



University of Applied Sciences

HOCHSCHULE  
EMDEN·LEER

Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit

Sylke Bartmann, Antje Handelsmann,  
Astrid Hübner, Esther Maren Janßen

**Wenn die Berufsfindung und  
-ausbildung Brüche aufweist**  
– ein Forschungsbericht

Schriftenreihe der Hochschule Emden/Leer, Band 13

Schriftenreihe der Hochschule Emden/Leer, Band 13

ISBN 978-3-944262-03-1





Sylke Bartmann, Antje Handelsmann,  
Astrid Hübner, Esther Maren Janßen

# Wenn die Berufsfindung und -ausbildung Brüche aufweist

– ein Forschungsbericht

Hochschule Emden/Leer  
Emden 2014

# Schriftenreihe der Hochschule Emden/Leer, Band 13

Verlag: Hochschule Emden/Leer  
Druckerei: VON DER SEE, Emden  
Buchbinderei: VON DER SEE, Emden

© 2014  
Hochschule Emden/Leer  
Constantiaplatz 4  
26723 Emden  
E-Mail: [bibliothek.emden@hs-emden-leer.de](mailto:bibliothek.emden@hs-emden-leer.de)

ISBN 978-3-944262-03-1

## Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	7
Tabellenverzeichnis.....	7
1. Einleitung.....	9
2. Projektantrag .....	13
3. Projektverlauf – ein Überblick.....	31
4. Quantitative Erhebung: Umfrage AusbildungsabbrecherInnen .....	33
5. Qualitative Erhebung: (Berufs)biographische Interviews mit AusbildungsabbrecherInnen .....	41
5.1 Relevanz der Biographieforschung für die sozialpädagogische Forschung am Beispiel eines Projektes zum Thema Berufsfindung und Ausbildungsabbruch.....	42
5.2 Interviewpassagen .....	51
5.2.1 Interviewpassagen – Der Weg in die Ausbildung.....	52
5.2.2 Interviewpassagen – Die Zeit in der Ausbildung .....	57
5.2.3 Interviewpassagen – Nach dem Abbruch der Ausbildung .....	68
6. Quantitative Erhebung: Umfrage AusbilderInnen.....	75
7. Qualitative Erhebung: Experteninterviews .....	83
8. Triangulation.....	97
9. Handlungsempfehlungen .....	99
10. Literatur .....	103
Anhang .....	107
I. Fragebogen Umfrage AusbildungsabbrecherInnen .....	107
II. Fragebogen Umfrage AusbilderInnen .....	113
III. Pressemitteilungen und -berichte.....	121



## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Verantwortlichkeiten im Projekt _____	28
Abbildung 2: Übersicht Projektverlauf _____	31
Abbildung 3: Schulabschlüsse der befragten AusbildungsabbrecherInnen _____	35
Abbildung 4: Praktikum vor der Ausbildung _____	37
Abbildung 5: Praktikum im gleichen Betrieb _____	38
Abbildung 6: Gefühl zu wissen, was der Berufsalltag beinhaltet _____	38
Abbildung 7: Erwartungen wurden im Berufsalltag erfüllt _____	39
Abbildung 8: Bewertung des Ausbildungssystems _____	39
Abbildung 9: Tätigkeit als AusbilderIn in Jahren _____	76
Abbildung 10: Freude am Ausbilden und fachliche Kompetenz der AusbilderInnen _____	76
Abbildung 11: Verantwortung für den Verlauf der Ausbildung _____	77
Abbildung 12: Das Praktikum ist eine Laborsituation. _____	78
Abbildung 13: Gründe für den Ausbildungsabbruch aus Sicht der AusbilderInnen _____	78
Abbildung 14: Bewertung der Bewerbersituation der letzten Jahre _____	79
Abbildung 15: Zeit für die Ausbildung _____	80
Abbildung 16: Ausbildungsabbruch ist für den Betrieb eine Katastrophe. _____	81
Abbildung 17: Ausbildungsabbruch ist für den Auszubildenden eine Katastrophe _____	81
Abbildung 18: passives Verhalten in schwierigen Situationen _____	82
Abbildung 19: Emden Zeitung 24.02.2012 _____	121
Abbildung 20: Emden Zeitung 10.07.2012 _____	122
Abbildung 21: Emden Zeitung (24.11.2012) _____	123
Abbildung 22: Ostfriesenzeitung 26.01.2013 _____	124
Abbildung 23: Bildausschnitte: Beitrag des Friesischen Rundfunks 29.01.2013 _____	125
Abbildung 24: Plakat Campus Radio 11.05.2013 _____	125
Abbildung 25: Emden Zeitung 11.01.2014 _____	126
Abbildung 26: Emden Zeitung 24.01.2014 _____	127

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Arbeits- und Zeitplan _____	25
Tabelle 2: Einschätzung der eigenen Ausbildungsqualität _____	77
Tabelle 3: Gegenüberstellung AusbilderInnen – AusbildungsabbrecherInnen _____	98





## 1. Einleitung

Die Initiative für das Projekt ‚Wenn die Berufsfindung und -ausbildung Brüche aufweist. Ausbildungsabbruch von Jugendlichen in Ostfriesland und Papenburg‘ (AbJOP) ging von der zuständigen Industrie- und Handelskammer (IHK) aus. Hintergrund dieser Initiative war eine im Vergleich zum Bundesdurchschnitt hohe Quote vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen im Bezirk der IHK. Entsprechend gab es ein Interesse, die Bedingungen, die Ausbildungsabbrüche hervorbringen, genauer zu kennen, verknüpft mit der Intention, Abbrüche zukünftig reduzieren zu können. Das Projekt AbJOP beinhaltet demzufolge eine Untersuchung des Phänomens Ausbildungsabbruch in Verbindung mit Berufsfindungsprozessen. Zum Zeitpunkt der Antragstellung im Jahr 2010 gab es – wie heute auch – ein gewissen mediales Interesse an dem Thema. „Zu viele Ausbildungsabbrüche. [...] Lage scheint sich zu verschärfen/IHK macht Thema zur Chefsache“ (Nissen 2011, S. 7), so titelt beispielsweise der Schleswig-Holsteinische Zeitungsverlag. Der Abbruch einer Ausbildung wird nicht einzig für die betroffene Person, sondern insgesamt als problematisch verstanden, da es Hinweise gibt, dass AbbrecherInnen nur schwer einen neuen Ausbildungsplatz finden und dass sich Betriebe bei vermehrten Ausbildungsabbrüchen zurückziehen (vgl. Jasper u.a. 2008). Die zu erwartende demographische Entwicklung und die damit einhergehende rückgängige BewerberInnenzahl, so die Diagnose, scheint die Problematik nicht zu verringern, sondern bewirkt eher im Gegenteil, dass das Thema des Passungsverhältnisses zwischen BewerberInnen und Ausbildungsplätzen an Bedeutung gewinnt (vgl. dazu auch BMBF 2010, S. 22). Bisher ist diese Passung jedoch kaum erforscht worden (vgl. ebd.), eine Forschungslücke, zu deren Verringerung das Projekt AbJOP einen Beitrag leisten konnte.

Leitend für die Beantragung des Projektes sowie für die gesamte Projektarbeit war aber weniger die Ansicht, dass ein Ausbildungsabbruch problematisch ist. Das Interesse bezog sich stärker auf die Gruppe der Jugendlichen und wie sie mit gesellschaftlichen Anforderungen bezogen auf Entwicklung und Sozialisation umgehen. Dieses doch sehr allgemein formulierte Interesse ist konkret in den einzelnen Schritten der Projektarbeit schwer auszuloten, so dass im Folgenden der Leitgedanke des Projektes vorab im Sinne einer Präambel ausführlicher vorgestellt wird.<sup>1</sup>

Gegenwärtig befinden wir uns in einer Situation beschleunigten sozialen Wandels (vgl. Rosa 2005). Allgemein lassen sich die gesellschaftlichen Bedingungen mit den Stichworten Modernisierung, Individualisierung, Globalisierung oder mittels soziologischer Begriffe wie Risikogesellschaft, reflexive oder auch zweite Moderne beschreiben (vgl. Beck 1986; Giddens 1996). Die Entgrenzung der Arbeitsgesellschaft vor dem Hintergrund weltweiter Globalisierungsprozesse ist vor allem durch die Verschiebung der Grenzen zwischen Arbeiten, Wohnen, sozialen Beziehungen, dem Wegfall gesellschaftlich garantierter Sicherheiten für Lebensrisiken sowie der Anforderung der individuellen Lebensbewältigung gekennzeichnet. Die sozialen, räumlichen und zeitlichen Grenzen der alltäglichen Lebensführung, die sich im Kontext der Industriearbeitsgesellschaft im 20. Jahrhundert herausbildeten, sind brüchig geworden bzw. in Auflösung begriffen (vgl. Böhnisch/Lenz/Schröer 2009, S. 67-138).

