für Arbeit die Arbeitsgemeinschaften/die Optionskommunen und über die Jugendämter/den ASD in die Beratung.

An zweiter Stelle steht der Zugang über private Wege und der Zugang aus dem Kontext der Ausbildung. Danach habe ich die persönlichen Daten, wie sie im Fragebogen abgefragt werden, aufgelistet. Allen Kolleginnen und Kollegen waren diese Kriterien wohlbekannt und mein Vorgehen somit gut nachvollziehbar.

Persönliche Daten
Kinder
Geschlecht
Alter
Familienstand
Herkunft
Schulabschluss

Berufliche Daten
Situation zu Beginn
Beruf
Ausbildungsjahr
Betriebsgröße
Art der Kündigung

Auch die Auflistung der beruflichen Daten war, obwohl sie in dieser Klarheit im Fragebogen nicht differenziert sind, leicht verständlich. In dieser Phase der Präsentation musste ich erläutern, warum ich bestimmte Kategorien eingeführt habe, um die Werte des Fragebogens zusammengefasst auswerten zu können.

Die Frage innerhalb der beruflichen Daten nach der Situation zu Beginn klärt, ob ein Jugendlicher zu Beginn der Beratung noch in Ausbildung ist, oder diese bereits abgebrochen hat. Die Art der Kündigung beschreibt, wie der Jugendliche seine Ausbildung beendet hat.

Abbruchs-/ Beratungsgründe
Betrieblich 46% fachliche Probleme Betrieb, falsche Berufswahl, zwischenmenschliche Probleme Betrieb, Fehlverhalten Betrieb, Fehlverhalten Azubi und Insolvenz
Persönlich 36% fehlende Schlüsselqualifikation, persönliche Probleme in Familie/Beziehung, Suchtverhalten, finanzielle Probleme, Kriminalität, gesundheitliche Probleme und Probleme wegen Kind/Schwangerschaft
Schulisch 19% Konflikte mit Lehrern und Mitschüler, Fachliche Probleme Schule

Die Betrachtung der Beratungsgründe beginnt mit der Beschreibung der Begriffe in enger Anlehnung an die Systematik des verwendeten Fragebogens. Die künftige Zusammenlegung der Abbruchs- und Beratungsgründe konnte gut begründet werden, da die genannten Abbruchgründe nur in den Beratungsfällen nach einem Ausbildungsabbruchs erfasst werden. Da ich aber in meiner Betrachtung sowohl Ausbildungsabbrecher wie auch Jugendliche mit Problemen in ihrer Ausbildung untersucht habe, wurde auf die Differenzierung der Abbruchs- und Beratungsgründe verzichtet.

Kooperationen	Bei der Betrachtung der Interventionen und der Kooperationskontakte, wurde dieser Regel folgend auch in drei Kriterien differenziert. Für die Auswertung der Daten war dies ein großer Gewinn. Bei den Kooperationen konnte jetzt bereits in Vorfeld erläutert werden, dass die RAB die meisten Kooperationskontakte im Kontext der Ausbildung selbst hat. Das heißt Betriebe, Berufliche Schulen, Berufsvorbereitungen und Ausbildungsbegleitende Hilfen sind mit nahezu der Hälfte aller Kooperationen am stärksten vertreten, der Kontakt zu den Behörden steht an Platz zwei und erst an dritter Stelle sind die Kontakte im privaten Kontext mit den Ratsuchenden genannt.
Anzahl der Folgeberatungen Anzahl der Kooperationskontakte Art der Kooperationskontakte Privat – Betrieb – Behörden/Träger	<b>Kooperationen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Privat (26,4%)</li> <li>Eltern, Schule, Jugendzentrum, verschiedene Beratungsstellen</li> <li>Ausbildung (45,6%)</li> <li>Berufliche Schule, Betrieb, BvB, AbH</li> <li>Behörden/Träger (29,8%)</li> <li>Agentur für Arbeit, ArGE, Kammer/Innungen, Gewerkschaften und ADS/Jugendamt</li> </ul>

Erfolg	Von großer Wichtigkeit war es, den Umgang mit dem Fragebogenkriterium „Erfolg“, das heißt Verbleib der Ratsuchenden nach der Beratung, darzustellen. Anders als in der Auswertung der Regionalen Ausbildungsbetreuung habe ich das Kriterium „Erfolg“ auf nur vier mögliche Verbleibskriterien des Fragebogens reduziert. Diese Reduzierung in Dienste der verbesserten Profilierung der Daten zu erklären war wichtig, um nachvollziehen zu können, dass die Reduzierung der Erfolgskriterien auch die Verschärfung der Profilierung in Bezug auf die Diagnose in den Beratungsgründen sowie der persönlichen und der betrieblichen Werte des Fragebogens ermöglicht.
<b>Erfolg (Duales System)</b> 64,2% Weiterhin in Ausbildung Aufnahme einer neuen Ausbildung Im neuen Ausbildungsbetrieb Ausbildung erfolgreich beendet  <b>Erfolg (Maßnahmen)</b> 21,5% <b>Teilerfolg (private Perspektive)</b> 7,6% <b>Misserfolg (Erwerbslos)</b> 6,7%	

Eine Akzeptanz für die Reduzierung der Erfolgskriterien war innerhalb der Gruppe erforderlich, um das weitere Vorgehen bei der Auswertung und um die Grundidee, die einzelnen Werte des Fragebogens in ihrer Wirkung auf den Erfolg darzustellen, zu verstehen. Hierbei war die Unterscheidung in „positiv auf Erfolg“, „negativ auf Erfolg“, und „neutral in Bezug auf den Erfolg“ sehr hilfreich. Bereits bei der Betrachtung der Beiträge, die sich positiv auf „Erfolg“ auswirken, konnte ein hohes Maß an Zustimmung bei den Kolleg/innen beobachtet werden. Die Beobachtung, bestimmte Werte des Fragebogens im Zusammenhang mit „Erfolg“ wiederzufinden, andere hingegen in einem neutralen Kontext oder in einem negativen Bezug auf „Erfolg“ beschrieben zu sehen, schaffte ein hohes Maß an Zustimmung und förderte die Bereitschaft, die präsentierten Ergebnisse der Datenerhebung plausibel mit dem Blick auf eigene Erfahrungen anzuerkennen.

Abschließend war es mir wichtig darzustellen, welche Werte des Fragebogens eine positiven oder einen negativen Beitrag auf den Gesamterfolg der

### Erfolg und Regression

Aus den Fragebogen gibt es „Werte“, die sind ...

- ... positiv auf den Erfolg,
- ... negativ auf den Erfolg,
- ... neutral auf den Erfolg
- ... oder nicht signifikant

Beratungsarbeit haben. Auch in diesem Fall habe ich mit einer Regressionsberechnung die Werte ermittelt und sie mit Hilfe einer Exceltabelle in eine Reihenfolge gebracht.

Zu diesem Zeitpunkt der Präsentation war es jedoch noch offen, ob die Gruppe die genannten Aussagen insgesamt zulassen und mit einer eigenen Erfahrung kommentieren wird. Es benötigte eine gewisse Zeit und dargestellten Erkenntnisse mit eigenen Erfahrungen zu vergleichen. Eine große Erleichterung stellte sich ein, als beschriebene Zusammenhänge mit eigenen Erinnerungen bestätigt wurden. Schnell wurden Fallbeispiele genannt und mit der eigenen Praxis verglichen.

Erfolg			
Positiver Beitrag auf Erfolg	Regression	Signifikanz	Zuordnung
Kooperation "verschiedene Beratungsstellen"	0,357	0,000	Intention
Kooperation "Andere"	0,359	0,000	Intention
Soziobiografisch Staataangehörigkeit "Deutsch"	0,395	0,036	Person
Sozbiografisch Schulabschluss "Hauptschule"	0,557	0,000	Person
Kooperation "Ausbildungsbegleitende Hilfen"	0,587	0,000	Intention
Kooperation "Betrieb"	0,739	0,000	Intention
Kooperation "Jugendzentren"	0,757	0,020	Intention
Beratungsgrund betrieblich "Insolvenz"	0,848	0,000	Diagnose
Soziobiografisch "Schulabschluss Hoch"	0,865	0,000	Person
Kooperation „Kammern/Innungen“	1,149	0,003	Intention

## Erfolg

Negativer Beitrag auf Erfolg	Regression	Signifikanz	Zuordnung
Situation zu Beginn "Ausbildungsabbruch"	-1,349	0,000	Beruf
Beratungsgrund persönlich "Sucht"	-0,939	0,000	Diagnose
Kündigung durch "Azubi"	-0,767	0,000	Beruf
Beratungsgrund betrieblich "falsche Berufswahl"	-0,674	0,000	Diagnose
Kooperation "Berufsvorbereitung"	-0,666	0,000	Intervention
Kooperation "ArGe"	-0,628	0,000	Intervention
Kündigung durch "Betrieb"	-0,533	0,000	Beruf
Beratungsgrund pers. "Gesundheitliche Probleme"	-0,495	0,000	Diagnose
Beratungsgrund persönlich "Schlüsselqualifikationen"	-0,479	0,000	Diagnose
Beratungsgrund betrieblich "Fehlverhalten Azubi"	-0,341	0,001	Diagnose
Zugang "Behörden"	-0,335	0,001	Zugang
Kündigung durch "Auslösungsvertrag"	-0,310	0,021	Beruf

## Erfolg

neutral in Bezug auf Erfolg	Regression	Signifikanz	Zuordnung
Beratungsgrund persönlich "Familie/Berziehung"	-0,279	0,002	Diagnose
Beratungsgrund betrieblich "fachliche Probleme"	-0,272	0,009	Diagnose
Soziobiografisch "Geschlecht"	-0,218	0,008	Person
Kooperation "Eltern"	-0,161	0,034	Intervention
Kooperation „Gewerkschaften“	0,244	0,003	Intervention
Beratungsgrund betrieblich "Fehlverhalten des Betriebes"	0,249	0,019	Diagnose
Trend in Bezug auf Erfolg	Regression	Signifikanz	Zuordnung
Beruf "Restaurantfachfrau/mann"	-0,440	0,054	Beruf
Beruf "Hotelfachfrau/mann"	0,490	0,068	Beruf
Beratungsgrund persönlich " Kriminalität"	-0,489	0,077	Diagnose

#### 6.6.4. Interpretation

Die Fragen, die mit Hilfe der Präsentation gezeigt wurden, standen nach einer Pause auf Plakatwänden in den vier Ecken des Sitzungsraumes. Es war nun die Aufgabe, sich in kleinen Gruppen vor diesen Plakaten zu treffen, die gestellten Fragen anhand der Auswertung und der genannten Thesen zu kommentieren und mit Blick auf die eigene Arbeit zu diskutieren. Wir haben darauf geachtet, dass die Erklärungen immer mit der Frage „Woran kann das liegen?“, „Was bedeutet dies für meine Arbeit?“ und „Was erfordert dies für meine Arbeit?“ eingeleitet wurden.

Obwohl die Fragen im Kontext von GM standen, waren die Antworten authentisch für die gesamte Arbeitsweise der Regionalen Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein. Eine Betrachtung der unterschiedlichen Formen der Kooperation, der Beratungsgründe und der Erfolgsbewertung waren so möglich. Bei der Suche nach Antworten war die Kombination mit den GM-Aspekten hilfreich, eine unbeschwerte und konstruktive „Brainstorm-Atmosphäre“ zu erzielen.

##### 6.6.4.1. Situation zu Beginn der Beratung: Plakat 5

Die Auswertung der Daten hat ergeben, dass Frauen früher in die Beratung kommen und noch in Ausbildung sind. Sie kündigen eher selbst oder machen einen Auflösungsvertrag. Männer kommen später und nach einem Ausbildungsabbruch. Sie werden eher gekündigt.

###### Fragen Situation zu Beginn

Frauen kommen eher früher in die Beratung und sind noch in Ausbildung. Sie kündigen eher selbst (-0,767) oder machen einen Auflösungsvertrag (-0,310).

Männer kommen eher später und nach einem Ausbildungsabbruch (-1,349). Sie werden eher gekündigt (-0,533).

##### Woran kann das liegen?

- Männer haben es nicht gelernt, sich Hilfe zu holen
- Männer mögen nicht reden

- Männer erleben Beratung als Schwäche
- Frauen haben gute Erfahrungen mit Beratung

### **Was bedeutet dieses für unsere Arbeit?**

- Männer haben einen großen Leidensdruck
- Frauen sind offener und kooperativer
- Ein interessanter Indikator ist die Betrachtung des Zugangs

### **Was erfordert dieses für unsere Arbeit?**

- Männliche Ratsuchende müssen präventiver angesprochen werden
- Es müssen Vertrauenspersonen mit eingebunden werden
- Der Zugang zur RAB muss aktiver gestaltet werden
- Ratsuchende sollten früher kommen, desto eher gibt es Erfolg

### **Beobachtungen zum Thema „Situation zu Beginn“**

Es ist auffallend, dass es in diesem ersten Themenblock, der die Situation der Ratsuchenden zu Beginn der Beratung beschreibt, fast nur um Männer geht. Die ersten Statements jeder Frage beschreiben spontan und sofort geäußerte negative Erfahrungen und Probleme mit männlichen Ratsuchenden. Frauen hingegen haben gute Erfahrung mit Beratung, sind offen und kooperativ, kommen früher und haben Erfolg. Für die Männer, die nicht reden, keine Erfahrung mit Beratung haben, diese sogar als Schwäche erleben, brauchen wir für deren großen Leidensdruck Vertrauenspersonen, die wir in die Beratung einbinden müssen. Verschiedener kann die Zielgruppe nicht beschrieben werden. In dieser Phase der Expertendiskussion geht die Negativ-einschätzung der eigenen Beratungserfahrung mit männlichen Jugendlichen weit über die negative Erfolgsprognose der Beratung der Jungen hinaus. Die Berater/innen waren selbst erschrocken, welche Anhäufung von Negativprognosen sich bereits in dieser ersten Beratungsphase bei männlichen Ratsuchenden ansammelt.

#### 6.6.4.2. Beratungsgründe: Plakat 6

Fragen Beratungsgründe	
<p>Frauen haben doppelt so oft den Beratungsgrund „Fehlverhalten des Betriebes“, 30% häufiger „falsche Berufswahl“ (-0,674) und 40% öfter „Zwischenmenschliche Probleme im Betrieb“.</p> <p>Männer doppelt so oft „Fehlverhalten des Azubi“ (-0,341), „Probleme mit Lehrern und Mitschülern“ und häufiger „fachliche Probleme“.</p>	<p>Es gibt deutliche Unterschiede bei der Nennung der Beratungsgründe. Bei Frauen finden sich die Beratungsgründe „Fehlverhalten des Betriebes“, „falsche Berufswahl“ und „Zwischenmenschliche Probleme im Betrieb“.</p>

Männer haben als Beratungsgrund „Fehlverhalten des Azubi“, „Probleme mit Lehrern und Mitschülern“ und „fachliche Probleme“.

#### Woran kann das liegen?

- Ein wichtiger Grund sind Bildungsdefizite
- Frauen erleben Übergriffe im Betrieb
- Sie erfahren Grenzüberschreitungen
- Es gibt Fälle von körperlichem (sexuellem) Missbrauch
- Männer sind mit ihrer Ausbildung oft überfordert
- Es gibt diese starke Diskrepanz zwischen Selbstbild und Wirklichkeit
- Selbst- und Fremdeinschätzung weichen voneinander ab
- Männer halten sich für fit und leben mit Schwächen
- Sie können Schwächen nicht erkennen und nicht ausdrücken
- Männer haben ein Kommunikationsdefizit

#### Was bedeutet dieses für uns?

- Wir definieren Beratungsgründe
- Die Diagnose ist oft oberflächlich und vorschnell
- Standards und Klischees werden nicht hinterfragt
- Geschichten wirken plausibel, geben aber die Realität nicht wieder
- Es gibt eine „Paris-Hilton“-Haltung“ bei weiblichen Ratsuchenden
- Ich brauche einen Blick hinter die Fassade einer/s Ratsuchenden

## **Was erfordert dieses für unsere Arbeit?**

- Einen zuverlässigen Berufswahltest zur Orientierung der Jugendlichen
- Antworten geben zu können: „Wo bin ich?“ „Was kann ich?“ „Was passt zu mir?“ „Was kann ich leisten?“
- Wir brauchen Gespür für die Hintergründe einer Geschichte
- Wir müssen Eindrücke richtig werten können
- Einzelfälle sind allgemein zu ähnlich, um ein Abbild der Realität zu sein
- Ich brauche Austausch mit Kammern, mit Betrieben und den Beruflichen Schulen

## **Beobachtungen zum Thema „Beratungsgründe“**

Bei den Betrachtungen zur Beratung wurde immer wieder betont, dass es von großer Bedeutung ist, sich über die eigene Rolle in der Beratungssituation Klarheit zu verschaffen. Die zentrale Frage lautet: „Welche Beratungsgründe kreuze ich eigentlich an?“

Es besteht die Gefahr, so anzukreuzen, wie ich die ratsuchende Person den weiteren Beratungsverlauf sehen möchte. Die eigene Diagnose jedoch orientiert sich an meiner eigenen Erfahrung aus anderen, vergleichbaren Beratungserlebnissen.

Der/die Beratende muss davon ausgehen, dass er/sie ein bestimmtes Bild von der ratsuchenden Person hat, das sich in den ersten Beratungsmomenten herausformt. Aus den individuellen Angaben ergeben sich Bilder, die einen eigenen parteilichen Standpunkt bedingen. Unbewusst entschieden wir nach bekannten Kriterien wie Abbruch oder in Ausbildung, Mann oder Frau, Schulabschluss erreicht oder nicht. Die Frage im Hintergrund, die die weiteren Schritte bestimmt, lautet „Wie stehe ich zu dem Jungen und zu dem Mädchen vor mir?“

Mit einem objektiven Anspruch wird zwar der Beratungsgrund definiert, aber es liegen subjektive Beweggründe zugrunde. Die daraus resultierende Fehlerquelle hat in der praktischen Arbeit ein unbekanntes Ausmaß. Es ist die

Wahrnehmung eines einzelnen Menschen auf der Grundlage der Dinge, die mir über ihn zugetragen wurden.

Entscheidend ist es, sich Gewissheit darüber zu verschaffen, welches eigene Bild ich von dem Ratsuchenden habe und ob er wissen kann, was in Bezug auf sein Anliegen richtig oder falsch dargestellt wird. Nur die Kooperationspartner der RAB können mit ihrer Einschätzung in diesen Fällen helfen, die Wahrheit hinter dem eigentlichen Beratungsfall zu erkennen. Die Frage ist nur: „Wie entscheidend ist diese Kenntnis der Wahrheit für den Erfolg?“

#### **6.6.4.3. Kooperationen: Plakat 7**

Frauen haben mehr Folgeberatungstermine.

Männer haben mehr Kooperationskontakte mit dem Betrieb, mit den Kammern und Innungen, der Berufsvorbereitung, den ausbildungsbegleitenden Hilfen und den Eltern.

#### **Fragen Kooperationen**

Frauen haben 17% mehr Folgeberatungen.  
Männer haben mehr Kooperationskontakte „Betrieb“ (+0,739), „Kammern/Innungen“, „BvB/abH“ (+0,587) und „Eltern“.

#### **Woran kann das liegen?**

- Frauen sind erfolgsorientierter
- Frauen sind zielorientierter
- Sie sind an Problemlösungen mit anderen gewöhnt?
- Eine Beratungssituation ist ihnen vertraut
- Jungs haben einen Informationsrückstand
- Es fehlt ihnen Wissen in Bezug auf die Beratungsstelle, in Bezug auf ihre Situation und als Auszubildende
- Für eine Beratungssituation müssen sie zunächst motiviert werden
- Mütterliches Verstehen, die Akzeptanz der Fehler und die Bereitschaft auf sie einzugehen hilft.

### **Was bedeutet dieses für uns?**

- Beratung für Jungs ist enger
- Beratung für Jungs ist intensiver
- Beratung für Frauen ist effizient

### **Was erfordert dieses für unsere Arbeit?**

- Enge Vernetzung von uns in der RAB
- Enge Vernetzung mit Kooperationspartner

### **Was bedeutet das?**

Bezüglich des Kooperationspartners Betrieb zeigt sich, dass in Schleswig-Holstein derzeit gut 340 Ausbildungsberufe zur Verfügung stehen, aber nur wenige dieser Berufe den Jugendlichen bekannt sind. Dies ist ein zentraler Aspekt. Um meinen Beruf zu finden, müsste ich die Möglichkeiten meiner Region kennen. Aber dafür braucht ein Jugendlicher Interesse, Information und Zeit. Im Alter von 17 Jahren und direkt nach dem Schulabschluss ist eine Entscheidung auf der Basis des eigenen Wissens kaum möglich. Nur selten wählen Ausbildungsabbrecher einen ganz neuen Beruf. Wenn die Berufswahl dann irgendwann abgeschlossen ist, sind die Jugendlichen meist zu alt für eine Ausbildung!

- Jungen und Mädchen verlassen selten die geschlechtsspezifischen Berufe.
- Mädchen fühlen sich benachteiligt und nehmen, was sie bekommen.

### **Beobachtungen zum Thema „Kooperationen“**

Die Erkenntnis, dass es innerhalb der Beratungssituation Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt, hat niemand überrascht. Die Erklärung hierfür ist einfach. Frauen gelten in der Beobachtung der Ausbildungsbetreuer/innen eher als unkompliziert. Ihre Rolle in der Beratungssituation wirkt vertrauter und wird als Einladung zur eigenen Intervention erlebt. Jungs wirken

im Beratungsgespräch eher fremd. Die Kommunikation bleibt eher unbefriedigt, sie sind verschlossener und verbleiben mit ihrer Reflektion des Geschehens geheimnisvoller. Die Frage, ob die Intervention „angekommen“ ist, bleibt weitgehend offen. Erst die zweite oder die dritte Meinung eines Kooperationspartners gibt die Sicherheit für ein weiteres Vorgehen. Obwohl der Beratungsprozess intensiver erlebt wird und offensichtlich die Berater/innen mehr fordert, wird die Arbeit weniger effizient beschrieben. Daher erfolgt der Ruf nach mehr Vernetzung hauptsächlich vor dem Hintergrund, nicht mit einem unguten Beratungsgefühl nach dem Termin mit Jungen alleine zu bleiben.

#### 6.6.4.4. Erfolg: Plakat 8

Der Erfolg bei Männer und Frauen ist fast gleich, aber ...

Frauen setzen ihre Ausbildung im neuen Betrieb oder in einem neuen Ausbildungsberuf fort und gehen alternativ häufiger zu weiterführenden Schule.

Männer schließen ihre Ausbildung öfter erfolgreich ab. Sie sind aber auch doppelt so oft weiterhin arbeitslos und beenden die Beratung mit einen unbekannten Verbleib.

Insgesamt haben Frauen einen um 5% höheren Anteil am Erfolg als Männer.

#### Fragen: Erfolg

Der Erfolg bei Männer und Frauen ist fast gleich, aber ...

Frauen setzen ihre „Ausbildung im neuen Betrieb“ und im „neuen Ausbildungsberuf“ fort und gehen häufiger zur „Schule“.

Männer schließen ihre „Ausbildung erfolgreich“ ab, sind aber auch doppelt so oft „weiterhin arbeitslos“ und haben um 50% öfter einen „unbekannten Verbleib“.

#### Fragen Erfolg

Der Erfolg bei Männer und Frauen ist fast gleich, aber ...

... Frauen haben einen um 5% höheren Anteil am Erfolg als Männer.

#### Woran kann das liegen?

- Wenn Männer in der Ausbildung sind, ist ihr System komplett
- Sie beißen sich durch
- Nach einem Abbruch sind sie sehr gefährdet
- Wenn der Ausbildungsplatz verloren ist, fehlt die Erklärung, die Orientierung und die Einsicht
- Frauen gehen den längeren Weg

- Sie haben weniger Angst vor Veränderungen
- Sie beschreiten kreative Wege
- Frauen bauen sich etwas auf
- Sie haben einen Blick für das Ganze
- Ein Gespür für die Situation
- Verständnis
- Die Bereitschaft, die Dinge auf sich zu beziehen
- Männer leben im Moment
- Nicht sie sind das Problem, eher die anderen
- Sie können nichts dafür, wenn andere Fehler machen

### **Was bedeutet dieses für uns?**

- Der Erfolg der Frauen ist nicht wirklich realistisch
- 5% sind geringer Unterschied. Frauen müssten eigentlich erheblich besser sein
- Unser Bild von den Jungs stimmt nicht
- Trotz des schwierigen Beratungsverlaufes haben Jungs Erfolg

### **Was erfordert dieses für unsere Arbeit?**

- Wie kann im Beratungsfall richtig unter- und entschieden werden?
- Wir müssen uns vom negativen Bild der Jungen verabschieden
- Das Verhalten der Jungs braucht Verständnis
- Mehr Chancen geben, ein Auge zudrücken
- Ist es überhaupt richtig, dass die Jungs das größere Problem haben?
- Sind die Probleme der Frauen durch die schwächere Repräsentanz im Berufsfeld zu erklären?

### **Beobachtungen zum Thema „Erfolg“**

Der Umgang mit der Erfolgsbetrachtung hat ungewöhnliche Besonderheiten. Der Kooperationsaufwand ist bei männlichen Jugendlichen unbestritten höher. Dieses bedeutet aber nach einhelliger Übereinstimmung, dass die un-

bewusste Erfolgsprognose zu Beginn der Beratung deutlich schlechter sein muss.

Da Mädchen in Bezug auf die Beratungssituation ein kooperativeres Verhalten zeigen, wird die Prognose für ihre Erfolgsbeteiligung grundsätzlich positiver bewertet.

Doch die Erkenntnisse der Auswertung zeigen ein anderes Bild. Innerhalb der RAB haben männliche Ratsuchende nahezu die gleichen Erfolgschancen wie die Mädchen. Doch der vermeintliche Vorsprung des weiblichen Geschlechts ist geknüpft an die Vielzahl der positiv beschriebenen Eigenschaften in der Zusammenarbeit und an die Tatsache der höheren Anzahl an Folgeberatungen. Dennoch reflektiert sich dieses nicht im erwarteten Ausmaß im Erfolg.

Als Grund hierfür wurde eine Eigenschaft bei Männern benannt: „Sie beißen sich durch“. Männer wurden mit Begriffen wie „engstirnig“ und „geradlinig“ beschrieben. Die Bereitschaft, mit großer Energie einen eingeschlagenen Weg konsequent weiterzuverfolgen, zahlt sich nach der Erfahrung der RAB offensichtlich aus.

Es gibt über die Jahre betrachtet nur eine Erfolgsdifferenz von 5 % zugunsten der weiblichen Ratsuchenden. Diese schmale Abweichung innerhalb der Erfolgsbetrachtung spricht für eine hohe Ausgleichsleistung innerhalb der Beratung. Offensichtlich analysieren die Kollege/innen der RAB gut, ob einem Fall eine schwerwiegende Problemlage zu Grunde liegt und gleichen dann über das Maß ihrer Intervention bestehende Defizite und Ungleichheiten aus.

### **6.6.5. Was kann ich gut?**

Die abschließende Arbeitsaufgabe wurde geschlechtsspezifisch in einer Frauen- und einer Männergruppe beraten.

Als Mann in der Beratung von Frauen kann ich...

- gut zu- und hinhören
- empathisch verstehen
- männliche Aspekte darlegen
- professionell beraten (4 Nennungen)

Als Frau in der Beratung von Männern kann ich:

- konfrontieren
- offen sein
- empathisch sein
- konsequent sein
- mütterlich sein (5 Nennungen)

### **6.6.6. Was brauche ich?**

Als Mann in der Beratung von Frauen brauche ich...

- Verständnis für eine Opferrolle
- Blick für frauenspezifische Erfahrungen
- kritische Distanz zu Geschichten
- Verständnis für den „Paris Hilton-Typ“ bei weiblichen Ratsuchenden
- Geduld für den „Gurken-Typ“, wenn das Grundlegende fehlt
- Ausbildungsplätze (6 Nennungen)

#### **Zentrale Fragen**

**Was brauchen Frauen?  
Was brauchen Männer?**

**Was brauche ich?**

Als Frau in der Beratung von Männern brauche ich:

- Feedback von den ratsuchenden Männern
- Härte, um Grenzen zu setzen
- Ausbildungsplätze für Hauptschulabgänger

- Mütterlichkeit
- einen Selbstverteidigungskurs
- Autorität
- Verständnis, wie Männer ticken (7 Nennungen)

### **Beobachtungen zum Thema „Können und Brauchen“**

Aus Sicht der Männer gibt es in der Beratungssituation mit Frauen zwei herausragende Erkenntnisse. Zum einen fällt es ihnen schwer zu verstehen, dass sich viele Mädchen selbst in der Verantwortung für einen Konflikt oder einen Ausbildungsabbruch sehen. Die männlichen Berater neigen dazu, eine beschützende Rolle einzunehmen, den ratsuchenden Mädchen ihre Schuld abzunehmen und sie dann anderen, ebenfalls an der Situation beteiligten Akteuren, zuzuschreiben. Zum anderen fällt eine Hilflosigkeit auf, wenn Männer mit weiblichen Klischees konfrontiert werden. Wenn sich eine junge Frau wie Paris Hilton aufführt und glaubt, damit die ganze Welt bezaubern zu können, wissen Männer nicht wirklich, wie sie dem entgegentreten sollen. Auch das Synonym „Gurken-Typ“ beschreibt weibliches Verhalten, das für Männer nicht nachvollziehbar ist. Es gelingt ihnen aber auch nicht, die jungen Frauen direkt damit zu konfrontieren, dass sie ihr Verhalten unmöglich finden. Männer haben ihre Not damit, Besonderheiten im Verhalten junger Frauen zu bemängeln, auch wenn sie fest davon überzeugt sind, dass dieses Verhalten mit dem erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung nicht zu vereinbaren ist.

Weibliche Beraterinnen wiederum verzweifeln an der Undurchsichtigkeit ihrer männlichen Ratsuchenden. Sie lassen die Frauen weitgehend im Unklaren darüber, ob sie den gemeinsamen Beratungsweg überhaupt mitgehen. Männliche Jugendliche lassen ihre Beraterinnen „auflaufen“. Wenn sie zudem uneinsichtig sind, was die eigenen Fehler betrifft, wünschen sich Frauen Autorität und die Gabe der Härte, um Grenzen zu setzen und um „auf den Tisch zu hauen“. Diese emotionale Eskalation geht so weit, dass sich die Beraterinnen einen Selbstverteidigungskurs wünschen, nicht um sich gegen

männliche Angreifer wehren zu können, sondern einfach um härter und bestimmter aufzutreten. Stattdessen reagieren sie mit Verständnis und Mütterlichkeit, um die Situation zu entschärfen.

In diesem Block des Vergleiches wurde überdeutlich, wie verschieden die ratsuchenden Jungen und Mädchen und wie verschieden die geschlechts-spezifischen Beratungsmethoden der Beraterinnen und der Berater sind.

### **6.6.7. Ergebnis**

Die Veranstaltung nach den Regeln einer Expertendiskussion erfüllte drei Aspekte:

Erstens wurden für das Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Verkehr zentrale Aussagen zur Dokumentation von Gender-Mainstreaming-Aspekten in der Arbeit verdeutlicht.

Zweitens wurden hinsichtlich der Arbeit der RAB erstmals methodische Hintergründe der eigenen Beratungsarbeit offen in der Gruppe dargestellt. Es wurde der individuelle Umgang mit wiederkehrenden Problemen in unserer Zielgruppe erläutert und in Bezug auf unterschiedliche Arbeitsweisen der männlichen und weiblichen Kollegen und Kolleginnen Vergleiche angestellt und unterscheidende Hintergründe aufgezeigt.