---

<sup>1</sup> Die folgenden Ausführungen sind aus der Publikation Bartmann/Burdewick 2013 entnommen.

Vor diesem Hintergrund verlieren Konzepte der Ersten Moderne und damit die bisherigen Theorieentwürfe über die Vermittlung von Individuum und Gesellschaft an Erklärungskraft, da hier die Perspektive auf typische und vor allem auch lineare Lebensverläufe ausgerichtet ist. Kindheit, Jugend, Erwachsenenalter und Alter sind in diesem Kontext als strukturierende Lebensphasen zu begreifen, verbunden mit den zentralen ebenfalls strukturierenden Bezugspunkten Familie und Beruf, zu denen des Weiteren geschlechtstypische Zuordnungen gehören. Die sich hier abzeichnende Strukturierung, die die Vermittlung von Individuum und Gesellschaft gewährleistete, kennzeichnet darüber hinaus jeweilige also phasenabhängige Entwicklungsaufgaben, die zu erbringen sind und die die Grundlage bilden, um von einer gelungenen Entwicklung respektive Sozialisation zu sprechen. Dieser Theoriediskurs beinhaltete u.a. und bezogen auf die Soziale Arbeit dann auch das relevante und im Dualismus verhaftete Konzept von Normalität und Abweichung. Devianz wäre in diesem Sinne Ausdruck von nicht gelungener Sozialisation. Offensichtlich ist, dass die Ausbildung zum Beruf (nach wie vor) Teil eines linear gedachten Lebenslaufes ist und in ihrer institutionalisierten Form strukturierend wirkt. Wäre das primäre Ziel einer Untersuchung von Ausbildungsabbrüchen die Verhinderung derselben, so entspräche dieses Vorgehen einer Orientierung an der Herstellung von Normalität. Um diesem dualistischen Denken nicht zu folgen, scheint es uns sinnvoll, die subjektive Relevanz von gesellschaftlichen Anforderungen und damit die Schnittstelle zwischen Individuum und Gesellschaft zu fokussieren. Des Weiteren kennzeichnet das Projekt, dass die zu Untersuchenden Jugendliche sind. Insbesondere in dieser Phase zeigt sich, bedingt durch gesellschaftliche Veränderungen, ein Strukturwandel, der durch eine Ausdehnung dieser Phase gerahmt ist und sich durch eine Entstrukturalisierung kennzeichnen lässt. Die Ausdehnung der Lebensphase – und dieser Punkt wird hier nur kurz notiert – beinhaltet auf der einen Seite eine frühere biologische Reife, so dass die Abgrenzung zur Kindheit „ausfranst“. Auf der anderen Seite verschiebt sich der Eintritt in das Erwachsenenalter nach hinten, so dass die bisherigen relevanten Bewährungssituationen, wie Beziehungsfindung und Beruf, entweder später oder auch nicht erfahren werden (vgl. stellvertretend Hurrelmann 2007).

In den letzten gut 20 Jahren der wissenschaftlichen Diskussion um Jugend findet sich gehäuft der Begriff Entstrukturalisierung und hier und im Folgenden beziehen wir uns insbesondere auf Böhnisch, Lenz und Schröer (2009). Dieser Begriff bezeichnet in erster Linie Prozesse der Individualisierung, Pluralisierung und Differenzierung, die letztlich zur Folge haben, dass Jugend nicht mehr als strukturierende Statuspassage und damit kollektiv erfahren werden kann, sondern individuell gemeistert werden muss, behaftet mit dem Risiko des Scheiterns. Individualisierung, verstanden als neuer Modus der Vergesellschaftung, beinhaltet für Jugendliche, dass sie sich auf traditionelle und stabile Kontexte weniger verlassen können und dementsprechend sehr viel stärker selbst für ihren biographischen Weg verantwortlich sind. Bisherige männlich wie weibliche Normalbiographien verlieren an Geltung, es existieren also pluralisierte Lebensformen, die durch schicht-, kultur- und regionalspezifische Aspekte weitere Differenzierungen erfahren. Der eigene Lebenslauf wird – um ein gängiges Schlagwort der Diskussion zu nutzen – zur Bastel- und Risikobiographie (vgl. stellvertretend Spies/Tredop 2006).

Die Betonung des Risikos ist aber nicht ausschließlich auf die erforderliche biographische Eigenregie der Jugendlichen zurückzuführen, sondern entsteht u.E. insbesondere durch die mit der zunehmenden Entgrenzung einhergehenden sozialen Segmentierung.

Vor dem Hintergrund eines veränderten Arbeitsmarktes, Arbeitslosigkeit sowie einer steigenden Armut offenbart sich eine soziale Ungleichheit, die für einen Teil der Gesellschaft eher Chancen und für andere eher Risiken bereithält. Die Lebensphase Jugend ist dementsprechend von einer sich verstärkenden Unsicherheit bezüglich der erwartbaren Zukunft gekennzeichnet. So zeigen die letzten Shell-Studien (vgl. 2006) dass Jugendliche immer deutlicher ihre eigenen Erwartungen mit den gesellschaftlichen Erfordernissen abstimmen und dass sich vermehrt Jugendliche bereits früh als Verlierer sehen. Laut Shell-Jugendstudie von 2010 haben sich die sozialen Unterschiede verstärkt. Der Anteil der Jugendlichen, die ihrer Zukunft zuversichtlich entgegenblicken ist im Vergleich zu 2006 insgesamt zwar um 9 Prozent auf 59 gestiegen, allerdings ist dieser bei Jugendlichen aus sozial benachteiligten Familien rückläufig. Nur 33 Prozent äußern sich zuversichtlich (vgl. 2010). Diese Entwicklungen weisen eindrücklich auf die Anforderung hin, dass gesellschaftlicher Wandel subjektiv bewältigt werden muss. Anstelle verbindlicher und plausibler Sozialisationsmuster finden sich wechselnde oder auch unvorhersehbare Bewältigungsanforderungen, die es biographisch zu bearbeiten gilt. Die hier zum Ausdruck kommende und als zentral zu bewertende Kategorie der Bewältigung impliziert, dass Sozialisation dann notwendigerweise gekennzeichnet ist von einer immer wieder zu erreichenden „biographische[n] Handlungsfähigkeit“ (Böhnisch/Lenz/Schröer 2009, S. 63). Das fortlaufende Erreichen dieser biographischen Handlungsfähigkeit ist dabei eine gesellschaftliche Anforderung, stellt also ein Vermittlungskonzept zwischen Individuum und Gesellschaft dar. Die Berücksichtigung der dargestellten Perspektiven im Forschungsprojekt zum Thema Ausbildungsabbruch betont die mit dem Begriff Biographie verbundene Schnittmenge von subjektiver Relevanz und gesellschaftlicher Anforderung.

Wie im Weiteren noch ausführlicher dargestellt wird kennzeichnet die Anlage des Projektes einen Bezug zum Konzept ‚Biographie‘, bei einem gleichzeitigen Einbezug weiterer Perspektiven von Akteuren, die an Ausbildung beteiligt sind. Dieser Ansatz ist gewählt worden um eine umfassende Untersuchung des Phänomens Ausbildungsabbruch erreichen zu können. Bezüglich des Ziels einer umfassenden Untersuchung muss grundsätzlich angemerkt werden, dass die Erforschung des Phänomens von einem Problem begleitet war: die Untersuchungsgruppe ist nicht eindeutig zu erfassen, da in der ihr zugrundeliegenden Statistik nicht zwischen Ausbildungsabbruch und Vertragslösung unterschieden wird. Nicht immer verbirgt sich jedoch hinter einer vorzeitigen Vertragslösung ein Ausbildungsabbruch. Als AusbildungsabbrecherInnen werden in der Regel Personen bezeichnet, die einen von ihnen unterzeichneten Ausbildungsvertrag auflösen, ohne den im Vertrag angestrebten Abschluss erzielt zu haben. Hingegen ist eine vorzeitige Vertragslösung im Kern ein formaler Akt, der statistisch erfasst wird. Statistisch bleibt also offen, inwieweit eine Person weiterhin im Berufsausbildungssystem integriert ist und beispielsweise einzig den Betrieb wechselt. Diese Praxis gilt nicht nur für die IHK Ostfriesland/Papenburg, sondern bundesweit. Wir mussten – auch in Rücksprache mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) – insgesamt konstatieren, dass die (und ebenfalls unsere eigenen) prozentualen Aussagen über Ausbildungsabbrüche mit einer gewissen Vorsicht zu behandeln sind.

Eine (weitere) Besonderheit des Projektes stellte die Zusammenarbeit den Kooperationspartnern dar, die durch zweimal im Jahr terminierte Workshops intensiv begleitet wurde. Bei jedem Treffen konnten die jeweiligen Schritte des Forschungsprozesses vorgestellt und diskutiert werden. Die Feedback-Struktur im Rahmen der Zusammenarbeit

mit den Kooperationspartnern hat viel dazu beigetragen, dass die von den jeweiligen Akteuren eingebrachte unterschiedliche Perspektive auf Ausbildung, Ausbildungsabbruch und Berufsfindung präsent blieb. Gleichzeitig waren wir hierdurch in regelmäßigen Abständen aufgefordert, Arbeitsschritte und erste Ergebnisse in der Form aufzubereiten und zu reflektieren, dass sie für fachkundige Interessierte Aussagekraft besaßen, eine Aufgabe, die der Projektarbeit zugute kam.