Drittens war aus der Sicht meiner wissenschaftlichen Arbeit der erhoffte Umstand eingetreten, dass die in meiner Auswertung beschriebenen Beobachtungen innerhalb der Arbeit der Ausbildungsbetreuung im Kreise der Kolleg/innen offen und ohne Vorbehalte vor dem Hintergrund der eigenen Expertise kommentiert und diskutiert wurde. Fragen, deren Beantwortung zu Beginn meines Unternehmens in unerreichbar weiter Ferne lag, waren nun beantwortet.

### **6.6.9. Erste Forderung: Neuer Fragebogen**

Nach der Betrachtung der Datenauswertung wurde eine grundlegende Frage aufgeworfen. „Was wollen wir mit der Datenerhebung erreichen?“

Wenn eine Analyse der Beratungsleistung erfolgen sollte, dann wäre der Fokus auf die Zielgruppe und damit auf soziodemographische, soziobiographische und berufliche Aspekte der Arbeit zu richten. Interessant wären dann Betrachtungen zur Arbeitssituation oder zur Problematik mit Kindern, um Veränderungen in Bezug auf das Alltagsverhalten der Jugendlichen sichtbar zu machen. Aus den Betrachtungen zu dem, was aus betrieblicher und schulischer Sicht diagnostiziert wurde, könnten gezielt gesetzliche Forderungen erhoben werden.

Wenn die Idee der Evaluation der praktischen Arbeit verwirklicht werden soll, dann müsste mit anderen und vor allem mit weniger Fragen gearbeitet werden. Die Analyse des Arbeitsansatzes mit einem Fokus auf die Interventionen der RAB erfordert es, die individuelle Vorgehensweise feiner zu beschreiben, im Anschluss daran auszuwerten und zu optimieren. Diese Diagnosen würden sich auf die Prozesse zwischen Berater und Jugendlichen im Sinne der Weiterentwicklung des Arbeitsansatzes beziehen.

Wenn nun aber eine regionale Analyse wie bisher im Sinne des Benchmarking und der Erfolgsmethode des best practice erfolgen sollte, dann wäre dieses nur über den Vergleich der Ausgangsdaten mit den regionalen Strukturdaten des Statistischen Amtes auf Kreisebene sinnvoll.



## 7.0. Qualitative Interviews

Im Anschluss an die Expertendiskussion entstand direkt der Gedanke, qualitative Interviews mit den Kolleg/innen, die nicht an der Veranstaltung teilnehmen konnten, in die Arbeit mit einzubeziehen. Das Konzept für diese Experteninterviews war bereits erarbeitet und vorgestellt, konnte aber wegen der genannten Vorbehalte bislang nicht realisiert werden. Nun war es möglich.

Das qualitative Interview ist neben der Expertendiskussion eine wichtige Datenerhebungsmethode der qualitativen Sozialforschung. Ich entschied mich für das Interview als Datenerhebungsmethode, da hier in Ergänzung zur Gruppendiskussion die Erfassung der Perspektive des Einzelnen konsequent gewährleistet ist.

Die Bezeichnung "Qualitatives Interview" stellt den Oberbegriff für verschiedene, in der Sozialforschung angewandte Befragungsmethoden dar, die sich im Grad ihrer Strukturierung unterscheiden. Allen qualitativen Interviewformen gemeinsam ist die Offenheit und weitgehende Nicht-Standardisierung der Befragungssituation. Entscheidend bei dieser Erhebungsmethode ist, dass so die Relevanzsysteme der Betroffenen eruiert werden können (Lamnek, 1995). Der subjektnahe Einblick in Welterleben und Wirklichkeit der Befragten ermöglicht neuartige oder überraschende Erkenntnisse.

Hinsichtlich der verschiedenen Formen qualitativer Interviews habe ich mich für eine Orientierung an Witzels problemzentriertem Interview (Witzel, 1982, 1985) entschieden. Bei dieser Interviewform dreht es sich explizit um gesellschaftliche Problem- oder Fragestellung. Zudem ist durch das Vorhandensein eines Leitfadens die Möglichkeit einer geringfügigen Strukturierung gegeben. Ein gänzlich narratives Interview hätte die angestrebten Informationen nicht erbracht, da aufgrund von Umfang und Komplexität des Themas eine Steuerung in Bezug auf das Problem und eine Vertiefung desselben notwendig ist. Dennoch enthielten die durchgeführten Interviews neben biographischen und narrativen Elementen, die wohl in fast jedem Interview vor-

handen sind, noch Komponenten des Tiefeninterviews. Dabei ging es nicht um eine Orientierung an der Psychoanalyse, wie es bei Tiefeninterviews oftmals der Fall ist (Lamnek, 1995), sondern um eine tiefergehende, hinterfragende Gesprächsführung mit dem Ansinnen, latente Sinn- und Bedeutungsstrukturen aufzudecken.

## 7.1. Das problemzentrierte Experteninterview

Das problemzentrierte Interview nach Witzel (1982, 1985) besteht aus verschiedenen Teilelementen. Es handelt sich dabei um das qualitative Interview, die biographische Methode, die Fallanalyse und die Gruppendiskussion. In dieser Phase meines Vorhabens kommt nun das qualitative Experteninterview als Einzelmethode zur Anwendung.

Das qualitative Interview als Bestandteil des problemzentrierten Interviews ist von drei zentralen Merkmalen gekennzeichnet:

- Die Erfassung der subjektiven Sichtweisen, Bedeutungszuweisungen und Auffassungen des Interviewpartners. Im Interview soll das betreffende Problem aus Sicht und Erleben der befragten Person erfaßt werden. (Witzel, 1985, S.230).
- Die Problemzentrierung zielt auf Strategien ab, die in der Lage sind, die Explikationsmöglichkeiten der Befragten so zu optimieren (Witzel, 1982, S.69). Ihre Problemsicht soll unbeeinflusst von den Konzepten der Forschenden dargestellt werden können. Durch die so gewonnenen Einsichten soll das theoretische Hintergrundwissen der Forscher modifiziert werden.
- Die Gegenstandsorientierung ermöglicht Flexibilität im Umgang mit der Methode, die dem Forschungsgegenstand entsprechend angewandt wurde. In diesem Fall bedeutet die Verwendung der Interviewmethode unter Vernachlässigung der anderen Methodenkomponenten eine auf Latentes abzielende Tiefenbefragung.

Die Prozessorientierung steht in der Tradition der gegenstandsbezogenen Theoriebildung nach Glaser und Strauss (1967), bei der die Erhebung und Auswertung der Daten als ein aufeinander bezogener Prozess verstanden wird, in dessen Verlauf die Theorie gegenstandsbezogen generiert wird. Die Prozessorientierung innerhalb der Interviews bezieht sich also auf den gesamten Forschungsablauf sowie auf das allgemeine Verständnis des Untersuchungsgegenstands. Darüber hinaus soll sie auch während des Interviews durch eine wechselseitige Beeinflussung verständnis- und erzählungsgenerierender Kommunikationsformen gewährleistet sein.

Ein wichtiges Instrument des problemzentrierten Interviews ist die Entwicklung des Leitfadens. Ihm zugrunde lag das bislang vorhandene und begründete wissenschaftliche Vorwissen. Impliziert waren natürlich die Annahmen und Konzepte, die in nachvollziehbare Themenbereiche aufgegliedert waren. Der Leitfaden sollte jedoch nicht der zwangsweisen und chronologischen Abdeckung der aufgeführten Themen dienen, sondern den Beteiligten einen organisierten Überblick der angesprochenen Bereiche liefern. Ausschlaggebend für die Steuerung des Interviews war daher nicht der Leitfaden, sondern die aktuelle Äußerungen des Gesprächspartners (Witzel, 1985).

## 7.2. Der Interviewleitfaden

Die durchgeführten Interviews sollten das jeweils individuelle und subjektive Erleben sowie damit zusammenhängende Einstellungen, Gefühle, Handlungs- und Sichtweisen darstellen, um auf dieser Basis weitere Bedeutungsschwerpunkte für die Auswertung herauskristallisieren zu können.

Der thematische Gesprächsleitfaden diente als Gliederungshilfe und Orientierungsrahmen während des Interviews. Es war nicht beabsichtigt, sämtliche angeführten Bereiche in der Befragung gleichwertig abzudecken. Die Interviewpartner sollten die Gelegenheit haben, von selbst auf für sie relevant erscheinende Bereiche zu sprechen kommen. Durch seine Aufgliederung in

thematische Felder wurde es aber erleichtert, einen vom Gesprächspartner angesprochenen Themenkomplex zu vertiefen und Zusammenhänge zu erkennen.

Zu seinem ersten Einsatz kam der Gesprächsleitfaden im Rahmen eines Pretests. Dieser Vorlauf diente dazu, um mit der Interviewpraxis vertraut zu werden und um den Leitfaden thematisch zu verbessern. Das Probeinterview führte zudem zu der Einsicht, dass der erstellte Leitfaden zu ausführlich war. In der Überarbeitung habe ich den Leitfaden gestrafft und exakter auf das Thema abgestimmt. Diese Ergänzung des Leitfadens hat geholfen, stereotypen Antworten zu vermeiden.

### **7.3. Die Prinzipien der Interviews**

Beim qualitativen Interview gibt es für den Interviewer Richtlinien und Grundsätze. Einige der wichtigsten Prinzipien seien hier kurz erläutert. Sie wurden bei der Durchführung der Interviews konsequent beachtet.

- Das Prinzip der Offenheit und der Flexibilität besagt, dass der Interviewer für unerwartete Informationen zugänglich sein soll. Es gehört zu den Aufgaben des Interviewers, in Interviewsituationen variabel auf die Bedürfnisse der Befragten zu reagieren.
- Das Prinzip der Zurückhaltung durch den Interviewer bedeutet, dass hauptsächlich der Befragte zu Wort kommt.
- Das Prinzip der Relevanzsysteme beabsichtigt, dass es zu keiner Prädetermination durch den Interviewer kommt, sondern die Wirklichkeitsdefinition durch den Befragten erfolgt.
- Die Interviews erfolgen im alltäglichen Milieu des Befragten, um eine natürliche Situation herzustellen und authentische Informationen zu erhalten.
- Die Kommunikation ist asymmetrisch, das heißt, dass einer erzählt und der andere zuhört.

- Des Weiteren wird versucht, das Prinzip des Alltagsgesprächs zu verwirklichen. Die Atmosphäre muss vertraulich und freundschaftlich-kollegial sein. Eine Vertrauensbasis ist sehr bedeutsam.
- Diese Prinzipien bringen mit sich, dass vom Interviewer ein hohes Maß an Kompetenz gefordert wird, aber auch vom Befragten. Er muss Verbalisierungs- und Artikulationsvermögen besitzen.
- Die zeitliche Länge des qualitativen Interviews darf selbstverständlich nicht limitiert sein.
- Ein weiteres Prinzip ist das der Kommunikativität, das besagt, dass der Interviewer sich dem Kommunikationsstil des zu Befragenden anpasst.
- Ein weiteres methodisch-technisches Charakteristikum von qualitativen Befragungen ist, dass es keine geschlossenen Fragen gibt. Das bedeutet, keine Frage kann nur mit "ja" oder "nein" beantwortet werden.
- Das Prinzip der Reflexivität von Gegenstand und Analyse bedeutet, dass sich der Gesprächsinhalt und die anschließende Interpretation aufeinander beziehen.
- Das Prinzip der Prozesshaftigkeit macht es möglich, über den Prozesscharakter eines qualitativen Interviews schrittweise zu den Aussagen zu gelangen, die hinter den Handlungs- und Deutungsmustern der Befragten stehen.
- Das Prinzip der datenbasierten Theorie: Mit qualitativen Interviews werden eher neue Theorien aufgestellt, als bestehende geprüft.
- Das letzte Prinzip der Explikation besagt, dass die im Interview gemachten Aussagen interpretiert werden müssen, und so zur Typenbildung der Theorie beitragen. Das verleiht dem qualitativen Interview Explikationscharakter.

## 7.4. Die Durchführung der Experteninterviews

Die Interviews wurde am 15. Oktober 2008 in der Verwaltungsstelle der Kreishandwerkerschaft Nordfriesland in Husum durchgeführt.

Die Befragung wurde nach den Prinzipien eines qualitativen Interviews durchgeführt und mit Zustimmung der Beteiligten mit einem digitalen Aufnahmegerät aufgezeichnet. Die folgende Zusammenfassung der aufgezeichneten Befragung erfolgte ebenso mit Zustimmung der Befragten.

Zunächst wurde das Ergebnis der quantitativen Auswertung und dann die dazugehörige Frage vorgetragen. Die Antworten der Beteiligten zu den einzelnen Fragen wurden in Referenz zur Aufzeichnung objektiv zusammengefasst.

#### **7.4.1. Welchen Einfluss hat der Zugang der Ratsuchenden auf Ihre Arbeit?**

Eigentlich hat der Hintergrund des Zugangs keinen Einfluss auf die Beratungstätigkeit. Insgesamt wurde festgestellt, dass diese Rahmenbedingungen keinerlei Einfluss auf den Beratungsbeginn haben.

#### **7.4.2. Welchen Einfluss hat eine Elternschaft auf die Beratungsarbeit?**

Die Frage nach einer Unterbringung der Kinder kann bei der Reintegration der Auszubildenden durchaus relevant sein, ist jedoch eher eine Randerscheinung. Zudem geht es bei Beratungen mit dem Hintergrund „Kind“ häufig um die Frage einer Teilzeit-Beschäftigung im Sinne einer Kombination von Beruf und Ausbildung auf der einen Seite und Familie und Kind auf der anderen. Die Interviewpartner nehmen bei der Beantwortung dieser Frage keine Differenzierung in der Beratungsarbeit zwischen männlich und weiblich vor.

#### **7.4.3 Welchen Einfluss hat der Bildungsabschluss innerhalb der Beratung?**

Es wurde einheitlich festgestellt, dass sich ein höherer Bildungsabschluss in der Praxis positiv auf die Chance einer Reintegration bzw. Problem-/Konfliktlösung auswirkt: Beratungssuchende mit Abitur, der Mittleren Reife

oder einem mittleren Bildungsabschluss zeigen sich eher in der Lage, eigenverantwortlich und reflektiert zu handeln. Sie können ihre Zukunft in Eigeninitiative aktiver mitgestalten. Dieses erfolgt zum Beispiel durch die eigenständige Suche von Gesprächspartner/innen oder das eigenständige Erledigen von Formalien und Terminabsprachen. Sie sind eher selbtkritisch und sich ihrer eigenen Verantwortung bei Konflikten bewusst, gehen eher konstruktiv mit einem Feedback auf ihre Situation um und haben somit weniger Schwierigkeiten, mit Hilfe der Beratung zu einer befriedigenden Lösung zu gelangen.

Haupt- und Förderschüler hingegen besitzen diese Eigenständigkeit eher nicht, sind weniger selbtkritisch im Umgang mit ihrer Situation und schieben die Schuld gerne auf andere, ohne sich selbst zu hinterfragen. Oft muss der Berater eingreifen, um Formalien wie Termine bei anderen Beratungsstellen erledigt zu wissen. Man muss sie „an die Hand nehmen“. Die Chancen für eine erfolgreiche Beratung sind geringer, weil die Ursachen des Konfliktes („Was habe ich damit zu tun?“) weniger reflektiert werden und somit nicht nachhaltig beseitigt werden können („Was könnte ich ändern, damit...?“).

#### **7.4.4. Welchen Einfluss hat der Zeitpunkt des Beratungsbeginns?**

Eine Beratung, die noch innerhalb der Ausbildung und damit eher früher stattfindet, bietet mehr Chancen für die Aufarbeitung des Konfliktes und für einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung. Sie eröffnet Lösungsmöglichkeiten und vermeidet Verzögerungen durch einen allzu großen zeitlichen Nachteil. Der Konflikt kann in jedem Falle besser aufgearbeitet werden, da bei einem Abbruch oft Fehlzeiten und Prüfungstermine eine Rolle spielen und zusätzliche Schwierigkeiten darstellen. Zudem ist die Vermittlung in den alten Betrieb nicht mehr möglich, wenn terminliche Schwierigkeiten wie Fehlzeiten, Wiederholung eines Lehrjahres, etc. in den Vordergrund treten. Oftmals bleibt dann nur noch die Suche nach Alternativen in einer Berufsvorberatungsmaßnahme.

Insgesamt ist das Fazit, je später die Beratung beginnt, desto weniger positive Entwicklungsmöglichkeiten gibt es. Die Konfliktlösung als Kernmoment kann nach einem Abbruch weniger gut aufgearbeitet werden und der Konflikt wird oftmals in den neuen Ausbildungsbetrieb mitgenommen.

#### **7.4.5. Welchen Einfluss hat die Situation zu Beginn der Beratung auf den Erfolg?**

Wie wirken sich die Art der Kündigung und der Abbruchgrund auf den Beratungsverlauf aus?

Die Art der Kündigung (durch Betrieb, Azubi oder Auflösungsvertrag) oder die Tatsache, dass sie noch nicht ausgesprochen wurde, hat keinen Einfluss auf den Erfolg der Beratung. In beiden Fällen sind jedoch die Formalien wie Rechtsberatung in Absprache mit Rechtsanwälten und/oder den Kammern, Fristen, Schlichtungsgespräche etc. zu beachten. Dieses kann zwar die Art der Beratung verändern, jedoch nicht den Erfolg berühren. Aber die genannten Formalien und Fristen müssen, sowohl bei Kündigung durch den Betrieb als auch bei Kündigung und Auflösungsvertrag der/des Auszubildenden, in der Beratung unbedingt enthalten sein. Es wird dabei darauf hingewiesen, dass die RAB keine Rechtsberatung durchführt, sondern lediglich vermittelt.

#### **7.4.6. Gibt es geschlechtsspezifische Besonderheiten in der Beratungsarbeit?**

Welchen Einfluss haben die verschiedenen Kooperationspartner?

Die Aussage, dass Männer mehr Kooperationskontakte haben, wird so nicht wahrgenommen und bestätigt. Bei Männern fällt vor allem der Kooperationspartner Elternhaus ins Gewicht. Hier sind es besonders Mütter, die aktiv die Beratung für ihre nicht aktiven Söhne suchen. Sie suchen und wünschen Beratung für sich selbst und erhalten sie oft auch. Dieses Feld muss unbedingt bearbeitet werden. Dieses ist die einzige geschlechtsspezifische Unterscheidung, die festgestellt wird.

Bei den Kooperationspartnern gibt es keinen Einfluss. Der Takt wird von den Beratenden in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Kooperationspartnern vorgegeben. Im weiteren Gespräch wird noch festgestellt, dass Männer sich eher passiv verhalten. Mütter von männlichen Jugendlichen erledigen vieles für ihre Söhne, Frauen hingegen bringen sich selbst aktiver ein.

#### **7.4.7. Wie wirken sich Beratungsgründe auf Ihre Arbeit und auf Ihren Erfolg aus?**

Es wurde zunächst auf die jeweilige individuelle Situation eines Beratungssuchenden hingewiesen. Kriminalität und Sucht haben einen erheblichen negativen Einfluss auf den Erfolg einer Beratung, da sie in den Betrieben als Makel angesehen werden. Hierbei ist aber zu unterscheiden, wie der Beratungssuchende zu seiner Verfehlung steht, ob er mit seiner kriminellen Vergangenheit selbstkritisch und offensiv umgeht oder sie zu verdecken versucht. Bei Sucht ist die Beratung von vornherein erschwert, da im Allgemeinen eine Therapie vorgeschaltet werden muss. Der Erfolg einer Beratung mit diesen Hintergründen ist, abgesehen von einzelnen Erfolgen, eher als gering einzustufen.

Die Qualität der Arbeit mit den Betreffenden muss individuell gewichtet werden. Grundsätzlich wird sie aber durch die Rahmenbedingungen wie Therapie, Rückfall und Unzuverlässigkeit erschwert. Bei Frauen und dem Beratungsgrund Kind/Schwangerschaft ist der Erfolg von den Rahmenbedingungen wie Kinderunterbringung/Betreuung und/oder Teilzeitregelungen abhängig und weist darauf hin, dass ein Kind und eine Schwangerschaft manchmal als Versteck genutzt wird und als Ausrede, sich nicht um die eigenen Interessen zu kümmern. Sie verlassen sich auf den Partner und wenn der nicht da ist, auf den Staat. Ebenso gilt für den Bereich „Kind/Schwangerschaft“ eine starke finanzielle Komponente, wenn aufgrund einer neuen Ausbildung weniger Geld zur Verfügung steht als bisher. Alle diese genannten Beratungsgründe wirken sich erschwerend auf den Erfolg aus. Sie sind zeitaufwendig und langfristig auch wenig erfolgversprechend. Normale Beratungs-

gründe wie Konflikte im Betrieb oder dass „die Chemie nicht stimmt“, sind wesentlich einfacher zu handhaben. Die Beratungsgründe „Sucht“ und „Kriminalität“ sind nicht immer von vornherein ersichtlich, sondern treten erst im Laufe der Zeit zutage, was eine zusätzliche Erschwernis für eine erfolgreiche, zielorientierte Beratung bedeutet.

Die Interviewpartner/innen sehen hier keine wesentlichen Auswirkungen, die ihnen relevant erscheinen. Der Bildungsgrad spielt eine erhebliche Rolle. Vor allem die Fähigkeit, sich selbstkritisch zu reflektieren und die Situation richtig zu analysieren. Daraus lassen sich Kommunikationsmöglichkeiten zur Konfliktlösung ableiten. Das Geschlecht spielt aber hierbei keine Rolle, lediglich die Kompetenz im kommunikativen und sozialen Bereich ist entscheidend und damit auch immens wichtig für einen Beratungserfolg.

#### **7.4.8. Wie ist Ihr Umgang mit einer überwiegend geschlechtsspezifischen Berufswahl?**

Es gilt grundsätzlich die Prämisse, je weiter der Beratungssuchende in der Ausbildung ist, desto eher wird der Abschluss empfohlen. Selbst dann, wenn die Berufswahl nicht optimal ist, gilt: der Abschluss bietet Sicherheit. Kommt jemand früher, dann wird schon eher nach Alternativen gesucht. Hierbei wird durchaus der Mut zu einer ungewöhnlichen Entscheidung, bei der der Mann zum Beispiel Friseur und die Frau zur Tischlerin ausgebildet wird, gefördert und entsprechende Denkanstöße gegeben. Jedoch kann und soll hierbei nicht die gesamte Sozialisation des Betreffenden umgekrempelt werden, Hinweise und Möglichkeiten werden aber auf jeden Fall gerne gegeben. Wenn die Rahmenbedingungen wie Eignung und Neigung jedoch erfüllt sind, dann raten die Interviewpartner gerne zu einer mutigen Entscheidung. Das Motto lautet „.... wenn es passt, nur wenn es passt...“, gerade auch bei Frauen.

Auch die spätere finanzielle Situation kann eine Rolle spielen. Unabhängigkeit im späteren Leben ist im Friseurberuf weniger gegeben als bei der Tisch-

lerin. Stehen junge Frauen vor einem Abbruch in einem männerdominierten Beruf, so wird intensiver darauf hingearbeitet, dieses zu verhindern. Dann bemühen sich die Berater/innen besonders, um dieses Mädchen in ihrer Entscheidung zu stützen, damit sie nicht in einen anderen, vielleicht frauentyischen Beruf flüchtet. Ebenso wird bei Frauen die Entscheidung für einen männerdominierten Beruf bei günstigen Rahmenbedingungen intensiv unterstützt.

#### **7.4.9. Warum sind Frauen erfolgreicher? Wo liegen Stärken und wo Schwächen?**

Bei Frauen ist die soziale Kompetenz wesentlich stärker ausgeprägt als bei Männern, gerade im Jugendalter. Frauen übernehmen eher Verantwortung für ihre eigenen Belange. Es muss jedoch auch festgehalten werden, dass bei Frauen, obwohl sie nachweislich besser gebildet und ausgebildet sind und auch eher verantwortungsvoll handeln, nach der Phase der Ausbildung häufig einen Rückzug aus der beruflichen Laufbahn hin zur Familienplanung erleben. Es hat den Anschein, dass eine Flucht in die Familienplanung erfolgt. Dieser Rückzug ist häufiger im unteren Segment aus der Hauptschule/Förderschule zu beobachten. Er ist jedoch auch für Studierende durchaus relevant. Diese Schwäche der weiblichen Klientel wird bedauert, ebenso die Schwierigkeiten, die sich in der Beratung dadurch ergeben, dass verschiedene Optionen und Modelle, Familie und Beruf zu verbinden, eher wenig angenommen werden.

Wenn auch die Sozialisation eine große Rolle spielt, bleibt es doch überraschend, wie selten Frauen den Weg in ein selbstbestimmtes Berufs- und Familienleben finden und sich im Sinne von Frau als Mensch und nicht in der Rolle der Mutter und Hausfrau definieren. Bezogen auf die erneute Ausbildung im neuen Beruf ist festzustellen, dass Frauen duldsamer sind und bei Schwierigkeiten eher den Mund halten, wohingegen Männer eher die Konfrontation suchen.

#### **7.4.10. Welches sind die wichtigsten Faktoren auf dem Weg zu Ihrem Erfolg?**

Auch für die Berater/innen zählt die soziale Kompetenz in Verbindung mit Disziplin, die erhöhte Bereitschaft, sich ein- und auch unterzuordnen sowie der höhere Respekt vor Vorgesetzten. Allerdings kann dieses Verhalten auch zur Konfliktvermeidung führen, etwa wenn die Auseinandersetzung durch wiederholte Krankschreibung vermieden bzw. verdrängt wird.

#### **7.4.11. Was brauchen Frauen in ihrer Arbeit?**

- Erfolgswillen
- Durchsetzungsvermögen
- Elefantenhaut im Sinne von dickem Fell
- Bewusstsein, oftmals doppelt so gut wie Männer sein zu müssen
- Anspruch, auf eigene Erfolge hinzuweisen, also: „Tu Gutes und rede drüber!“
- Strukturierte Strategien für die Karriere im Sinne von „Was will ich?“ und „Wo will ich hin?“
- Bewahrung der positiven Elemente „Charme statt Brechstange“
- Netzwerke (Mangel an Networking ist bei Frauen ausgeprägt)

#### **7.4.12. Was brauchen Männer in ihrer Arbeit?**

- Teamfähigkeit und weniger „Alpha-Verhalten“
- Mehr Gelassenheit im Umgang mit der Arbeit
- Mehr soziale Kompetenz
- Motivation
- Eigenengagement in Sinne von „mehr Biss“
- Verantwortungsübernahme für die eigenen Belange

#### **7.4.13. Was brauchen Sie als Ausbildungsbetreuer/innen für die Zukunft Ihrer Arbeit?**

- Supervision („Wo kann ich mich auslassen, wo entlasten?“)
- Orientierung, die Arbeit wird komplexer und immer komplizierter
- Nachhaltigkeit
- Lösungen statt Löcherstopfen in Schule, Familie und Betrieb
- Antwort auf die Sinnfrage. Es bestehen Zweifel an der Wirksamkeit der „Sisyphos-Arbeit“
- Einen gesamtgesellschaftlichen Einsatz, damit das Engagement nicht sinnlos verpufft
- Sinnvollere Finanzmittelverwendung durch Ministerium und die Arbeitsgemeinschaften
- Realitäts- und bedarfsbezogene Hilfen und keine „Alibiveranstaltungen“ wie die oftmals zwecklosen Bewerbungstrainings
- Bessere Kommunikationswege zwischen den Trägern, der Politik und anderen Verantwortlichen
- Zuständige Körperschaften, die zeitnah und effektiv arbeiten
- Eine teamorientierte Unterstützung aller durch alle, um sich nicht als „Einzelkämpfer/in“ fühlen zu müssen, deren Einsatz minimal erfolgreich ist
- Entlastung von (überhand nehmenden) Verwaltungsaufgaben, die viel Zeit der eigentlichen Arbeit in Anspruch nehmen
- Eine effektivere Überprüfung der Qualität des Ausbildungsbetriebes und Konsequenzen für Negativbeispiele
- Schulungen für die Ausbilder (in den Betrieben) für eine gute Ausbildung im Bereich der „soft skills“; Betriebsklima, Personalführung etc.
- Entlastung durch kritische und offene Gespräche
- Ein nachhaltiges, engagiertes Netzwerk aus gesellschaftlichen Institutionen, um erfolgreich vermitteln zu können. Sonst fehlt die Sinnfrage in der Arbeit und man wird beherrscht von einem frustrierenden Gefühl, vergleichbar mit einer Mülltonne, die den gesellschaftlichen Müll lediglich sammelt und recycelt, ohne wirklich eine Lösung erarbeiten zu können.



## 8. Die Antwort auf die Frage

Am Ende meiner Arbeit steht, wie am Ende einer jeden wissenschaftlichen Betrachtung, die mit Bangen erwartete Frage:

"Was hat das jetzt alles gebracht?"

Jetzt ist der Zeitpunkt unausweichlich, um einen Bogen zum Beginn der Arbeit zu schlagen und um zu überprüfen, ob die eingangs beschriebenen Erwartungen erfüllt werden konnten. In den zurückliegenden fünf Jahren habe ich mich immer wieder auf den nächsten Schritt meines Vorgehens konzentriert. Nicht immer war es mir möglich, den Überblick über das Gesamtvorhaben zu behalten. Es war immer wichtig einzelne nächste Schritte aus der aktuellen Notwendigkeiten heraus zu unternehmen um mein angestrebte Zwischenziel zu erreichen.

Die Realisierung dieser Dissertation erforderte, neben der theoretischen Auseinandersetzung, die Erreichung einer Vielzahl organisatorischer Ziele. Es war sehr schwierig mir immer wieder dazu zu zwingen, dieses Projekt mit einem gebührenden Abstand zu betrachten, zu beurteilen und zu werten. Auch für meine Kolleginnen und Kollegen der regionalen Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein, die in die Endphase meiner Arbeit direkt involviert waren, war dies ein schwieriger Weg. Ich möchte mich an dieser Stelle nochmals bei ihnen dafür bedanken. Trotz vieler Zweifel am offenen Ausgang dieses Vorhabens haben sie mir ihre Unterstützung nicht verweigert. Dieses Vertrauen bedeutet mir sehr viel.

Wie in einem filmischen Rondo möchte ich nun die Ergebnisse meiner Arbeit zusammengefasst darstellen und mit den Ergebnissen an die eingangs formulierten Fragen und Erwartungen anschließen. Es sind mittlerweile fünf Jahre vergangen ...

## **8.1. Motivation und Erfolg**

Im ersten Kapitel meiner Arbeit mit dem Thema „Motivation“ habe ich aufgezeigt, dass in der Jugendarbeit der Erfolg in entscheidendem Maße von der Motivation der beteiligten Akteure abhängt. Gleichzeitig ist die Motivation der Beteiligten eine unverzichtbare Voraussetzung für den Erfolg. Dieses faszinierend wechselhafte Zusammenwirken von Erfolg und Motivation habe ich als Ursprung einer erfolgreichen sozialpädagogischen Intervention beschrieben. In diesem Spannungsfeld von Motivation und Erfolg liegen unzählige Einzelaspekte. Ein Teil dieser Aspekte ist mit Hilfe der empirischen Sozialforschung und ihrer qualitativer und quantitativer Forschungsmethoden auf der Basis einer Vielzahl erhobener Daten, über die Expertise der beteiligten Akteure und abschließend durch eine plausible Verbindung dieser einzelnen Stationen gut darstellbar.