Die Gliederung des Projektberichtes orientiert sich an den einzelnen Arbeitsschritten des Projektes, dementsprechend steht zu Beginn der (leicht gekürzte) Projektantrag, der 2010 bei der Arbeitsgruppe innovative Projekte (AGIP) des Landes Niedersachsen eingereicht und 2011 bewilligt wurde. Die Finanzierung erfolgte aus Mitteln des Landes Niedersachsen sowie des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) und das Projekt war an der Hochschule Emden/Leer am Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit angesiedelt. Die dann folgenden Kapitel (3-8) beinhalten jeweils eine spezifische Phase des Forschungsprozesses, in denen das Vorgehen sowie einzelne Ergebnisse thematisiert werden. Abschließend sind Handlungsempfehlungen formuliert, die gleichzeitig eine Zusammenfassung darstellen.

## 2. Projektantrag

Sylke Bartmann/Ingrid Burdewick<sup>2</sup>

### **Wenn die Berufsfindung und -ausbildung Brüche aufweist. Ausbildungsabbruch Jugendlicher in Ostfriesland und Papenburg**

#### **1. Allgemeine Angaben**

a) Antragstellende Einrichtung:

Hochschule Emden/Leer, Constantiaplatz 4, 26723 Emden

b) Projektleitung:

Sylke Bartmann, Prof. Dr. phil., HS Emden/Leer,

Ingrid Burdewick, Prof. Dr. phil. HS Emden/Leer,

c) Projekttitle: Wenn die Berufsfindung und -ausbildung Brüche aufweist. Ausbildungsabbruch Jugendlicher in Ostfriesland und Papenburg (AbJOP)

d) Förderlinie: 2.2.2

e) Laufzeit: 24 Monate

f) Kooperationspartner:<sup>3</sup>

1. Industrie- und Handelskammer für Ostfriesland und Papenburg (IHK OP)

2. Agentur für Arbeit Emden

3. Aktiengesellschaft ‚Ems‘ (AG Ems)

4. Hotel Regina Maris

5. Berufsbildenden Schulen II (BBS II) Emden

6. Integrierte Gesamtschule (IGS) Emden

g) Fachgebiet: Soziale Arbeit, Bildung, Jugend- und Biographieforschung

h) Schlagwörter: Prävention, Region Ostfriesland/Papenburg, Berufsfindung und Ausbildung

#### **2. Arbeitsziele des Projekts**

Ausgangspunkt für das beantragte Vorhaben ist die von der Industrie- und Handelskammer Ostfriesland und Papenburg (IHK OP) konstatierte brisante Situation, dass in ihrem Bezirk jedes Jahr einige hundert Ausbildungsverträge wieder gelöst werden. In den letzten Jahren lag die Quote der aufgelösten Verträge stets über 25 %, <sup>4</sup> eine Zahl, die deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt. So betrug hier die Lösungsquote für das Jahr 2006 19,8 % (vgl. BMBF 2009a, S. 20) und für 2008 das Jahr 21,5% (vgl. BMBF 2010, S. 28) <sup>5</sup>. Differenzierte Daten zur vorzeitigen Auflösung der Ausbildungsverträge im Bereich

<sup>2</sup> Frau Prof. Dr. Ingrid Burdewick ist am 11.10.2011 im Alter von 50 Jahren verstorben.

<sup>3</sup> Im Verlauf des Projektes konnten zwei weitere Kooperationspartner gewonnen werden, die als assoziierte Mitglieder teilnahmen. Diese sind Verbund Ausbildung Ostfriesland (VAO) e.V. sowie der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB).

<sup>4</sup> 2006 wurden insgesamt 25,42 %, 2007 26,30 %, 2008 25,48 % und 2009 28,5% der Ausbildungsverträge gelöst.

<sup>5</sup> Daten für 2007 liegen laut Berufsbildungsbericht des BMBF aufgrund der Umstellung der Berufsbildungsstatistik nicht vor (vgl. BMBF 2010, S. 28).

der IHK OP liegen für die innerhalb des Jahres 2009 geschlossenen und im gleichen Jahr wieder aufgelösten Verträge vor. Die Gesamtzahl der in diesem Zeitraum gelösten Ausbildungsverträge betrug 318 (männlich 138, weiblich 180). Von den aufgelösten Verträgen sind 161 im Hotel- und Gaststättengewerbe, 119 bei den kaufmännischen Berufen, 37 im gewerblich-technischen und einer im sozialen Bereich geschlossen worden. Die Verteilung sieht wie folgt aus: An erster Stelle steht der Beruf der Hotelfachkraft mit 59, dann folgt der Koch/die Köchin mit 53, an dritter Stelle findet sich der Verkäufer/die Verkäuferin mit 40 und an vierter Stelle die Restaurantfachkraft mit 30 Vertragsauflösungen.

Der bisherige Wissensstand über die Auflösungsgründe beinhaltet einzig formale Kriterien. So sind 189 Verträge während der Probezeit aufgelöst worden, 47 im gegenseitigen Einvernehmen und 35 vor Beginn der Ausbildung.<sup>6</sup> Hinsichtlich der Gründe und Entwicklungen, die zur Vertragsauflösung führten, können bisher nur Vermutungen angestellt werden und es ist ebenfalls unklar, inwieweit die Initiative stärker von dem/der Auszubildenden oder von dem Betrieb ausgegangen ist. Vor diesem Hintergrund ist es ein Arbeitsziel des Projektes zu klären, welche Gründe und welche Prozesse zu den Vertragsauflösungen geführt haben. Dieses Ziel entspricht auch dem Erkenntnisinteresse der IHK OP. Die Kammer selbst formuliert folgende konkrete Fragestellungen: Warum hatte der Jugendliche sich für diesen Ausbildungsberuf entschieden? Wie lief der Berufsfindungsprozess im Vorfeld (Schule, Agentur)? Was machen die Jugendlichen jetzt? Gab es konkrete Vorfälle, die zur Trennung geführt haben?

Die anvisierte wissenschaftliche Erforschung des Phänomens Ausbildungsabbruch für die Region erfordert u.E. einen erweiterten Fokus, der nicht einzig den Ausbildungsabbruch berücksichtigt, sondern auf den gesamten Berufsfindungsprozess ausgerichtet ist. Darüber hinaus kann von einer Erforschung des Phänomens nur dann gesprochen werden, wenn die Perspektiven der beiden zentralen Akteure, also sowohl die der Jugendlichen als auch die der Betriebe, systematisch bearbeitet und analysiert werden. Die Sicht der weiteren für die Berufsausbildung in der Region relevanten Akteure stellt ein Experten- und Erfahrungswissen dar, das ebenfalls im Projekt mit einzubeziehen ist. Dazu gehören BerufsschullehrerInnen, BerufsberaterInnen und im Hinblick auf den Prozess der Berufsfindung auch Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen. Indem die genannten verschiedenen Perspektiven eine Zusammenführung erfahren wird gleichzeitig die Grundlage für ein weiteres Arbeitsziel des Projektes erarbeitet: einen in Kooperation mit der IHK, der IGS Emden, der BBS II Emden, der Agentur für Arbeit Emden, der AG Ems in Emden und dem Hotelbetrieb Regina Maris in Norddeich zu erarbeitenden Maßnahmenkatalog zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen für die Region Ostfriesland/Papenburg.

## 2.1 Ausbildungsabbruch im Kontext des Berufsfindungsprozesses

Um empirisch abgesicherte Aussagen über die Entwicklung hin zu einem Ausbildungsabbruch formulieren zu können, werden die jeweilige Berufsorientierung und der Berufsfindungsprozess aus Sicht der Jugendlichen rekonstruiert. Im Kern impliziert dieses Vorgehen eine Hinwendung zu (berufs-)biographischen Prozessen, die nicht auf die Ausbildungszeit bis zum Abbruch begrenzt sind, sondern auch die Zeit davor und danach umfassen. Auf diesem Weg kann zunächst die Bandbreite möglicher Entwicklungen rekon-

<sup>6</sup> Weiterhin liegen Angaben zu den betreffenden Personen vor: Überwiegend kamen sie von einer Hauptschule (79), Berufsfachschule (67) oder Realschule (61) und waren 17 (25), 18 (45), 19 (70), 20 (68), 21 (37) bzw. 22 (23) Jahre alt.

struiert werden, um anschließend die inhärenten Gründe für einen Abbruch der Ausbildung sowie dessen Folgen zu erfassen. Anzunehmen ist, dass sich die Prozesse unterscheiden. Gemäß einer an der Biographie der Jugendlichen orientierten Sicht wäre folgende – wenn auch grobe – Differenzierung erwartbar:

- a) Ausbildungsabbrüche, die mit Erfahrungen verbunden sind, die biographisch vor Abschluss des Vertrages zu verorten sind,
- b) Ausbildungsabbrüche, die mit Bedingungen und Ereignissen in der Ausbildung zu tun haben und die möglicherweise eher unerwartet passieren,
- c) Ausbildungsabbrüche, die aufgrund von als besser empfundenen Alternativen getätigt werden. Im Kern sind diese Verläufe allerdings nicht mit Abbrüchen gleichzusetzen.<sup>7</sup>

Die Integration der Perspektive der Jugendlichen, die Erhebung ihrer eigenen Sichtweisen auf die Berufsfindung und den Ausbildungsabbruch wird mit dem Ziel angestrebt, sowohl allgemeine Ergebnisse bezüglich des Phänomens Ausbildungsabbruch in der Region vorzulegen als auch aufzuzeigen, welche vielfältigen oder auch differenten Verläufe zu finden sind. Die Fokussierung von Unterschieden ermöglicht die Explorierung von Kriterien, die sich eher als förderlich oder hemmend für die Berufsfindungsprozesse erweisen. Darüber hinaus eröffnet eine auf Differenzen achtende Vorgehensweise den Einbezug sozialisationsrelevanter Kategorien wie Geschlecht, Herkunft etc.. Ziel ist es, dass insbesondere die analysierten Unterschiede im Weiteren zu relevanten Kriterien führen, die für die Entwicklung eines Maßnahmenkatalogs zur Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen konstituierend sind. Wird die Untersuchungsperspektive nicht auf die Ausbildungszeit beschränkt, können zudem die in den Berufsfindungsprozess involvierten Institutionen, wie Schule und Berufsberatung, stärker berücksichtigt werden, ein Ansinnen, das sich auch in der Konstellation der für das Projekt gewonnenen Kooperationspartner widerspiegelt. Auf diesem Weg wird eine Grundlage erarbeitet, auf der differenzierte präventive Maßnahmen für unterschiedliche Phasen der Berufsfindung ebenso entwickelt werden können, wie phasenübergreifende und auf spezifische Konstellation ausgerichtete Maßnahmen, die dann auch geschlechts- oder milieuspezifische Aspekte integrieren.

Eine weitere Spezifizierung des Projektvorhabens wird durch eine Beschränkung der Untersuchung auf den Bereich mit den höchsten Abbruchquoten geleistet, konkret ist dies das Hotel- und Gaststättengewerbe. Diese sicherlich auch zeitökonomisch sinnvolle Einschränkung auf einen Berufszweig mit den dazugehörigen verschiedenen Berufen bietet zum einen die Option, dass branchentypische Ausbildungsbedingungen bei der Erarbeitung des Maßnahmenkatalogs Berücksichtigung finden und analysierte Unterschiede vor dem Hintergrund des jeweiligen Berufsfelds überprüft werden können. Zum anderen entspricht dies dem Profil der Region Ostfriesland, das insbesondere vom Tourismus geprägt ist.

---

<sup>7</sup> Beispielsweise wird in der BIBB Studie von Althoff u.a. (2003) zwischen Vertragsauflösungen und Abbruch unterschieden. Das Nichtbeenden einer Ausbildung wird nur dann als Abbruch bezeichnet, wenn keine andere Ausbildung begonnen wurde oder in Planung ist.



## 2.2 Ausbildung als Übergang von Schule in den Beruf

Eine Untersuchung von Ausbildungsabbrüchen in der Region beinhaltet generell die Option, den Umgang mit der institutionell vorgesehenen Statuspassage Schule/Beruf zu fokussieren. Statuspassage wird als gesellschaftlich verankerte Herausforderung und als eine mit dem Lebenslauf verbundene biographische Dimension konzeptionalisiert (vgl. Friebertshäuser 2008, S. 611). Eine Ausbildung zu beginnen, ist keine ausschließlich individuelle Entscheidung, sondern (auch) eine institutionell vorgegebene Erwartung. In der Regel betrachten die Jugendlichen vermutlich die Berufsausbildung als Weg zu einer qualifizierten Erwerbstätigkeit und damit als Möglichkeit, eigene Zielvorstellungen zu verwirklichen. Das heißt aber auch: Die Tatsache, dass eine Berufsausbildung eine gesellschaftliche Norm ist, kommt insbesondere dann zum Tragen, wenn die Möglichkeit einer Erfüllung dieser Norm ins Wanken gerät. Dementsprechend ist für die Untersuchung des Phänomens ‚Ausbildungsabbruch‘ von Relevanz, wie dieses Risiko biographisch bearbeitet bzw. auf welche Ressourcen zurückgegriffen wird, wenn der Abbruch einer Ausbildung erwogen bzw. getätigt wird. Die zu erwartenden Erkenntnisse bieten eine erweiterte Grundlage für die Entwicklung von Präventionsmaßnahmen, weil sie nicht einzig individuelle Erfahrungen berücksichtigen, sondern weil auch gesellschaftliche Bedingungen thematisiert werden. Für die als Arbeitsziel formulierte Transferleistung eines Maßnahmenkatalogs ist es u.E. wichtig, nicht ausschließlich Ergebnisse zu präsentieren, die sich auf die Jugendlichen beziehen: Das Zusammenspiel zwischen individuellen, gesellschaftlichen und betrieblichen Erwartungen gilt es aufzuzeigen, ein Anliegen, das ebenfalls durch die Wahl der Kooperationspartner zum Ausdruck gebracht wird.

Die betriebliche Perspektive wird im beantragten Projekt gesondert bearbeitet (siehe Forschungsdesign). Von Interesse ist, welche Gründe für die Ausbildungsabbrüche seitens der Betriebe genannt werden, welche Erwartungen sie an die Auszubildenden adressieren und welche Veränderungen als sinnvoll und notwendig erachtet werden. Darüber hinaus gilt es zu erkunden, welche Auffassungen in den Betrieben bezüglich Relevanz und Funktion von Ausbildung vorliegen. Erkenntnisse insbesondere über das Passungsverhältnis zwischen der Sicht der Jugendlichen und der betrieblichen Perspektive zu erlangen, ist ein angestrebtes Ziel der beantragten Studie und zwar nicht nur hinsichtlich der Frage, wer muss sich wie verändern, sondern ebenfalls bezüglich möglicher gesellschaftlicher Werte, die mit dem Konzept Ausbildung bzw. Statuspassage verbunden sind.

## 2.3 Zu erwartende Ergebnisse und innovativer Charakter des Projekts

Die zu erwartenden Ergebnisse beziehen sich – wie dargestellt – auf das konkrete Problem Ausbildungsabbruch in der Region Ostfriesland/Papenburg, das zunächst eine Klärung erfahren soll. Auf Basis der Untersuchungsergebnisse wird ein Maßnahmenkatalog entworfen, der auf Prävention setzt. Der Maßnahmenkatalog wird dabei im Laufe des Projektes immer wieder in Rücksprache mit den Kooperationspartnern kontinuierlich weiter entwickelt, so dass Kenntnisse aus dem Forschungsprozess und die Erfahrungen der Kooperationspartner in einer Art Feedback-Struktur zusammengeführt werden. Darüber hinaus verweist die Studie auf eine zentrale gesellschaftliche Dimension: So finden sich bundesweit Hinweise, dass AbbrecherInnen nur schwer einen neuen Ausbildungsplatz finden und dass sich Betriebe bei vermehrten Ausbildungsabbrüchen zurückziehen (vgl. Jasper u.a. 2008). Die zu erwartende demographische Entwicklung und die damit einher-

gehende rückgängige BewerberInnenzahl scheint die Problematik nicht zu verringern, sondern bewirkt eher im Gegenteil, dass das Thema des Passungsverhältnisses zwischen BewerberInnen und Ausbildungsplätzen an Bedeutung gewinnt (vgl. dazu auch BMBF 2010, S. 22). Bisher ist diese Passung kaum erforscht (vgl. Jasper u. a. 2008), so dass das zu beantragende Projekt auch hier über einen innovativen Charakter verfügt.