## **8.2. Intuition und Empathie**

Im Kontext meiner Intention und dem Nutzen der Arbeit habe ich im Kapitel 1.4. dieser Arbeit beschrieben, dass mich die gefühlte Existenz von intuitiven und empathischen Anteilen in diesem Spannungsfeld zwischen Motivation und Erfolg angespornt hat, mich auf den Weg zu machen. Die Realität hat jedoch gezeigt, dass es mit den Mitteln meiner wissenschaftlichen Arbeit nicht möglich war, die Existenz empathischer und intuitiver Anteile der sozialpädagogischen Intervention der regionalen Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein in der gleichen Güte aufzuzeigen, wie die faktischen Daten der empirischen Arbeit. Diesen Anteilen, von deren entscheidendem Einfluss auf dem Erfolg der Arbeit ich fest überzeugt bin, konnte ich mich jedoch zu wenig annähern, um sie in das Ergebnis einfließen zu lassen. Diese Erwartung wurde nicht erfüllt.

Andererseits ist es aber sehr gut gelungen, anhand der Betrachtung der abgeschlossenen Fälle der regionalen Ausbildungsbetreuung aufzuzeigen, wel-

che Besonderheiten aus der Summe der einzelnen Fallbetrachtungen heraus für den Erfolg der Arbeit beschrieben werden können. Es war mir möglich, diese Grundsätze als Prädiktoren für die künftige Arbeit zu formulieren. Bereits zu Beginn einer Intervention der Ausbildungsbetreuung können jetzt verlässliche Hinweise darauf gegeben werden, ob in einem speziellen Fall ein positiver und erfolgreicher Ausgang der Arbeit zu erwarten ist oder ob die Prädiktoren darauf hinweisen, dass von einer hohen Wahrscheinlichkeit für einen nicht erfolgreichen Ausgang der Beratungsarbeit ausgegangen werden muss.

Vor dem Hintergrund der in den Fragebögen dokumentierten einzelnen Beratungsverläufe, vor dem Hintergrund der Expertendiskussion und ergänzt durch die Leitfadeninterviews ist es gelungen, diese Aspekte zu benennen und für den erfolgreichen Abschluss eines einzelnen Beratungsfalles nutzbar zu machen.

### **8.3. Die Fragestellung**

Können aus der Analyse der Datensätze und der Reflektion der Ergebnisse mit den Akteuren für die pädagogische Arbeit der Regionalen Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein im Sinne der Wissenschaft plausible Prädiktoren für den Erfolg einer sozialpädagogischen Intervention abgeleitet werden?

Diese Frage bestimmte meine Untersuchung und sie wurde begleitet von zwei Nebenfragen:

Gibt es Zusammenhänge zwischen dem Zugang, den soziobiografischen Daten, den ausbildungsrelevanten Daten, der Diagnosen im konkreten Fall, der Intervention und dem Erfolg?

Gibt es Veränderungen innerhalb der letzten sieben Jahre?

Zwei Wege waren mir gegeben. Zunächst habe ich die Ergebnisse der quantitativen empirischen Sozialforschung systematisiert, ausgewertet und dargestellt. Die deutlichsten Ergebnisse ergaben plausible Zusammenhänge und zeigten erstmals einfache Gesetzmäßigkeiten einer sehr komplexen Beratungspraxis innerhalb der Regionalen Ausbildungsbetreuung auf.

Danach habe ich diese Einblicke mit einer Expertendiskussion und in Leitfadeninterviews verbunden. Hierfür waren die Ergebnisse und Einblicke aus der Datenauswertung die grundlegende Voraussetzung, die diese qualitativen Betrachtungen erst ermöglichen. Gerne gestehe ich ein, dass mir diese elementare Verbindung zwischen dem Vorhandensein der plausiblen Beschreibung der Zusammenhänge und der darüber ermöglichten Gesprächssituation zu Beginn meiner Arbeit nicht bewusst war.

Die Ergebnisse meiner wissenschaftlichen Arbeit waren mit Blick auf die erwarteten Prädiktoren völlig ergebnisoffen. Zu Beginn der empirischen Betrachtung bestimmte meine Neugierde, ob es überhaupt möglich ist, Pädiktoren zu benennen, das erste Vorgehen. Im weiteren Verlauf entstanden aus den darstellbaren Zusammenhängen nach und nach plausible Erkenntnisse für die Weiterentwicklung des Beratungsansatzes. Die Neugierde wich mehr und mehr der Gewissheit, dass sich die gewonnenen Erkenntnisse konkret in die pädagogische und methodische Weiterentwicklung des Projektes „Regionale Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein“ übertragen lassen.

Doch diese Übertragung hat erst begonnen, sie erfolgt sehr behutsam und langsam. Die erste Expertendiskussion war hierfür ein erster Impuls, sie weckte das Interesse der Beteiligten dafür, die erprobte und bewährte Beratungsarbeit zu reflektieren und im eigenen Interesse zu optimieren. Über die nachvollziehbaren Erkenntnisse der Zusammenhänge über die jugendlichen Klient/innen, den Zugang, die Ausbildungssituation, die Diagnose und die jeweilige Intervention, sowie die kontroverse Einschätzung der derzeitigen Methodik erfolgte ein Anstoß, die Arbeit erneut zu diskutieren, sie nach au-

ßen hin offensiver zu präsentieren, um sie dann auch in den Kontext der landes- und bundesweiten Beratungs- und Betreuungsprojekte einzufügen.

Die Erkenntnisse meiner Arbeit bestärkten das, im Kreise der Ausbildungsbetreuerinnen und Ausbildungsbetreuer bestehende Selbstverständnis als erfolgreiche Arbeitsgruppe und unterstrichen das berechtigte Selbstvertrauen in den nachweislichen Erfolg der täglichen Arbeit. An dieser Stelle schließt sich auch der Bogen zum Thema „Motivation“. Dieses ist für mich der wichtigste Erfolg meiner Arbeit. In der kommenden Zeit wird das Beratungskonzept der Betreuer/innen vor diesem Hintergrund erneut diskutiert werden.

## **8.4. Die Antworten der quantitativen Auswertung**

### **Der Zugang**

Ob Jugendliche aus dem Kontext „Privat“ oder „Ausbildung“ in die Ausbildungsbetreuung kommen, hat keinen wesentlichen Einfluss auf den Erfolg der Beratungsarbeit. Der Zugang über eine Behörde hat einen negativen Einfluss auf die Erfolgsprognose.

#### *Negativer Prädiktor 1*

#### *Zugang Behörde*

### **Die soziobiographischen Daten**

Anders ist das Ergebnis der Auswertung bei den soziobiographischen Daten. Die Herkunft und der Schulabschluss haben einen deutlich positiven Einfluss auf den Erfolg. Die Herkunft „Staatsangehörigkeit deutsch“ und der Schulabschluss „Hauptschule“ oder „besser als Hauptschule“ sind positiv in Bezug auf Erfolg. Der Schulabschluss „besser als Hauptschule“ hat sogar einen sehr positiven Einfluss auf den Erfolg der Beratungsarbeit. Der Familienstand, die Elternschaft und das Alter sind nicht signifikant in Bezug auf den Erfolg. Auch das Geschlecht der Ratsuchenden verhält sich neutral.

*Positiver Prädiktor 2*

*Höhere Schulbildung*

*Positiver Prädiktor 3*

*Deutsche Staatsangehörigkeit*

## **Die ausbildungsrelevanten Daten**

Auch die ausbildungsrelevanten Daten ergeben ein klares Profil. Die Situation zu Beginn der Beratung hat den stärksten negativen Einfluss auf den Erfolg. Kommt ein Jugendlicher erst nach einem Ausbildungsabbruch, dann besteht die größte Gefahr auf einen nicht erfolgreichen Ausgang der Beratungsarbeit. Erfolgt die Kündigung durch den Auszubildenden selbst oder durch den Betrieb, sind dies starke Indikatoren für einen möglichen Misserfolg der Beratungstätigkeit. Erfolgt die Kündigung durch den Azubi ist die Gefahr eines Misserfolges sogar noch größer. Auch die Kündigung mit einem Auflösungsvertrag ist ein Negativindikator für Erfolg. Die Wahl des Ausbildungsberufes hat einen wesentlichen Einfluss auf den Erfolg. Ebenso verhält es sich mit dem Ausbildungsjahr und der Größe des Ausbildungsbetriebes.

*Negativer Prädiktor 4*

*Ausbildungsabbruch*

*Negativer Prädiktor 5*

*Kündigung durch den Auszubildenden*

## **Die diagnostischen Daten**

Die Liste der Negativindikatoren in diesem Bereich wird angeführt vom Beratungsgrund „Sucht“ und „falsche Berufswahl“. Überhaupt kann gesagt werden, dass die diagnostischen Angaben des Beratungsgrundes mit nahezu 50 % die meisten Negativfaktoren beschreiben. In dieser Reihe genannt werden

müssen die Beratungsgründe „gesundheitliche Probleme“, „fehlende Schlüsselqualifikationen“ und das „betriebliche Fehlverhalten des Auszubildenden“. Nur der Beratungsgrund „Insolvenz“ hat einen positiven Einfluss auf den Erfolg.

*Negativer Prädiktor 6*

*Beratungsgrund: Sucht*

*Negativer Prädiktor 7*

*Beratungsgrund: Falsche Berufswahl*

*Negativer Prädiktor 8*

*Beratungsgrund: Gesundheit*

*Negativer Prädiktor 9*

*Beratungsgrund: Fehlende Schlüsselqualifikationen*

*Negativer Prädiktor 10*

*Beratungsgrund: Betriebliches Fehlverhalten*

**Die Daten der Intervention (Anzahl der Beratungsgespräche und der Kooperationskontakte sowie die Art der Kooperationskontakte)**

Genau gegensätzlich verhalten sich die Interventionsaspekte. Mehr als die Hälfte aller für den Erfolg förderlichen Aspekte sind dieser Gruppe zuzurechnen. Diese positiven Faktoren werden angeführt von den Kontakten zu Gewerkschaften und zu Jugendzentren. Diese beiden Aspekte sind jedoch, bezogen auf die Gesamtzahl der Kooperationen, eher selten. Sehr aussagestark sind jedoch die Kooperationen mit den Betrieben, den ausbildungsbe-

gleitenden Hilfen und die Kooperation mit anderen Beratungsstellen und anderen Personen.

*Positiver Prädiktor 11*

*Kooperation mit dem Betrieb*

*Positiver Prädiktor 12*

*Kooperation mit den AbH*

*Negativer Prädiktor 13*

*Kooperation mit der Agentur für Arbeit*

*Negativer Prädiktor 14*

*Kooperationen mit den Arbeitsgemeinschaften*

Auch bemerkenswert in diesem Kontext ist, dass die Kooperation mit den Berufsberatungen der Bundesanstalt für Arbeit, den Arbeitsgemeinschaften und den Optionskommunen einen deutlich negativen Einfluss auf den Erfolg der Arbeit haben.

## **8.5. Die Antworten der qualitativen Auswertung**

In der Expertendiskussion bestätigten sich zunächst die Ergebnisse der empirischen Auswertung. Die genannten Gewichtungen in Bezug auf die Beratungsarbeit mit der Zielgruppe stimmten mit den eigenen Beobachtungen weitgehend überein und bestätigten diese. Über die Angaben des Fragebogens hinaus wurde jedoch die Zielgruppe weitaus detaillierter beschrieben und zudem nach Geschlechtern getrennt. Hierbei wurde die Bedeutung der problemnahen Beschreibung der Situation durch die Jugendlichen sichtbar. Besonders Männer verursachen innerhalb der Beratungssituation zusätzliche

Schwierigkeiten durch den fehlenden Einblick in ihre tatsächliche Situation. Dies belastet parallel zum eigentlichen Problem die Basis der Zusammenarbeit mit den Ausbildungsbetreuer/innen. Der Versuch einer Trennung der unterschiedlichen Problemfelder, begleitet von einer methodischen Qualifizierung, die es ermöglicht unterschiedliche Bereiche der Problemlagen in ihrer Verschiedenheit zu erkennen und in das Beratungsgespräch einzubauen, wäre hier erforderlich.

*Positiver Prädiktor 15*

*Beratungsprobleme differenziert*

In der Expertendiskussion wurden weitere wichtige Impulse für die künftige Arbeit benannt. Ausbildungsbetreuer brauchen Mentoren und Mentorinnen. Sie brauchen Menschen, die ihnen helfen, den Zugang zu den jugendlichen Ratsuchenden zu optimieren. Sie brauchen Hinweise, wie sie immer wieder beobachtete Besonderheiten effizient thematisieren und vermitteln können.

*Negativer Prädiktor 16*

*Kein Austausch mit anderen Kooperationspartnern und Kolleg/innen erfolgt*

Bezüglich der Situation zu Beginn der Beratung wird die Notwendigkeit der Bereitschaft, sich auf das gemeinsame Vorgehen einlassen zu können, als nicht selbstverständlich beschrieben. Es gibt eine Vielzahl von Gründen mit einem ausgeprägt genderspezifischen Profil.

*Positiver Prädiktor 17*

*Die Bereitschaft des/r Ratsuchenden ist sichergestellt*

Die Bedeutung der Beratungsgründe für den Erfolg ist groß. Aber die Wichtigkeit der richtigen Einschätzung der tatsächlichen Beratungsgründe ist noch

größer und zudem von Unsicherheiten begleitet. Keine Beratungssituation gleicht der anderen. Dennoch besteht die Gefahr der zunehmenden Vereinheitlichung im Vorgehen. Bewährte Routinen können vom Beratungserfolg ablenken. Die Verschiedenheit der Anforderungen liegt in den Rahmenbedingungen, im Anlass der Beratung und in der Person der/s Ratsuchenden.

### *Negativer Prädiktor 18*

*Keine bewusste Analyse der Beratungsgründe vor dem Hintergrund der Intervention*

### *Positiver Prädiktor 19*

*Eigene positive Erfolgsprognose*

Auch in den beiden Experteninterviews wurden unabhängig von der Diskussion deutliche Hinweise auf positive und negative Einflüsse auf den Erfolg genannt. Diese bestätigten die bereits genannten Prädiktoren. Aus dem Bereich der Soziobiografik ist der Bildungsabschluss in Verbindung mit mehr Eigeninitiative, Selbstkritik und Eigenverantwortung zu nennen. Aus dem beruflichen Bereich wird der frühe Zeitpunkt des Beratungsbeginns vor Abbruch und Kündigung als positiver Prädiktor bestätigt.

In den Interviews wurden zudem individuelle Erfahrungen innerhalb der Beratungsarbeit sehr ausführlich beschrieben. Die notwendige Differenzierung des Beratungsgrundes wurde zudem auf die Teilnahme der Eltern im Beratungsgespräch ergänzt. Hier kommt es zwischen Müttern und Söhnen leicht zu einer erheblichen Verwischung des eigentlichen Beratungsanlasses und der resultierenden Interventionsgründe. Sucht und Kriminalität werden ebenso wie die fehlenden Schlüsselqualifikationen und schlechte Gesundheit als negative Einflüsse bestätigt.

Als wichtige positive Erfolgsfaktoren werden gegen Ende der Interviews die sozialen Kompetenzen und das Rollenverständnis der Ratsuchenden in den Vordergrund gestellt.

## **8.6. Schlussbemerkung der Auswertung**

Der Rückblick zeigt, dass es im Diskurs um die individuellen Voraussetzungen im Kontext von Ausbildungsreife der Jugendlichen interessante und erfolg versprechende Ansätze gibt. Meine empirische Auswertung und die qualitativen Beiträge der Akteure haben die erhobenen Forderungen untermauert. Über die Betrachtung der soziobiographischen und beruflichen Aspekte der Zielgruppe ist es jedoch erstmalig gelungen, die Macht und den Einfluss der Intervention zu zeigen. Ausgehend von der Analyse der diagnostischen Angaben war es möglich, erstmals den Einfluss der Intervention in Bezug auf den Erfolg von sozialpädagogischer Intervention zu beschreiben und darzustellen.