### **3. Stand des Wissens, eigene Vorarbeiten**

#### **3.1 Stand des Wissens**

„Jede fünfte Lehre abgebrochen“ (Seng/zu Klampen 2010), so titelte jüngst die Nordwest-Zeitung in einem Bericht über den Entwurf des Berufsbildungsberichts 2010 der Bundesregierung. Demnach liegt die Zahl derjenigen Personen, die ihre Ausbildung vorzeitig abbrechen, aktuell bundesweit bei 21,5 %. Die hohe Zahl von Ausbildungsabbrechern und -abbrecherinnen in Deutschland gibt seit längerem Anlass zur Sorge, zeigt sich hier doch eine gravierende sozial- und wirtschaftspolitische Problematik. So bleiben auf der einen Seite besonders klein- und mittelständische Betriebe in ihren Bemühungen um die Qualifikation und Sicherung des Nachwuchses an Fachkräften erfolglos. Auf der anderen Seite gelangen mit den Ausbildungsabbrechern und -abbrecherinnen Personen auf den Arbeitsmarkt, die nur geringe Chancen haben dürften, eine qualifizierte und lebenslange Erwerbstätigkeit auszuüben (vgl. Jenewein 2002, S. 1). So hatten beispielsweise einer Erhebung der Agentur für Arbeit Emden/Leer zufolge im Sommer 2009 über die Hälfte (52,3 %) der Arbeitslosen in Ostfriesland keine abgeschlossene Berufsausbildung (Emder Zeitung 2009, S. 6). Freilich muss dies nicht automatisch bedeuten, dass es sich hier ausschließlich um AusbildungsabbrecherInnen handelt. Deutlich wird aber, dass der Weg in den Arbeitsmarkt ohne abgeschlossene Berufsausbildung erheblich erschwert ist (vgl. dazu auch BMBF 2009b, S 46ff).

Die Zahl der aufgelösten Ausbildungsverträge in Deutschland ist in den letzten 30 Jahren erheblich angestiegen.<sup>8</sup> Jenewein (2002) betont, dass die Kenntnisse über das Phänomen Ausbildungsabbruch trotz zahlreicher Studien nach wie vor defizitär sind: „Tatsächliche Kenntnisse über Vertragslösungsabläufe aus der Perspektive unterschiedlicher beteiligter Personen oder etwa über Frühindikatoren für drohende Vertragsauflösungen sind bislang nur unzureichend belegt“ (ebd., S. 2). Seit 2002 sind zwar einige neuere Studien, auf die wir noch eingehen werden, zur Thematik vorgelegt worden, aber insbesondere die Betrachtung des Ausbildungsabbruchs im Kontext der biographischen Entwicklung wurde bisher kaum in wissenschaftlichen Untersuchungen fokussiert.

##### **3.1.1 Das Phänomen Ausbildungsabbruch**

Als ‚Ausbildungsabbrecher‘ werden in der Regel Personen bezeichnet, die einen von ihnen unterzeichneten Ausbildungsvertrag auflösen, ohne den im Vertrag angestrebten Abschluss erzielt zu haben. Juristisch entspricht die Auflösung des Vertrags nach §15 BBiG einer Kündigung einer der beiden Unterzeichner des Vertrags oder einer Vertragsauflösung im beiderseitigen Einvernehmen. Diese Definition lässt allerdings weder Rück-

---

<sup>8</sup> So betrug die Lösungsquote 1978 gut 10 %, die höchsten Werte sind für den Beginn der 1990er Jahre zu verzeichnen, „die aktuellen Zahlen haben sich jedoch auf hohem Niveau stabilisiert und erreichen diese Höchstwerte nahezu“ (Deuer 2006, S. 5).

schlüsse auf Gründe zu, noch wird deutlich, wie hoch der Anteil der Jugendlichen ist, die eine Ausbildung abbrechen, aber weiter im Berufsausbildungssystem verbleiben und wie hoch der Anteil derjenigen ist, die ganz auf eine Ausbildung verzichten (vgl. Bohlinger 2002, S. 3). Eine präzisere Definition nimmt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) vor. Hier wird das Nichtbeenden einer Ausbildung nur dann als Abbruch bezeichnet, wenn keine weitere Ausbildung begonnen wurde oder in Planung ist.<sup>9</sup> Das BiBB befragte 2003 circa 2300 Personen mithilfe eines standardisierten Fragebogens und zwar zu den Themen beruflicher Verbleib nach einer Vertragslösung, Zeitpunkt der Vertragslösung und Gründe für Vertragslösungen. Aus den Ergebnissen der Studie geht hervor, dass 28 % der Befragten nach Auflösung des Vertrages ihre Ausbildung endgültig abgebrochen haben, während sich ein Großteil der Befragten nach der Vertragslösung weiter in betrieblicher Ausbildung befand (vgl. Schöngen 2003, S. 12ff). Die überwiegende Zahl der Verträge wurde innerhalb des ersten Lehrjahres gelöst. Die Befragten nennen in erster Linie betriebliche Gründe für den Ausbildungsabbruch und hier dominieren vor allem Konflikte mit den AusbilderInnen oder BetriebsinhaberInnen (vgl. ebd., S. 8).

Eine im Rahmen des Modellprojekts „Ziellauf – Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen im nordrhein-westfälischen Handwerk“ durchgeführte Untersuchung kommt ebenfalls zu dem Ergebnis, dass Konflikte im Betrieb aus Sicht der Auszubildenden eine zentrale Ursache bei den betrieblichen Gründen für eine Vertragslösung sind (vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag 2002, S. 14). Die Untersuchung dokumentiert, dass Jugendliche, die nicht auf praktische Vorerfahrungen (z.B. Praktika) in ihrem Ausbildungsbereich zurückgreifen können und die ihre Lehre in einem anderen als ihrem Wunschberuf absolvieren,<sup>10</sup> vermehrt abbrechen. Auffällig sind die differierenden Einschätzungen von AusbilderInnen und Auszubildenden bezüglich der Hintergründe: So geben 13 % der Auszubildenden eigene Fehlzeiten als Problem in Bezug auf den Abbruch der Ausbildung an, während es auf Seiten der Betriebe 64 % sind. 9 % der Auszubildenden sehen schlechte Leistungen im Betrieb als Grund für den Abbruch an, während diese Problematik von 47 % der AusbilderInnen genannt wird (vgl. ebd., S.10).

Aus den Ergebnissen einer von IHK Osnabrück/Emsland in Auftrag gegebenen Studie (Fragebogen) geht ebenfalls hervor, dass die Perspektiven von Betrieben und von Auszubildenden bezüglich der Gründe für Ausbildungsabbrüche oftmals erheblich differieren. Die Auszubildenden geben vor allem betriebliche Gründe für die Vertragslösungen an, dazu gehören sowohl Konflikte mit den Vorgesetzten und AusbilderInnen als auch mangelnde Vermittlung von Ausbildungsinhalten. Aus Sicht der Betriebe brechen die Lernenden ihre Ausbildung vor allem entweder aus privaten Gründen ab, weil sie die Berufsausbildung mit falschen Vorstellungen begonnen haben oder weil sie nicht ausreichend motiviert sind (vgl. Piening, Hausschildt, Rauner 2010).

Diese unterschiedlichen Einschätzungen zeigen erstens, dass ein Vergleich – wie bei dem hier beantragten Vorhaben intendiert – der betrieblichen Perspektive, mit der der Auszubildenden sinnvoll ist. Zweitens ermöglicht unser Fokus, dass Berufsfindungsprozesse und Berufsorientierungen, verstanden und konzeptionalisiert als erfahrungsbasierte Einstellungen der Jugendlichen, differenziertere Aussagen und Ergebnisse zulassen, die

---

<sup>9</sup> Vgl. Fußnote 5.

<sup>10</sup> Vgl. dazu auch Prager/Wieland (2005), die auf Basis einer repräsentativen Befragung von knapp 800 jungen Leuten zwischen 14 und 20 Jahren konstatieren, dass 37 % der Jugendliche, die heute an der Schwelle ins Berufsleben stehen, den Eindruck haben, dass ihnen der Zugang in den Wunschberuf versperrt sei (vgl. ebd., S. 20).

die Ebene einer deskriptiven Beschreibung, wie sie in vielen Studien vorliegt, überschreiten. Und drittens nimmt das hier beantragte Vorhaben die grundsätzliche Auffassung bezüglich Relevanz und Funktion von Ausbildung in den Blick, erweitert also die betriebliche Perspektive um die Ebene gesellschaftlicher Werte, die mit dem Konzept Ausbildung verbunden werden. Auch diesbezüglich eröffnet das hier beantragte Vorhaben ein Feld, das in der bisherigen Forschung zum Ausbildungsabbruch nicht ausreichend bearbeitet wurde.

Neben den bisher erwähnten Studien finden sich weitere, die sich in Längsschnittstudien der Ausbildungsproblematik zuwenden. Im Fokus einer Untersuchung von Qante-Brandt, Rosenberger und Breden (2006) stehen Ausbildungskonflikte im Handwerk (regionaler Bezug: Bremen). Befragt wurden Auszubildende in verschiedenen Phasen der Ausbildung zu ihren Einstellungen, Erwartungen und Interessenlagen. Zusätzlich wurden problemzentrierte Interviews mit AbbrecherInnen, AusbilderInnen und BerufsschullehrInnen geführt.<sup>11</sup> In den Ergebnissen werden auch subjektive Aussagen der Jugendlichen berücksichtigt. Eine „besorgniserregend“ (ebd., S. 36) hohe Anzahl der Befragten kämpft während der Ausbildungszeit mit persönlichen Problemen, dazu gehören Schwierigkeiten in Beziehungen, zunehmende Verschuldung sowie im Ausbildungsprozess steigende gesundheitliche Belastungen. Ein weiterer zentraler Aspekt sind enttäuschte Hoffnungen, sowohl was die Arbeitsplatzsicherheit nach der Ausbildung anbelangt als auch die Möglichkeiten, sich später im erlernten Beruf selbstständig zu machen (vgl. ebd., S. 80f). Oft lässt sich eine Diskrepanz zwischen den ursprünglichen beruflichen Wunschvorstellungen und den in der betrieblichen Realität gemachten Erfahrungen feststellen. Nach Qante-Brandt et al. stellt diese Differenz zwischen den subjektiven Vorstellungen und der Ausbildungsrealität eine latente Belastung der Ausbildungssituation dar, die zu Spannungen und Konflikten im Arbeitsverhältnis führen kann (vgl. ebd., S. 81 und S. 129f).

Eine weitere Längsschnittstudie, diesmal von Ernst Deuer (2006), beschäftigt sich mit der Früherkennung von Ausbildungsabbrüchen u.a. mit dem Ziel, mögliche Präventionsmaßnahmen zu entwickeln. Hierbei rückt neben der betrieblichen Situation auch die Bewältigung der Berufseinmündung in den Mittelpunkt der Betrachtung und damit die Frage, inwieweit berufliche Wunschvorstellungen realisiert werden konnten. Diskutiert wird, ob ein Ausbildungsabbruch ein bedenklicher Bruch in der Berufsbiographie ist oder Ausdruck der individuellen Entscheidungsfreiheit. Deuer zeigt, dass vor allem die mangelnde Realisierung beruflicher Wunschvorstellungen und ein geringes Passungsverhältnis zwischen den individuellen Erwartungen der Auszubildenden und der tatsächlichen Ausbildungsrealität, die Abbruchneigung begünstigen (vgl. ebd., S. 187f).

Eine aktuelle quantitative Studie zum Thema „Analyse von Ausbildungsabbrechern“ an der Universität Zürich untersucht, welche Faktoren die Entscheidung von Jugendlichen in der Schweiz<sup>12</sup>, ihren Ausbildungsvertrags vor Abschluss der Lehre aufzulösen, beeinflusst haben. Die Autoren der Studie unterscheiden zwischen individuellen Kosten bzw. Stressfaktoren (wie Prüfungsangst oder finanzielle Probleme) und regionalen Einflüssen auf dem Ausbildungsmarkt. So brechen Jugendliche in Regionen mit einer höheren Arbeitslosenquote die Ausbildung häufiger ab. Dies wird mit den geringeren

---

<sup>11</sup> Es wird allerdings nicht transparent, nach welchen Kriterien das qualitativ erhobene Material ausgewertet wurde.

<sup>12</sup> Die Berufsausbildung in der Schweiz ist in groben Zügen mit dem Ausbildungssystem in Deutschland vergleichbar. Auch hier existiert ein duales Ausbildungssystem.

Möglichkeiten begründet, nach abgeschlossener Ausbildung einen passenden Arbeitsplatz zu finden und damit „Erträge aus einer abgeschlossenen Ausbildung zu erhalten“ (Bessey/Backes-Gellner 2008, S. 21.). In Bezug auf die individuellen Kosten und Stressfaktoren fallen besonders Unterschiede zwischen den Geschlechtern ins Auge. Frauen brechen den Ergebnissen dieser Studie zufolge ihre Ausbildung insgesamt seltener ab als Männer.<sup>13</sup> Prüfungsangst kann ausschließlich bei Männern als signifikante Determinante für den Abbruch gesehen werden und männliche Auszubildende brechen ihre Lehre öfter wegen schlechter Aussichten auf dem Arbeitsmarkt ab als weibliche, während für Frauen schlechte Einkommensaussichten eine größere Rolle spielen. Außerdem ist eine vergleichsweise hohe Abbruchquote bei Frauen in männerdominierten Ausbildungsberufen zu verzeichnen (vgl. ebd. und Bessey/Backes-Gellner 2007). An dieser Stelle zeigt sich die Relevanz der Kategorie Geschlecht im Hinblick auf die Thematik des Ausbildungsabbruchs. Dieser Aspekt wird in den uns vorliegenden Studien nicht differenziert aufgearbeitet. So wurden bisher keine Studien vorgelegt, die sich detailliert mit Erklärungsmustern für Geschlechterunterschiede, die insgesamt auch nur in wenigen quantitativen Befragungen Berücksichtigung finden (vgl. z.B. Quante-Brandt/Rosenberger/Breden 2006; Hecker 1998), auseinandersetzen. Bei unserem Vorhaben handelt es sich zwar nicht um eine explizit genderspezifische Studie, aber wir werden prüfen, inwieweit Gender eine relevante Kategorie im Gesamtkontext ist und werden diese Dimension auch bei der Entwicklung spezifischer Präventionsmaßnahmen zur Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen in Rechnung stellen. Gleiches gilt für die anderen im Kontext von Diversity diskutierten Kategorien.

### 3.1.2 Das Phänomen Ausbildungsabbruch im Kontext der Gesamtbiographie

Studien, die das Phänomen Ausbildungsabbruch im Kontext der Biographie betrachten, sind bisher kaum erschienen.<sup>14</sup> Ausnahmen bilden die berufsbiographische Untersuchung von Hensge aus dem Jahr 1987 sowie die aktuelle Untersuchung von Lamamra/Masdonati (2008; 2009): Hensges Absicht ist es, das Ereignis des Ausbildungsabbruchs vor dem Hintergrund des gesamten beruflichen Lebenswegs zu analysieren. Die von ihr interviewten „AusbildungsabbrecherInnen“ berichten unter anderem von Problemen mit Ausbildern und Ausbilderinnen. Außerdem stellt sich oftmals auf der Basis der Berufspraxis heraus, dass die beruflichen Wunschvorstellungen wenig realistisch sind und eigene Fähigkeiten zum Teil nicht adäquat eingeschätzt werden (vgl. Hensge 1987). Im Rahmen einer aktuellen qualitativen Untersuchung des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung (EHB) in der Schweiz wurden 46 Auszubildende, die ihre Lehre innerhalb des ersten Jahres abgebrochen hatten, in halbstrukturierten Interviews nach den Gründen für die Vertragsauflösung befragt, dazu gehören ein schlechtes Arbeitsklima, Scheitern beim Erlernen des Berufs und Schwierigkeiten beim Übergang von der Schule in die Berufswelt (vgl. Lamamra/Masdonati 2008 und 2009). Die Studienergebnisse unterstreichen, dass der Lehrabbruch nicht als isoliertes Ereignis, sondern als Ergebnis bio-

<sup>13</sup> Dies trifft für Ostfriesland/Papenburg nicht zu. Dieser Umstand weist für uns darauf hin, dass es sinnvoll ist, diesen Aspekt im Rahmen des Projektes zu klären.

<sup>14</sup> Fischer (2002) befasst sich zwar mit der Entwicklungsgeschichte lernschwacher Jugendlicher, die eine Ausbildung im Handwerk abgebrochen haben, und interviewte in diesem Kontext AbbrecherInnen und AusbilderInnen. Sie analysiert jedoch das Phänomen des Abbruchs nicht im Kontext der Gesamtbiographie, sondern legt den Fokus auf die Gründe für den Ausbildungsabbruch und bezieht hier den chronologischen Verlauf – wie es dazu kam – mit ein.

graphischer Prozesse zu betrachten ist. Hier werden die unterschiedlichen Strategien der Betroffenen im Umgang mit dem Abbruch – wie beispielsweise Rückzug, Anpassung oder Ausweichen – fokussiert. Darüber hinaus gehen die Autorinnen der Frage nach, inwiefern der Ausbildungsabbruch für die Interviewten einen „Bruch“ im Lebenslauf darstellt oder ob er als Element einer kontinuierlichen Karriere zu betrachten ist. Unsere Studie nimmt im Unterschied dazu die Entwicklung hin zum Ausbildungsabbruch in den Blick, um auf Basis der Ergebnisse spezifische Maßnahmen zur Verringerung von Ausbildungsabbrüchen zu erarbeiten.

### 3.1.3 Entwicklung von Maßnahmen zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen

Einige der Studien zum Ausbildungsabbruch entwickeln zwar auf der Grundlage ihrer Ergebnisse Empfehlungen zur Prävention bzw. Verringerung von Vertragslösungen (vgl. z.B. Engelhardt/Maaser 2002; Deuer 2006 und Piening/Hauschildt/Rauner 2010). Die vorgeschlagenen Maßnahmen sind jedoch recht allgemein formuliert. Bezüge zu regionalen und berufsspartenbezogenen Spezifika fehlen, Kategorien wie Geschlecht und Herkunft etc. bleiben weitgehend unberücksichtigt. So empfiehlt Deuer (2006) beispielsweise eine verbesserte Vorbereitung der Berufseinmündung, deren Realisierung vor allem durch die allgemeinbildenden Schulen zu gewährleisten ist. Piening, Hauschildt und Rauner (2010) raten an, die Qualität der Ausbildung in den Betrieben zu erhöhen, die häufig von Vertragslösungen betroffen sind, sowie den Übergang von der Schule in den Beruf besser zu organisieren. Zudem sollten AusbilderInnen in Kommunikation und Konfliktmanagement geschult werden.