## **9. Schlussfolgerungen und Ausblick**

### **9.1. Für das Team der Regionalen Ausbildungsbetreuung**

Im Anschluss an die Expertendiskussion deuteten sich Veränderungen im Kreise der Mitarbeiter/innen der Regionalen Ausbildungsbetreuung an. Es wurde der Wunsch geäußert, dass dieser erste methodische Gedankenaustausch weitere nach sich ziehen soll. Der landläufigen Erwartung, dass die Mitarbeiter/innen der Regionalen Ausbildungsbetreuung in der Lage seien, alle Defizite, die im Beratungsalltag im Kontext von Ausbildungsproblemen beobachtet werden, alleine aufzufangen und auszugleichen, wurde energisch widersprochen. Es könnte jedoch anhand einer regelmäßigen Auswertung der Beratungsdaten aufgezeigt werden können, wie sehr sich der Handlungsbedarf und die Interventionsvielfalt von Jahr zu Jahr auf dem Ausbildungsmarkt verändern.

Es wurde zudem angeregt, den Fragebogen der Ausbildungsbetreuung neu zu überarbeiten und für die tatsächlichen Erfordernisse einer effizienten und selbstbestimmten Datenerhebung mit unterschiedlichen Bedürfnissen anzupassen. Die Befürchtung, dass im Zuge der Kommentierung der Datenauswertung individuelle Defizite innerhalb der Arbeit einzelner Standorte sichtbar würden, wich der Erkenntnis, dass die Erfahrungen anderer Standorte nicht nur in hohem Maße mit den eigenen Beobachtungen vergleichbar sind, sondern dass der Austausch über die Erfahrungen in der Beratungsarbeit eine wichtige Bereicherung für die alltägliche Beratungspraxis darstellt.

Der Wunsch nach regelmäßiger Supervision wurde geäußert. Ausgehend von der Erkenntnis, dass die Berater/innen überwiegend alleine agieren und die Möglichkeit eines Austausches über einzelne Beratungsfälle kaum gegeben ist, wird ein begleitetes Forum des offenen Gedankenaustausches gewünscht. Dieses Forum soll zudem eine methodische Bereicherung ermöglichen und das individuelle Handlungsrepertoire aus dem eigenen Fundus der Kolleg/innen erweitern.

Über die Betrachtung der Datenauswertung ist für mich ein Wunsch im Kreise der Ausbildungsbetreuer/innen in Erfüllung gegangen. Es ist mein Wunsch einen Beitrag für mehr Orientierung in einer immer komplexer werdenden Arbeitssituation zu leisten. Noch ist es eine gegenseitige Orientierung, die jedoch Mut macht, sich auf einer gemeinsamen Basis gestärkt auch nach außen zu orientieren, um sich so im gesellschaftlichen Kontext des eigenen Wirkens wieder zu finden.

## **9.2. Für die Arbeit mit Jugendlichen**

Die Erkenntnisse meiner Arbeit fordern mit Blick auf den Diskurs der Thematik Jugendarbeit eine tiefgehende Veränderung in der Vorbereitung der Jugendlichen auf die Erwartungen der Berufswelt. Noch vor wenigen Jahren waren die Prinzipien der nichtfachlichen Qualifizierung geprägt durch Begriffe wie Ordentlichkeit, Pünktlichkeit, Sauberkeit, Ehrlichkeit und Fleiß. Um einen jungen Menschen für seine berufliche Ausbildung vorzubereiten, waren nur einigen wenigen Tugenden aus dem Bereich der Schlüsselqualifikationen zu vermitteln, die zudem gut nachvollziehbar waren. Alle Sozialisationsinstanzen konnten sich mit ihrer jeweiligen Zuständigkeit dieser Aufgabe widmen.

Der rasante Wandel der ökonomischen Produktionsbedingungen ging jedoch mit einer grundlegenden und schlechenden Verschiebung der Erwartungen an einen Auszubildenden einher. Neben den fachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten werden auf dem aktuellen Arbeitsmarkt Eigenschaften und Einstellungen der Jugendlichen vorausgesetzt, die in dieser Art und vor allem im erwarteten Umfang nur unzureichend vermittelt werden. Es werden Schlüsselqualifikationen wie Kritikfähigkeit, kommunikative Intelligenz, Denken in Zusammenhängen, soziale Kompetenz, situative Intelligenz, Verantwortungsbereitschaft, Selbstständigkeit und Kundenorientierung, um nur einige zu nennen, erwartet. Jugendliche, die diesen oft verdeckt geäußerten Erwartungen nicht entsprechen können, sind oder werden zunehmend vom Ausbil-

dungsmarkt ausgeschlossen. Dieser Personenkreis zählt zu den Klient/innen der Regionalen Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein.

Eine sich rasant entwickelnde Debatte zeigt, dass diese Qualifikationen jedoch von den derzeitig zuständigen Sozialisationsinstanzen nur unvollständig vermittelt werden. Zudem können viele Arbeitgeber ihre Erwartungen nicht eindeutig und offen formulieren. Es verbleibt eine massive, aber diffuse Erwartungshaltung, die kaum befriedigend erfüllt werden kann und dem jungen Auszubildenden Selbstvertrauen und Motivation nimmt. Am Ende sieht er sich meist alleine in der Verantwortung für eine gescheiterte Ausbildung.

Aus dieser Erkenntnis, die neben meiner Untersuchung durch umfangreiche Erfahrungen aus dem Umgang mit verantwortlichen Ausbilder/innen, Betriebsinhaber/innen und den Kolleg/innen der Regionalen Ausbildungsbetreuung bestärkt wurde, ergeben sich Forderungen. Alle am Sozialisationsprozess beteiligten gesellschaftlichen Instanzen sind aufgefordert, sich an der Vorbereitung der Jugendlichen auf diese Erwartungen mit all ihren Möglichkeiten aktiv zu beteiligen. Auf der Seite der Unternehmensverbände gibt es erste Bemühungen, Betriebe auf diese veränderten Bedingungen im Umgang mit den Jugendlichen hinzuweisen. In den kleinen und mittelständischen Betrieben, die die Hauptlast des Ausbildungsmarktes tragen, sind diese Impulse jedoch noch nicht umgesetzt werden.

Oftmals fehlt den jungen Menschen die Fähigkeit sich in die Erwartungen eines Ausbilders hinein zu versetzen. In den Familien wäre die vorbildliche Vermittlung eines Bewusstseins für einen sozialdenkenden und -lebenden Menschen eine gute Voraussetzung, um Empathie zu lernen und zu erfahren. Gegenseitige Wertschätzung und Anerkennung wären grundlegende Bausteine für die, im Berufsleben unverzichtbare Respektfähigkeit und für die Fähigkeit, andere Menschen zu verstehen und damit deren Erwartungen zu erkennen.

In den Kindergärten und Vorschulen müsste weiterführend ein Schwerpunkt des gemeinsam Erlebten im Bereich der sozialen Kompetenzen konzentriert

werden. Der Umgang mit Konfliktsituationen, mit Lob und Kritik, das Erleben der eigenen sozialen Verantwortung und die Einbindung in ein soziales Ge-füge fördern weitere Grundlagen für die Ausbildung von Schlüsselqualifikati-  
onen.

In den allgemeinbildenden Schulen stehen unverändert die fachliche Wis-sensvermittlung und die Reproduktion von Erlerntem im Vordergrund. Recht-schreibung, Lesen und Verstehen, Sprechen und Zuhören, mathematische naturwissenschaftliche und wirtschaftliche Grundkenntnisse werden meist effizient vermittelt. Erforderlich wäre in diesem Kontext aber auch die Erfah-  
rung von Teamarbeit, des gemeinsamen Erreichens eines Ziels mit ande-  
ren. Wichtige Stationen wären das Erleben von Vielfalt und Inklusion in Zu-  
sammenhang mit eigenem Erfolg.

Eine wichtige Rolle in der Vielfalt der Sozialisation übernehmen besonders im ländlichen Raum Sport- und Musikvereine, die Freiwilligen Feuerwehren, Jugendzentren und Kirchen. Auch an diesen Orten gilt es für die Erwartun-  
gen einer globalen Produktionsgesellschaft zu sensibilisieren und vorzuberei-  
ten.

Sollte sich nach dem Schulabschluss nicht direkt ein Ausbildungsplatz an-schließen, greifen im zunehmenden Maße berufsvorbereitende Maßnahmen. Kolleg/innen in diesen Maßnahmen versuchen nun, die bisherigen Defizite, die einen direkten Einstieg in das Duale System verhindert haben, auszugleichen. Da in der methodischen Arbeit jedoch überwiegend Bewerbungstrai-nung, EDV-Kenntnisse und Betriebspraktika an der ersten Stelle vermittelt werden, stehen die Anforderungen für den Erwerb von Schlüsselqualifikatio-nen meist hinten an.

Bekommen junge Menschen dann erstmals einen Ausbildungsvertrag - meist nach einem längeren unbezahlten Vorpraktikum - führen die Probleme fehl-lender Schlüsselqualifikationen gerade in der Anfangsphase und in der Pro-bezeit zu einem Abbruch der Ausbildung. Bedingt durch den enormen öko-nomischen Druck in den kleinen und mittleren Unternehmen fehlt die erfor-

derliche Aufmerksamkeit und die Bereitwilligkeit, persönliche Defizite der Auszubildenden aufzufangen. Der Geschäftsführer eines kleinen Familienunternehmens sagte einmal, dass ein Flugzeug nicht im Flug repariert werden könne. Wenn entscheidende Komponenten nicht arbeiten, hilft nur eine Notlandung in Form eines Ausbildungsabbruchs.

Am Ende meine Arbeit steht die Forderung nach einer neuen, sich den Erfordernissen einer veränderten Realität schnell anpassenden Vorbereitung der jungen Menschen auf ihr berufliches Leben unter Mitwirkung aller am Sozialisationsprozess beteiligten Instanzen. Ziel aller Bemühungen ist die Verwirklichung einer Entwicklung von Ausbildungskonzepten, auch im Sinne der Selbstwirksamkeit und des lebenslangen Lernens.

Diese Debatte hierzu hat gerade erst begonnen.



## **10. Anhang**

### **10.1. Glossar**

#### **AbH**

Ausbildungsbegleitende Hilfen

#### **ArGe**

Arbeitsgemeinschaften der Kommunen, Nachfolgeeinrichtungen der Sozialämter

#### **BA**

Bundesanstalt für Arbeit mit den Agenturen für Arbeit, den ehemaligen Arbeitsämtern

#### **BBiG**

Berufsbildungsgesetz

#### **BFS**

Berufsfachschule

#### **BG**

Berufliche Gymnasien

#### **BFS**

Berufsfachschule

#### **BGJ**

Berufsgrundbildungsjahr

#### **BS**

Berufsschule

**BSH**

Beratungsgesellschaft für Beschäftigung in Schleswig-Holstein

**BVB**

Berufsvorbereitung

**BVJ**

Berufsvorbereitungsjahr

**Def: Berufliche Fortbildung**

Die Berufliche Fortbildung dient der Erhaltung und Erweiterung der vorhandenen beruflichen Qualifikationen. Dazu zählen u.a. die Anpassungsfortbildung, die Aufstiegsfortbildung sowie die Reaktivierung und Rehabilitation.

**Def: Berufliche Umschulung**

Die Berufliche Umschulung dient der Befähigung zu einer anderen beruflichen Tätigkeit. Zweck der beruflichen Umschulung ist u.a. die Verbesserung der individuellen Berufssituation sowie eine Verbesserung der Arbeitsmarktchancen.

**Def: Berufsausbildung**

Die Berufsausbildung vermittelt eine erste berufliche Qualifikation. Sie umfasst die berufliche Grundbildung mit den Grundfertigkeiten und Grundkenntnissen des Berufsfeldes und die anschließende berufliche Fachbildung.

**BLK**

Bund-Länder-Kommission

**BMBF**

Bundesministerium für Bildung und Forschung

**DJI**

Deutsches Jugendinstitut

**EQ(J)**

Einstiegsqualifizierung (Einstiegsqualifizierendes Jahr)

**EFS**

Europäischer Sozialfonds

**FBW**

Fortbildungswerk des Landesjugendamts

**FHA**

Fachhochschulabschluss

**FHS**

Fachhochschule

**FOS**

Fachoberschule

**FS**

Fachschule

**HBFS**

Höhere Berufsfachschule

**GM**

Gender Mainstreaming

**Def: Horizontale Durchlässigkeit**

Unter horizontaler Durchlässigkeit versteht man die Möglichkeit, innerhalb verschiedener Bildungsgänge auf der gleichen Stufe, z.B. von der Realschule auf das Gymnasium, zu wechseln.

**HSA**

Hauptschulabschluss

**HwO**

Handwerksordnung

**IAB**

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit

**IKBB**

Internationales Kongresszentrum Bundeshaus Bonn

**KreiHa**

Kreishandwerkerschaften

**KMK**

Kultusministerkonferenz

**MR, MB**

Mittlere Reife, Mittlerer Bildungsabschluss, gleichwertig einer abgeschlossenen Berufsausbildung

**MWTV**

Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Verkehr

**PPÜ**

Projekt-Planungs-Übersichten

**RAB**

Regionale Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein

**Def: Vertikale Durchlässigkeit:** Bei der vertikalen Durchlässigkeit besteht die Möglichkeit, von einer Stufe des Bildungswesens in eine höhere aufzusteigen (zum Beispiel von der Fachoberschule in die Fachhochschule oder von der Meisterschule in die Fachhochschule oder von der Berufsbildung im Dualen System in die Fachoberschule).

## 10.2. Literatur

- Allmendinger, Jutta (2005): IAB Handbuch Arbeitsmarkt. Analysen, Daten, Fakten, zusammen mit Werner Eichhorst und Ulrich Walwei (Hrsg.), u.a. Frankfurt am Main Campus Verlag. Serie IAB-Bibliothek Nr. 01.
- Allmendinger, Jutta (1999): Bildungsarmut - zur Verschränkung von Bildungs- und Sozialpolitik. In: Soziale Welt, Jg.
- Allmendinger, Jutta 2004 (zusammen mit Hans Dietrich) PISA und die soziologische Bildungsforschung. In: Jürgen Baumert und Dieter Lenzen (Hrsg.), PISA und die Konsequenzen für die erziehungswissenschaftliche Forschung. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, S. 199-208.
- Allmendinger Jutta, Aisenbrey Silke (2002): Soziologische Bildungsforschung. In: R. Tippelt (Hg.), Handbuch Bildungsforschung, Opladen: Leske + Budrich
- Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Ausgabe 30. Januar 2007
- Antoni, Conny Herbert (2007):
- Bach Hans-Uwe, Spitznagel, Eugen (2006): Unter der Oberfläche - Die wahren Kosten der Arbeitslosigkeit. In: IAB-Forum, Nr. 1, S. 48-52.
- Ausbildung 2005. Ergebnisse einer Online-Unternehmensbefragung im Mai 2005 / Deutscher Industrie- und Handelskammertag [Hrsg.]. - Berlin : Deutscher Industrie- und Handelskammertag, 2005.
- Ausbildungsreife verbessern (2005): Gemeinsame Erklärung von KWB, Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen (BLBS) und Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen (VLW) / Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung [Hrsg.]. - Ausgabe 13. Jan, Bonn, 2005.
- Badel, Steffi (2006): Sind Berliner Schulabgänger ausbildungsfähig? Ergebnisse einer Untersuchung zu Basiskompetenzen Jugendlicher. In: Wirtschaft und Erziehung. S. 160-164.
- Ballauf Helga [Mitarb.], Duismann Gerhard [Mitarb.], Fülbier Paul [Mitarb.], u.a: 2005: Geprüft und zu schwach befunden?! Sind Jugendliche trotz