Ende 2008 hat das BMBF in Kooperation mit weiteren Partnern im Rahmen des Ausbildungsstrukturprogramms JOBSTARTER eine Initiative zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen gegründet. Hier werden Auszubildenden, bei denen sich Konflikte im Ausbildungsbetrieb abzeichnen, ehrenamtliche Mentoren bzw. Mentorinnen zur Seite gestellt (vgl. BMBF 2010, S. 36). Da das Programm noch recht neu ist, liegen bisher noch keine Ergebnisse zu dessen Effektivität vor.

In der ebenfalls vom BMBF (2009c) in Auftrag gegebenen Expertise „Ausbildungsabbrüche vermeiden“ werden unter anderem zahlreiche an vielen Orten in Deutschland laufende Good Practice Beispiele zur Prävention von Ausbildungsabbrüchen vorgestellt<sup>15</sup>. Die Autoren unterscheiden dabei zwei zentrale Handlungsfelder präventiver Maßnahmen: Maßnahmen vor der Berufsausbildung, wie individuelle Berufsberatung durch die Agenturen für Arbeit oder auch Verbesserung der Soft Skills<sup>16</sup>, und Maßnahmen während der Ausbildung, wie Entwicklung personaler und sozialer Kompetenzen der Auszubildenden<sup>17</sup> oder eine passgenaue externe Begleitung und Beratung der Jugendlichen<sup>18</sup> (vgl. ebd., S. 9). Auf Basis dieser umfangreichen Recherche von Präventionsgeboten auf Bundes- und Länderebene sowie einer darauf aufbauenden Analyse von Problemen und Angebotslücken entwickeln die Autoren Vorschläge zur Optimierung der Prävention von Ausbildungsabbrüchen. Die evaluierten Aspekte entsprechen dem Profil des hier beantragten

---

<sup>15</sup> Die Autoren der Expertise konzentrieren sich dabei vor allem auf Programme, die sich an „echte“ AbbrecherInnen – also an Jugendliche, die nach dem Ausbildungsabbruch keine neue Ausbildung aufnehmen.

<sup>16</sup> Hier finden sich entsprechende Initiativen in Rheinland-Pfalz und Bayern (vgl. BMBF 2009c, S. 19).

<sup>17</sup> Z. B. durch das Angebot von Trainings zur Konfliktbewältigung (vgl. ebd., S. 20).

<sup>18</sup> Entsprechende Projekte werden in Bremen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein angeboten (vgl. ebd.).

Projektes: Insbesondere soll laut BMBF die Passfähigkeit der Maßnahmen nach Region, Branche und Zielgruppen verbessert werden. In diesem Kontext werden ein optimierter Zuschnitt auf Berufsgruppen und Betriebsstrukturen, die „Berücksichtigung der regionalen sowie branchen- und zielgruppenspezifischen Anforderungen“ (ebd., S. 27) sowie die stärkere Einbeziehung von Gender Aspekten angeregt. Außerdem wird eine Verbesserung der Datenlage durch qualitative und quantitative Studien zum Ausbildungsabbruch gefordert (vgl. ebd.). Indem wir uns im hier beantragten Projekt auf eine ausgewählte regional relevante Berufsgruppe konzentrieren, verbunden mit dem Ziel der Entwicklung passgenauer Präventionsmaßnahmen, leistet die Studie einen Beitrag zur Optimierung der Präventionsarbeit. Die Genderperspektive ist von Beginn an und kontinuierlich als eine systematisch zu beachtende Differenzlinie mitgedacht. Des Weiteren ist das Profil des Projektes in Form einer mit den verschiedenen Kooperationspartnern verknüpften Feedback-Struktur auf die Passgenauigkeit der zu entwickelnden Maßnahmen konzentriert.

Die in dem beantragten Vorhaben beabsichtigte Öffnung der Perspektive auf Berufsfindungsprozesse hat Konsequenzen für die Maßnahmen. Wie bereits in Kapitel 2.1 ausgeführt, ermöglicht die Fokussierung von Unterschieden hier die Generierung von Kriterien, die sich eher förderlich oder hemmend auf Berufsfindungsprozesse auswirken. Diese Kriterien bilden, zusammen mit den Ergebnissen der Befragungen in den Betrieben, die Grundlage für die Entwicklung eines Maßnahmenkatalogs zur Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen, der spezifische Differenzlinien berücksichtigt.

### **3.2 Eigene Vorarbeiten**

Die Einbeziehung studentischer Seminar- und Abschlussarbeiten wird auf verschiedenen Ebenen angestrebt. Bereits in der Vorbereitungsphase ist eine studentische Arbeit im Rahmen des Seminars Forschungsmethoden des Bachelor Studiengangs Soziale Arbeit entstanden. Darüber hinaus bieten sowohl das Forschungsdesign mit zwei Erhebungs- und Auswertungsphasen als auch die in der Narrationsanalyse eingebetteten Einzelfallanalysen verschiedene passende Formate (vgl. Forschungsdesign) für Abschlussarbeiten – sowohl im Bachelorstudiengang Soziale Arbeit als auch im Masterstudiengang Soziale Arbeit und Gesundheit im Kontext sozialer Kohäsion. Des Weiteren werden die Masterstudierenden explizit aufgefordert, die in ihrem Studiengang zu erbringende anwendungsbezogene Forschungsleistung im Projekt anzusiedeln.

Beide Antragsstellerinnen bieten Lehrveranstaltungen sowohl im Bachelor als auch im Master an und verfügen über mannigfache Erfahrungen in der Anleitung und Begleitung von empirischen Arbeiten. Inhaltlich ergänzen sie sich durch die Schwerpunkte (Berufsbildungs-, Bildungs-, Gender-, Biographie-, Jugendforschung sowie Gesellschaftstheorie).

## **4. Ausführliche Beschreibung des Arbeits- und Zeitplans**

### **4.1 Forschungsdesign**

Das beantragte Vorhaben basiert auf einer Daten-, Methoden- und Perspektiventriangulation. Um die Gründe einer vorzeitigen Vertragsauflösung zu erfassen erfolgt zunächst eine Befragung der Jugendlichen mit Hilfe eines Fragebogens. Zur Konzeption des Fragebogens werden im Vorfeld Gespräche mit beruflich am Ausbildungsprozess Beteiligten ge-

führt, konkret mit den am Projekt beteiligten Kooperationspartnern. Die durch den Fragebogen erhobenen Daten, die mit Hilfe des SPSS-Verfahrens<sup>19</sup> ausgewertet werden, bilden die Grundlage für den zweiten Schritt, in dem in Form von offenen berufsbiographischen Interviews die subjektive Sicht der betroffenen Jugendlichen fokussiert wird. Mit diesem methodischen Vorgehen orientieren wir uns sowohl in der Erhebungs- als auch in der Auswertungsphase<sup>20</sup> an das in den letzten 20 Jahren etablierte narrationstrukturelle Verfahren, entwickelt von Fritz Schütze (vgl. 1983; 1987). Das Ziel der zu diesem Verfahren gehörigen Methode des narrativen Interviews ist die Wiedergabe von Erlebnissen, in denen der Erzählende selbst in irgendeiner Art und Weise verwickelt war und die deshalb in lebensgeschichtliche, situative oder kollektivhistorische Ereignisverläufe münden können. Das inzwischen als Standard anerkannte narrative Interview ermöglicht sowohl die Erfassung von Haltungen bzw. Einstellungen der Jugendlichen als auch die Rekonstruktion von konkreten Ereignissen als Prozess. Uns interessiert, wie sich der Berufsfindungsprozess gestaltet, wie ein mögliches Potential für einen Ausbildungsabbruch aufgebaut wird und wie Jugendliche dann mit der Situation, die Ausbildung abzubrechen, umgehen. Um diese Prozesse zu rekonstruieren ist ein Verfahren notwendig, das den Befragten größtmöglichen Spielraum für eigene Relevanzsetzungen bietet. Dementsprechend reicht eine Befragung anhand eines Fragebogens für das dargestellte Forschungsinteresse nicht aus. Der Fragebogen dient zum einen der Erkenntnis, welche Gründe für einen Ausbildungsabbruch genannt werden und wie diese sich verteilen, stellt also ein eigenständiges Ergebnis dar, und bietet zum anderen die Basis, auf der potenzielle InterviewpartnerInnen ausgewählt werden. Um die Bandbreite möglicher Entwicklungen hin zu einem Ausbildungsabbruch zu erfassen wird sich bei der Auswahl der Interviewten an eine maximale Kontrastierung orientiert, die darüber hinaus in der Regel durch 12-16 Interviews erreicht werden kann.