- vieler neuer Kompetenzen nicht ausbildungsfähig? Dokumentation der Fachtagung am 11. und 12.02.2005 in Berlin Lichtenberg
- Benninghaus, Hans (2005): Deskriptive Statistik. 10. Auflage. VS Verlag, Wiesbaden
- Bergel, Stefanie (2005): Personalentwicklung als Reparaturbetrieb. Vom Umgang mit der PISA-Generation. In: managerSeminare. S. 66-73
- Berufsbildungsbericht 2006, Berichte und Analysen, IAB regional. IAB Nord, Nr. 02 / 2006
- Berufsbildungsbericht 2008, Bildungsforschung Band 23, Bildungs(miss)erfolge von Jungen und Berufswahlverhalten bei Jungen/männlichen Jugendlichen, Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.
- Blickwede Inge, Kehler Holger, und Raithelhuber Eberhard (2006): Soziale Unterstützung junger Erwachsener beim Übergang in Beschäftigung. Kompetenzentwicklung und regionale Netzwerke
- Bohnsack, Ralf (1997): Gruppendiskussionsverfahren und Milieuforschung. In: Frieberthäuser, B., Prengel, A. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden. S. 492-501.
- Blossfeld Hans-Peter (1985): Bildungsexpansion und Berufschancen, Campus Verlag GmbH
- Budde, Jürgen (2008): Bildungsmisserfolge von Jungen in der Schule, VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Brungs Matthias, Horn Hans-Werner (2006): Die Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation von Schülerinnen und Schülern des Berufsvorbereitungsjahres aus Sicht der Betriebe. In: Jugend, Beruf, Gesellschaft. S. 64-72.
- Budde, Jürgen(2008):, Bildungs(miss)erfolge von Jungen und Berufswahlverhalten im Auftrag Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Referat Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung, Berlin
- Buhlmahn Edelgard [Mitarb.], Schartau Harald [Mitarb.], Kath Volkmar [Mitarb.], Brosi Walter [Mitarb.] ; u.a (2004): Fit für die Ausbildung - Können, was Zukunft hat. Fachtagung 31.8.- 1.9.2004 in Düsseldorf. Die Ausbildungsoffensive, Köln

- Bulmahn Edelgard (2004): Ganztagschulen - Garanten für bessere Ausbildungsreife : Bundesministerin für Bildung und Forschung . In: Wirtschaft und Berufserziehung.
- Bundesagentur für Arbeit (2007): Arbeitslosenquote unter 25 Jahren in Schleswig-Holstein
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung [BLK] (2007): Der Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs
- Bundesanstalt für Arbeit (2006): Pressemitteilung der BA vom 18.12.2006
- Brandes, Holger 2002: Der männliche Habitus, Teil 2. Opladen
- Connell, Raewyn (1999): Der gemachte Mann: Konstruktion und Krise von Männlichkeiten, Opladen: Leske + Budrich
- Denke, Matthias (2006): Neue Energie für die zweite Chance. In einem Jahr zur Ausbildungsreife. Stand: 27.3.2006.
- Deutscher Gewerkschaftsbund [Hrsg.]. (2006) Reife ist eine Frage des Förderns und Forderns. Eine Handreichung des DGB zur Ausbildungsreife. Deutscher Gewerkschaftsbund, 2006
- Diekmann Andreas (2004): Empirische Sozialforschung. Rowohlt, Reinbek
- Dietrich, Hans (2005): Institutionelle Effekte beim Übergang von der betrieblichen Berufsausbildung in Beschäftigung in Deutschland, Sektion Soziale Ungleichheit und Sozialstrukturanalyse, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg
- Dressel Kathrin, Pflicht Hannelore (2006): Das neue Fachkonzept der Berufsvorbereitung und sein Einfluss auf die Übergangswege jugendlicher Ausbildungssuchender. In: Übergänge zwischen Schule und Beruf und darauf bezogene Hilfesysteme in Deutschland : Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung / Ruth Brandherm [Mitarb.]
- Eberhard Verena, Ulrich Joachim Gerd (2006): Schulische Vorbereitung und Ausbildungsreife. In: Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland. Verena Eberhard [Hrsg.] ; Andreas Krewerth [Hrsg.] ; Joachim Gerd Ulrich [Hrsg.]. Bielefeld

- Ehrenthal Bettina, Eberhard Verena; Ulrich Joachim Gerd, Stand (2005): Ausbildungsreife - auch unter den Fachleuten ein heißes Eisen. Ergebnisse des BIBB Expertenmonitors.
- Ehrenthal Bettina, Ulrich Joachim Gerd (2007): Grundsätzliche Thesen zum Thema Ausbildungsreife vor dem Hintergrund attributionstheoretischer Überlegungen. Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors. In: Berufliche Bildung, Innovation, soziale Integration, internationale Wettbewerbsfähigkeit, Entwicklung und Karriere
- Eisele Daniela, Emrich Martin (2005): Persönlichkeitstest mit Perspektive. Ausbildung. In: Personalwirtschaft. S. 46-48
- Enggruber Ruth, Euler Dieter (2005): Woher bekommen wir unsere Azubis? Strategien zur Nachwuchssicherung. Verbesserungsmöglichkeiten. Baden-Württemberg
- Esser, Friedrich Hubert (2005): Ausbildungsbereitschaft fördern. Probleme und Lösungsvorschläge. In: Handwerk-Magazin, Beilage Beruf und Bildung, S. 1-3
- Flaake, Karin (2006): Weibliche Adoleszens – Zur Sozialisation junger Frauen, Beltz Verlag
- Flick, Uwe (1995): Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften. Rowohlt, Reinbek
- Flick, Uwe/ von Kardorff, Ernst/ Steinke, Ines (Hg.) (2000): Qualitative Forschung - Ein Handbuch, Hamburg.
- Gericke Naomi, Eberhard Verena, Ulrich Joachim Gerd (2006): Ausbildungsreife aus Sicht von Berufsbildungsexperten. In: Berufsbildung : Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, S. 20-22
- Goffmann, Erving (2007): Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität, Suhrkamp Taschenbuch
- Goffmann, Erving (2008): Interaktionsrituale – Über Verhalten in direkter Interaktion, Suhrkamp Taschenbuch
- Goffmann, Erving (2008): Interaktion und Geschlecht, Suhrkamp Taschenbuch
- Günter Thoma (2003): Jugendarbeitslosigkeit bekämpfen - aber wie? In: Aus Politik und Zeitgeschichte. S. 40-46.

- Holleederer Alfons (2006), Brand Helmut, Arbeitslosigkeit, Gesundheit und Krankheit, Verlag Hans Huber
- Hundt, Dieter (2003): Persönliche und soziale Kompetenzen : Was erwartet die Wirtschaft von Schulabgängern?
- IAB Forschungsbericht 4/2007
- IAB Kurzbericht 2/2007
- IZA Research Report 2007
- Jahoda Marie, Larzarsfeld Paul F., Zeisel Hans (2007) Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziografischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit, Suhrkamp Verlag
- Jösting, Sabine (2005): Jungenfreundschaften. Zur Konstruktion von Männlichkeit in der Adoleszenz. Vs Verlag S.52ff
- Jungkunst, Marie (2001): Wie bringt man Beruf und Kinder unter einen Hut.
- IAB Kurzbericht Nr. 7, vom 12.04.2001
- Kaune Peter [Hrsg.], Rützel Josef [Hrsg.], Spöttl Georg [Hrsg.] (2006): Mitgestaltung von Arbeit und Technik /; - Bielefeld. - Beitrag zu Workshop 21 "Berufseignung", Gesamtband "Ausbildungsreife und Berufseignung - Psychologische und pädagogische Konzepte und Anforderungen der Praxis" (S. 138-154)
- Kepper, Gabriele (1993): Qualitative Marktforschung Methoden, Einsatzmöglichkeiten und Beurteilungskriterien Wiesbaden, DUV
- Kieselbach Thomas (1987): Individuelle und gesellschaftliche Kosten der Massenarbeitslosigkeit. Psychologische Theorie und Praxis. Deutscher Studienverlag
- Kieselbach Thomas, Beelmann Gert, Mader Sabine, und Wagner von Hampp Olaf (2006): Berufliche Übergänge: Sozialer Geleitschutz bei Personalentlassungen in Deutschland. Mering
- Klein Helmut E. (2004): Betriebliche Einstellungstests: Lackmustest für Schulqualität. Bildungsstandards, Kerncurriculum. In: Wirtschaft und Berufserziehung. S. 17-20
- Klein Helmut E. (2005): Direkte Kosten mangelnder Ausbildungsreife in Deutschland In: IW-Trends. S. 17.

- Klein Helmut E. (2007): Betriebliche Einstellungstests prüfen schulische Grundbildung. In: Wirtschaft und Berufserziehung. S. 20-25
- Kloas Peter-Werner, Nixdorf-Pohl Martina [Red.] (2007): Woher bekommen wir in Zukunft unsere Azubis? Sieben Strategien zur Nachwuchssicherung. In: Handbuch Demographie Beratung: Erfahrungen, Beispiele und Konzepte für Bildung, Training und Beratung im Handwerk, Düsseldorf. - S. 32-43.
- Kollmeier Anna (2007): Alphabetisierung als Voraussetzung der Ausbildungsfähigkeit. In: Haushalt und Bildung. S. 10-16
- Kromrey, Helmut (2006): Empirische Sozialforschung. Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung. 11. Auflage. Lucius & Lucius
- Lambertz Günter (2006): Ausbildungsreife erstmals konkretisiert: Paktpartner einigen sich auf Kriterienkatalog. In: Wirtschaft und Berufserziehung, S. 12-16.
- Lammek, Siegfried (1995): Qualitative Sozialforschung Bd.1 und 2, 3. korrigierte Auflage, Psychologie Verlag Union München, Weinheim.
- Lamnek, Siegfried (1995): Qualitative Sozialforschung, Weinheim: Beltz
- Lamnek, Siegfried (2005): Gruppendiskussion. Theorie und Praxis. 2. überarbeitete Auflage. Weinheim,
- Lippegaus Petra, Lehmann Heidemarie, Petran Wolfgang, u. a. (2007): Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Kompetenzen feststellen - Ausbildungsreife fördern, Entwicklungsinitiative, Neue Förderungskultur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf. Offenbach, Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik.
- Mangold, Werner (1960): Gegenstand und Methode des Gruppendiskussionsverfahrens. Aus der Arbeit des Instituts für Sozialforschung. Frankfurt/M.: Europäische Verlagsanstalt.
- Markus Hertrich, Claudia Fuhrmann (2006): Pfade für Jugendliche in Ausbildung und Betrieb. Gutachten zur Darstellung des Projektes "10.000 neue Jobs für junge Erwachsene" als neuer Weg aus der Jugendarbeitslosigkeit. In: Wirtschaft und Berufserziehung. S. 14-18

Matthes, Britta (2007): Jugendliche: Die Schwächsten kamen seltener zum Zug

IAB-Kurzbericht 02/2007

Mayring, Ph. (1990): Einführung in die qualitative Sozialforschung, München.

Mittelstraß, Jürgen (Hg.) (2004): Enzyklopädie Philosophie und Wissenschaftstheorie, Bde. 1-4, (Metzler), Stuttgart 1995, Sonderausgabe 2004

Müller-Kohlenberg Lothar, Schober Karen, Hilke Reinhard (2005): Ausbildungsreife - Numerus clausus für Azubis? Ein Diskussionsbeitrag zur Klärung von Begriffen und Sachverhalten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. S. 19-23.

Neue Ausbildungsplätze schaffen (2006), Ausbildungsreife verbessern – den Ausbildungspakt fortentwickeln. Gemeinsame Erklärung der Partner des Ausbildungspaktes zur Sitzung des Lenkungsausschusses am 14. Juli 2006, Berlin

Evermann Ulrich, Allert Tilman, Konau Elisabeth, Krambeck J (1979). Die Methodologie einer "objektiven Hermeneutik" und ihre allgemeine forschungslogische Bedeutung in den Sozialwissenschaften. In: Hans-Georg Soeffner (Hrsg.): Interpretative Verfahren in den Sozial- und Textwissenschaften. Stuttgart, S. 352-434

Evermann, Ulrich (2000): Die Methode der Fallrekonstruktion in der Grundlagenforschung sowie der klinischen und pädagogischen Praxis, in: Klaus Kraimer (Hrsg.): Die Fallrekonstruktion. Sinnverstehen in der sozialwissenschaftlichen Forschung. Frankfurt am Main, Suhrkamp

Evermann, Ulrich (2001): Strukturprobleme supervisorischer Praxis. Eine objektiv hermeneutische Sequenzanalyse zur Überprüfung der Professionalisierungstheorie. Humanities online, Frankfurt am Main

Plicht Hannelore (2008), Lehrstellenmangel - Können Alternativen Lücken schließen? In: B. Kammerer & K. Gref (Hrsg.), Übergangsmanagement - Wege zur beruflichen und sozialen Integration junger Menschen. die Aufgaben der Jugendhilfe an der Schnittstelle zwischen Schule, Ausbildung und Beruf, Nürnberg: Emwe-Verlag, S. 65-80.

Rautmann, Doerthe (2006): Auf der Suche nach dem "Ideal-Azubi" . In:  
Handwerk-Magazin. S. 28-31

Rebmann Karin, Tredop Dietmar (2006): Ausbildungsreife - Worthülse ohne Inhalt? Zur Differenz zwischen veröffentlichter Meinung und empirischen Befunden. In: Berufsbildung, Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule. S. 3-6.

Reinberg Alexander, Hummel Markus (2001): Stillstand ist Rückschritt, IAB Kurzbericht Nr. 8, vom 18.04.2001

Schlemmer Elisabeth [Hrsg.], Gerstberger Herbert [Hrsg.] (2007) :Ausbildungsfähigkeit im Spannungsfeld zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis, Wiesbaden, VS Verl. Für Sozialwissenschaften,.

Schober Karen, Schulze-Middig Mathilde (2008): Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs – Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife, Herausgeber: Bundesagentur für Arbeit (BA), Redaktion Karen Schober Schütz, Alfred, Methoden der empirischen Sozialforschung, Kultursoziologie

Teske Hartmut (2004): Berufspädagogisches Handeln heute. Erfahrungen bei der Vorbereitung auf die Facharbeiterprüfung am Beispiel der Kfz-Ausbildung. In: Berufsbildung, Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule.

TNS EMNID Studie

Ulrich Joachim Gerd (2007): "Null Bock, null Ahnung oder null Chance?". Jugendliche beim Übergang Schule-Beruf heute, S. 8-14

Watermann Rainer, Krekel Elisabeth M. [Hrsg.] ; Walden Günter [Hrsg.] (2004): Ausbildungsreife, Ergebnisse der neueren empirischen Bildungsforschung. In: Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland, Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen, Ergebnisse der BIBB-Fachtagung am 4./5. November in Bonn, Bielefeld.

[www.dji.de/uebergangspanel.pdf](http://www.dji.de/uebergangspanel.pdf)

Zedler Reinhard (2003): Förderung der Ausbildungsreife - was ist zu tun? In: Wirtschaft und Berufserziehung. S. 12-15.

### 10.3. Gender-Tabellen

Regionale Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein, Auswertung der Beratungsprotokolle der Jahre 2001-2006, Grundgesamtheit 7.165 Datensätze, ausschließlich abgeschlossene Fälle  
Auswertung mit SPSS, Gender-Tabellen, Mai 2008.

Erfolg	weiblich	männlich	Gesamt	Differenz
nein	35,8	38,8	37,6	2,96
ja	64,2	61,2	62,4	-2,96
Gesamt	100	100	100	0,00

Geschlecht	weiblich	männlich	Insgesamt	Differenz
Anzahl Kontakte Eltern	0,99	1,20	1,11	0,20
Anzahl Kontakte Schule	0,04	0,04	0,04	0,00
Anzahl Kontakte Berufsschule	0,46	0,50	0,49	0,04
Anzahl Kontakte Betrieb	1,89	2,22	2,09	0,33
Anzahl Kontakte Agentur	1,04	1,05	1,04	0,01
Anzahl Kontakte Kammern	0,67	0,88	0,80	0,21
Anzahl Kontakte Gewerkschaften	0,04	0,03	0,03	-0,01
Anzahl Kontakte BvB	0,20	0,30	0,26	0,10
Anzahl Kontakte abH	0,16	0,24	0,21	0,08
Anzahl Kontakte Jugendamt	0,05	0,06	0,06	0,00
Anzahl Kontakte ARGE	0,46	0,45	0,46	-0,01
Anzahl Kontakte Jugendzentren	0,05	0,06	0,05	0,01
Anzahl Kontakte verschiedene Stellen	0,62	0,59	0,60	-0,03
Anzahl Kontakte Andere Personen	0,46	0,47	0,47	0,02

<b>Berat. Schlüsselqualifikation</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
nein	71,6	68,7	69,9
ja	28,4	31,3	30,1
<b>Gesamt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

<b>Berat. Familie</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
nein	76,7	77,0	76,9
ja	23,3	23,0	23,1
<b>Gesamt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

<b>Berat. Sucht</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
nein	98,6	95,7	96,9
ja	1,4	4,3	3,1
<b>Gesamt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

<b>Berat. Finanzielle Probleme</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
nein	91,1	90,0	90,5
ja	8,9	10,0	9,5
<b>Gesamt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

<b>Berat. Kriminalität</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
nein	99,5	97,6	98,4
ja	0,5	2,4	1,6
<b>Gesamt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

<b>Berat. Gesundheit</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
nein	89,3	91,4	90,5
ja	10,7	8,6	9,5
Gesamt	100,0	100,0	100,0

<b>Berat. Kind/Schwangerschaft</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
nein	92,8	98,8	96,4
ja	7,2	1,2	3,6
Gesamt	100,0	100,0	100,0

<b>Berat. Persönliche Sonstiges</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
nein	85,6	82,4	83,7
ja	14,4	17,6	16,3
Gesamt	100,0	100,0	100,0

<b>Berat. fachliche Probleme</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
nein	84,4	81,5	82,7
ja	15,6	18,5	17,3
Gesamt	100,0	100,0	100,0

<b>Berat. falsche Berufswahl</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
nein	87,6	90,4	89,3
ja	12,4	9,6	10,7
Gesamt	100,0	100,0	100,0

<b>Berat. Zwischenmenschlich Betrieb</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
nein	56,2	69,4	64,0
ja	43,8	30,6	36,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0

<b>Berat. Fehlverhalten Betrieb</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
nein	78,4	87,3	83,7
ja	21,6	12,7	16,3
Gesamt	100,0	100,0	100,0

<b>Berat. Fehlverhalten Azubi</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
nein	88,2	79,4	83,0
ja	11,8	20,6	17,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0

<b>Berat. Insolvenz</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
nein	92,5	88,8	90,3
ja	7,5	11,2	9,7
Gesamt	100,0	100,0	100,0

<b>Berat. Betrieb sonstige</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
nein	89,7	87,5	88,4
ja	10,3	12,5	11,6
Gesamt	100,0	100,0	100,0

<b>Berat. Lehrer- &amp; Mitschülerprobleme</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
nein	97,4	95,3	96,2
ja	2,6	4,7	3,8
Gesamt	100,0	100,0	100,0
<b>Berat. Fachlich Schule</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
nein	83,9	74,9	78,5
ja	16,1	25,1	21,5
Gesamt	100,0	100,0	100,0

<b>Berat. Schule Sonstiges</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
nein	96,3	93,5	94,6
ja	3,7	6,5	5,4
Gesamt	100,0	100,0	100,0

<b>Aufmerksam auf RAB</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
unbekannt	0,8	0,7	0,7
Nachbetreuung	6,1	8,1	7,3
Betrieb	4,9	7,6	6,5
Mund zu Mund	20,9	16,3	18,2
Presse	4,2	3,4	3,7
Handzettel/Plakate	8,0	7,4	7,6
Agentur	21,9	20,2	20,9
Kammern/Innungen	5,7	9,8	8,1

<b>Aufmerksam auf RAB</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
Berufsschule	5,8	3,8	4,6
abH	2,5	2,5	2,5
BVB	3,6	6,4	5,2
Jugendamt	0,3	0,4	0,4
ARGE	10,0	8,3	9,0
Jugendzentrum	0,2	0,5	0,4
verschiedene Beratungsstellen	3,8	3,4	3,6
Sonstiges	1,2	1,1	1,1
Gesamt	100,0	100,0	100,0

<b>Erfolg</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
unbekannt	4,8	7,4	6,3
weiterhin in Ausbildung	28,2	28,2	28,2
weiterhin arbeitslos	1,9	1,8	1,8
Sonstiges (unverändert)	1,0	1,0	1,0
Schule	2,3	1,1	1,6
BVB	5,9	6,5	6,2
Qualifizierungsmaßnahme	5,1	5,9	5,5
neue Ausbildung	11,7	8,8	10,0
neuer Ausbildungsbetrieb	21,3	20,6	20,9
überbetriebliche Ausbildung	1,5	1,5	1,5
Umschulung	0,5	0,4	0,4
in Arbeit / im Betrieb	3,1	3,4	3,3
Gelegenheitsjob	2,5	2,6	2,6
arbeitslos	0,7	1,6	1,2
Ausbildung erfolgreich beendet	3,1	3,7	3,5
Mutterschutz	1,7	0,1	0,8
Umzug	1,7	0,9	1,2
Bundeswehr/Ersatzdienst	0,2	1,8	1,1
Therapie	0,8	0,8	0,8
FSJ/FÖJ	0,3	0,2	0,2
Externe Prüfung	1,0	0,9	0,9
Sonstiges (verändert)	0,8	0,7	0,8
Gesamt	100,0	100,0	100,0

<b>Kündigung</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
in Ausbildung	46,3	43,5	44,6
durch Azubi	12,3	9,0	10,4
durch Betrieb	22,0	32,3	28,1
Auflösung	19,4	15,2	16,9
Gesamt	100,0	100,0	100,0

<b>Kinder</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
keine	90,1	94,8	92,9
Kind/er	9,9	5,2	7,1
Gesamt	100,0	100,0	100,0

<b>Geschlecht</b>	<b>Kinder</b>	<b>Anzahl Folgeberatungen</b>	<b>Kooperationsaktivitäten</b>
weiblich	keine	4,21	6,81
	Kind/er	5,44	10,27
	Gesamt	4,33	7,15
männlich	keine	3,64	7,89
	Kind/er	4,98	11,60
	Gesamt	3,71	8,09
Gesamt	keine	3,87	7,46
	Kind/er	5,24	10,85
	Gesamt	3,97	7,71

<b>Familienstand</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
ledig	96,6	97,1	96,9
verheiratet	3,0	2,9	2,9
geschieden	0,3	0,0	0,2
verwitwet	0,0		0,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0

<b>Staatsangehörigkeit</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
deutsch	90,1	89,6	89,8
Aussiedler	5,3	5,5	5,5
andere	4,6	4,9	4,7
Gesamt	100,0	100,0	100,0

<b>Schulabschluss</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
ohne	2,6	6,1	4,7
Förderschule	2,3	3,4	3,0
Hauptschule	59,9	71,3	66,7
Mittlere Reife	31,5	17,3	23,1
Fachhochschule	2,1	0,8	1,3
Abitur	1,7	1,0	1,3
Gesamt	100,0	100,0	100,0

<b>Situation zu Beginn</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
ohne Nennung	1,3	2,2	1,9
in Ausbildung	50,1	45,0	47,1
Abbruch	48,5	52,8	51,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0

<b>Ausbildungsjahr</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
Probezeit	19,0	17,7	18,3
1	33,2	26,8	29,4
2	30,5	31,7	31,2
3	16,0	19,6	18,1
4	1,3	4,2	3,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0

<b>Ausbildungsbetrieb</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
Kleinbetrieb	60,6	59,9	60,2
Mittel	28,3	31,9	30,4
Groß	11,2	8,2	9,4
Gesamt	100,0	100,0	100,0

<b>Anzahl Abbrüche</b>	<b>weiblich</b>	<b>männlich</b>	<b>Gesamt</b>
keine	85,1	85,1	85,1
1 x	12,3	12,0	12,1
mehr als 1 x	2,2	2,4	2,3
3	0,4	0,4	0,4
4	0,1	0,1	0,1
Gesamt	100,0	100,0	100,0

Beruf	weiblich	männlich	Gesamt	Differenz
Dachdecker	0,2	3,2	2,0	3,1
Elektroinstallateur/in	0,7	7,7	4,8	6,9
Fachverkäufer/in Nahrungsmittelhandwerk	14,2	1,2	6,6	-13,0
Fleischer/in	0,9	2,4	1,8	1,5
Anlagenmechaniker/in	0,1	1,7	1,1	1,6
Arzthelferin	5,5	0,1	2,4	-5,4
Bäcker/in	2,1	4,6	3,5	2,5
Bürokauffrau/mann	9,6	2,3	5,3	-7,3
Friseur/in	16,2	1,3	7,5	-14,9
Gärtner		0,0	0,0	0,0
Gas-/Wasserinstallateur/in	0,5	5,9	3,7	5,4
Handelsfachpacker/in	0,2	1,7	1,1	1,5
Hauswirtschaftler/n	2,8	0,2	1,3	-2,6
Hochbaufacharbeiter/in		0,1	0,0	0,1
Hotelfachfrau/mann	5,0	1,1	2,7	-4,0
Kaufmann/frau Bürokommunikation	1,8	0,3	0,9	-1,5
Kauffrau/mann im Einzelhandel	13,4	7,0	9,6	-6,4
Kauffrau/mann Groß- und Außenhandel	0,0		0,0	0,0
Koch/Köchin	4,1	8,9	6,9	4,8
Kraftfahrzeugmechaniker/in	1,3	10,1	6,4	8,9
Landmaschinenmechaniker/in	0,1	2,1	1,3	2,1

Beruf	weiblich	männlich	Gesamt	Differenz
Maler/in	2,0	8,5	5,8	6,5
Maschinenbaumechaniker/in	0,2	2,4	1,5	2,3
Maurer/in	0,4	5,6	3,4	5,1
Metallbauer/in	0,3	4,9	3,0	4,6
Reno-Fachangestellte/r	2,7	0,2	1,2	-2,5
Restaurantfachfrau/mann	3,1	1,2	2,0	-1,9
Tischler/in	1,2	6,9	4,5	5,7
Verkäufer/in	4,7	1,2	2,7	-3,5
Zahnarzthelferin	6,1	0,3	2,7	-5,8
Zentralheizungsbauer/in		0,1	0,1	0,1
Zimmerer/in	0,4	6,3	3,9	6,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	0,0

## 10.4. Vita

Reiner Herzog  
Lebenslauf

Südring 3  
24357 Fleckeby

---

07.06.1957	Geburtstag in Karlsruhe, Baden-Württemberg
1964-1967	Pestalozzi-Grundschule in Ettlingen
1967-1978	Eichendorff-Gymnasium in Ettlingen
1978	Abschluss Allgemeine Hochschulreife
1978	Umzug nach Berlin
1979	Sozialpädagogisches Vorpraktikum Jugendzentrum Tempelhof, Hessenring
1979-1982	Evangelische Fachhochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik in Berlin, Prof. Dr. Walter Holstein, Dr. Jan Herha, Berndt Georg Thamm
1982	Abschluss Diplom-Sozialpädagoge und Sozialarbeiter
Thema	„Drogenprävention in alternativen Lebensformen“
Praktika	Beratungsstelle der Bürgerinitiative Putte e.V., Wedding
1983	Beratungsstelle für Alkoholkranke, Bezirksamt Wedding
	Staatliche Anerkennung als Sozialarbeiter
1987-1993	Technische Universität Berlin, Fachbereich 22, Erziehungswissenschaft, Schwerpunkt Sozialpädagogik Prof. Dr. Christine Holzkamp, Prof. Dr. Manfred Kappeler
1993	Abschluss Diplom-Pädagoge
Thema	„Präventive Jugendarbeit mit Audio-Visuellen Medien“
April 1989	Heirat mit Dagmar Globig
Juni 1989	Geburt unseres Sohnes Nico
Dezember 1992	Geburt unserer Tochter Johanna
April 1994	Umzug nach Fleckeby, Schleswig-Holstein
seit 1998	Philosophische Fakultät der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Institut für Pädagogik Prof. Dr. Uwe Sielert, Prof. Dr. Hans-Werner Prahlf
2009	angestrebter Abschluss Dissertation „Prädiktoren für den Erfolg sozialpädagogischer Intervention am Beispiel der Regionalen Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein“

**1978**

Umzug nach Berlin

**1978-1982**

Sozialpädagogisches Vorpraktikum im Jugendzentrum Hessenring in Berlin Tempelhof, Honorartätigkeit und Vertretung der Heimleitung, Durchführung von Ferienaktionen im Rahmen des „Team 21“

**1982-1985**

Mitarbeit in einem von der Senatsverwaltung für Jugend und Familie in Berlin geförderten Sonderprojekt „Fabrik Osloer Straße“. Schwerpunkte: Projekt-, Medien- und Kiezarbeit mit Jugendlichen, Aufbau einer Beratungsstelle der Bürgerinitiative Putte e.V. für Jugendliche aus Kurdistan und der Türkei.

**1983**

Gründung des Arbeitskreis Medienpädagogik e.V. Jugendkulturarbeit, pädagogische Projektarbeit, Koordinatorenmodell, Erwachsenenbildung, Motivationstheorie, Prävention. Ausstellungsprojekt „Liebe und Sucht“.

**1985-1988**

Mitarbeit im Mobilen Team Wilmersdorf zur Suchtprophylaxe der Senatsverwaltung für Jugend und Familie in Berlin. Durchführung mehrerer Medienprojekte mit Jugendlichen und Weiterentwicklung eines kulturpädagogischen Arbeitsansatzes im Dienste allgemeiner Prävention in der Jugendarbeit. Sonderprojekte mit AV-Medien „Wellensprünge“, „Hart an der Grenze“ und „Wut im Bauch“.

**1988-1991**

Gründung des Qualifizierungsprojektes „PanMedia“ im Rahmen der Qualifizierungsoffensive der Senatsverwaltung für Arbeit und Wirtschaft in Berlin. Qualifizierung von langzeitarbeitslosen Sozialwissenschaftlern in Methoden der Jugendkulturarbeit und die Vermittlung in feste Arbeitsplätze.

**1990-1995**

Leitung der Jugendredaktion der Produzentensenders FAB - Fernsehen aus Berlin. Produktion des Jugend- und Lifestyle Formates „Wanted Alive“ als Magazinsendung und als Live-Talk. Qualifizierung ehemaliger DEFA Mitarbeiter/innen auf dem Gelände der DEFA-Studios in Postdam Babelsberg

**1991-1994**

Leitung des Berliner Modellversuchs „Aids-Prävention in Schule und außerschulischer Bildungsarbeit“ im Auftrag der Bund-Länder-Kommission. Zielgruppe: Jugendliche im Ost- und Westteil Berlins. Weiterentwicklung von zielgruppenspezifischen Angeboten in der themenorientierten Bildungsarbeit. Entwicklung eines Qualifizierungskonzeptes für Multiplikatoren. Erwachsenenbildung.

**1995**

Umzug nach Schleswig-Holstein

**1996-1998**

Lehrgangsleiter in Auftrag der Gesellschaft für Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik in Flensburg. Betreuung einer heterogenen Gruppe von langzeitarbeitslosen Erwachsenen auf dem Weg in den ersten Arbeitsmarkt. Motivation der Zielgruppe zur Entwicklung neuer Lebensperspektiven. Mitgründer und Projektleiter des Projektes „Wieso – Wiedereingliederung von Sozialhilfeempfänger/innen in den ersten Arbeitsmarkt“.

**Seit Januar 1999**

Tätigkeit für den freien Träger der Jugendhilfe UTS e.V. – Umwelt, Technik, Soziales. Zuständig als Ausbildungsbetreuer im Rahmen der „Regionalen Ausbildungsbetreuung für Schleswig-Holstein“ Kreis Rendsburg/Eckernförde.

**Seit dem Sommersemester 2005**

Lehrauftrag in der Abteilung Sozialpädagogik am Institut für Pädagogik an der Philosophischen Fakultät der CAU zu Kiel. Titel „Praxis sozialpädagogischer Intervention am Beispiel der beruflichen Integration von Jugendlichen“