Zur Erfassung der betrieblichen Perspektive wird ebenfalls ein Fragebogen konzipiert, der an die Betriebe gesendet wird, in denen die von uns befragten Jugendlichen ihre Ausbildung beginnen wollten bzw. begonnen hatten. Die Konzeption des Fragebogens wird wiederum in Absprache mit den Kooperationspartnern entwickelt. Hierbei interessiert, welche Erwartungen an die Auszubildenden formuliert werden, welche Gründe für einen Ausbildungsabbruch von den Betrieben genannt werden, ob Entwicklungen hin zu einem Abbruch wahrgenommen wurden und Möglichkeiten der Prävention genannt werden können. Wiederum werden die Fragebögen mit Hilfe des SPSS-Programms als eigenständiges Ergebnis ausgewertet und im Weiteren durch Experteninterviews ergänzt, mit dem Ziel, Themenfelder, die sich bei der Auswertung der Fragebögen bezüglich der betrieblichen Perspektive ergeben haben, inhaltlich fundiert zu vertiefen. Das Experteninterview gehört zu den leitfadengestützten Interviewformen und dient in erster Linie einem Erkenntnisinteresse, das stärker an (implizierten) Wissen und nicht an persönlichen, eigens erlebten Erfahrungen orientiert ist (vgl. Bogner/Littig/Mens 2005). Als Experten können Personen gelten, die im jeweiligen Handlungsfeld, also hier im Kontext der Ausbildung, tätig sind. Inwieweit die Auswertung der Fragebögen Auskunft über potentielle InterviewpartnerInnen ermöglicht, ist momentan eine eher offene Frage. Angedacht ist, sich für diesen Punkt mit der Kooperationspartnern zu beraten, da sie die Betriebe kennen und

---

<sup>19</sup> SPSS ist ein gängiges Statistik- und Analysecomputerprogramm, mit dem Antworten in Fragebögen quantitativ aufbereitet und Korrelationen gebildet werden.

<sup>20</sup> Siehe zu den einzelnen Schritten der Erhebung und Auswertung Punkt 4 Arbeits- und Zeitplan.



Hinweise beispielsweise auf langjährig in der Ausbildung Engagierte geben können. Die Anzahl der zu erhebenden Experteninterviews wird zwischen 5-8 liegen, da nicht von mannigfachen differenten Wissen und Positionen auszugehen ist. Weil hier die Perspektive nicht auf die Person (Biographie), sondern auf das erworbene Wissen ausgerichtet ist, werden die Interviews mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. Mayring 2000) ausgewertet.

Der zweifache Einsatz von qualitativen Interviewverfahren erfordert u. E. einen Forschungszusammenhang, der durch die Mitarbeit weiterer Personen gekennzeichnet ist. Insbesondere die Analyse solcher Daten sollte in einem Kontext eingebunden sein, in dem Interpretationsergebnisse hinsichtlich ihres intersubjektiven Gehalts kritisch diskutiert werden können (vgl. Steinke 2000). Beabsichtigt ist, hierfür Studierende des Masters ‚Soziale Arbeit und Gesundheit im Kontext Sozialer Kohäsion‘ einzubeziehen, da dieser Studiengang forschungsorientiert konzipiert ist und die Absolventen Prüfungsleistungen in Form von eigenen Forschungsarbeiten erbringen müssen.

Die Auswertung der verschiedenen Datensätze erfolgt, wie dargestellt, in mehreren Schritten und wird jeweils von den Kooperationspartnern im Rahmen von Workshops begleitet, so dass die Erarbeitung des Maßnahmenkatalogs kontinuierlich im Forschungsprozess entwickelt wird. Insgesamt ist diese Forschungsphase zunächst in zwei eindeutige Abschnitte untergliedert: a) Ergebnisse der Befragung (Fragebogen und Interview) der Jugendlichen und b) Ergebnisse der Befragung (Fragebogen und Interview) der Betriebe. Diese Trennung ist zu betonen, da keine konkrete, d.h. fallbezogene Zusammenführung der Daten bezüglich eines bestimmten Ausbildungsabbruchs angestrebt wird. Die Zusammenführung der Analyseergebnisse der beiden Bereiche stellt im Weiteren keine Addition der Ergebnisse dar, sondern den letzten und eigenständigen Schritt in der Auswertung. Hierbei ist zu beachten, dass die jeweiligen Ergebnisse unterschiedlichen Ebenen entsprechen, der Bereich A führt zu einer Typenbildung, Bereich B beinhaltet eine Inhaltsanalyse, ist also an Wissen und Standpunkte orientiert. Ziel der Triangulation ist die Entwicklung eines Instruments zur Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen. Wir erwarten, dass die verschiedenen Typen von Ausbildungsabbrüchen uns differente Anforderungen an zu entwickelnde Maßnahmen aufzeigen, also nicht alle Formen von Ausbildungsabbrecher durch die gleiche Präventionsarbeit begegnet werden kann. Auf dieser Grundlage interessiert, welche betriebliche Sichtweise mit der der Jugendlichen kompatibel ist und wo sich welche Unterschiede zeigen. Darüber hinaus gehen wir davon aus, dass wir in beiden Bereichen Ergebnisse über die Einstellung zur Ausbildung bezüglich deren Nutzen und gesellschaftlicher Relevanz erhalten, so dass hier ein direkter Vergleich möglich ist.

## 4.2 Arbeits- und Zeitplan

Monat	Vorhaben
<b>1./2.</b>	<b>Vorbereitung der ersten Erhebungsphase</b>
	Recherche bezüglich der aktuellen Adressen der Jugendlichen. Diese Arbeit wird von der IHK übernommen.
	Auswertung der von der IHK erstellten Statistik für 2010.
	Erstes gemeinsames Arbeitstreffen aller Kooperationspartner für die Konzeption des ersten Fragebogens. .
	Literaturrecherche
	Auf Grundlage der letzten drei genannten Punkte Konzeption des Fragebogens bezogen auf die Jugendlichen (im Folgenden Fragebogen1)
<b>3. - 5.</b>	<b>Durchführung und Auswertung der ersten Erhebungsphase</b>
	Einrichtung der Technik für die Beantwortung des Fragebogens1 anonym via Internet
	Versenden des Fragebogens1 an circa 180 Jugendliche, mit der Vorgabe, diesen in binnen von 4 Wochen zu beantworten, Freischaltung des Zugangs über Internet.
parallel	Interviewschulung von 4-5 Masterstudierende zur Vorbereitung der nächsten Erhebungsphase (erfolgt durch die Projektleitung)
	Dateneingabe der beantworteten Fragebögen1, eventuell weitere Adressenrecherche, mögliches zweites Schreiben um eine hohe Beteiligung an der Befragung zu erreichen.
	Auswertung der Fragebögen. Hierfür u.a. zweites Treffen der Kooperationspartner. Erste Überlegungen bezüglich des zu entwickelnden Maßnahmenkatalogs
<b>6.</b>	<b>Vorbereitung und Durchführung der zweiten Erhebungsphase</b>
	Auswahl potentieller InterviewpartnerInnen auf Grundlage der Fragebögen, Kontaktaufnahme und Terminabsprache
	Erhebung von circa 12-16 narrativen Interviews durch einen Pool von InterviewerInnen (Masterstudierende und ProjektmitarbeiterIn)
	Transkription der audiovisuell aufgenommenen Interviews (wird als Auftragsarbeit abgegeben)
<b>7. - 12.</b>	<b>Auswertung der zweiten Erhebungsphase</b>
	Auswahl eines ersten Interviews, das in Anlehnung an das narrationsstrukturelle Verfahren in aufeinander aufbauenden Schritten und in Form einer Einzelfallanalyse bearbeitet wird. Diese ausführliche Auswertung erfolgt mit circa 4-6 Interviews, die Auswahl und Reihenfolge der auszuwertenden Interviews ergibt sich durch den jeweiligen maximalen Kontrast, weitere Interviews werden im letzten Schritt und als mögliche Er-

	gänzung hinzugezogen. Über diesen Weg wird eine Typologie bezogen auf Berufsorientierung und Ausbildungsabbrüche erarbeitet. In die Auswertung sind die bereits genannten Masterstudierenden im Sinne eines Auswertungsteam beteiligt.
<b>13.</b>	<b>Zusammenführung bisheriger Ergebnisse</b>
	3. und 4. Treffen mit den Kooperationspartnern in Form eines ganztägigen Workshops, in dem die Zusammenführung der Ergebnisse und die sich daraus ergebenden Konsequenzen (Maßnahmen) Thema sind.
	Triangulation der Ergebnisse des Fragebogen1 und der Interviews. Abschluss der Projektphase bezogen auf die Jugendlichen
<b>14. - 16.</b>	<b>Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der dritten Erhebungsphase</b>
	Konzeption des Fragebogen2 für die Betriebe.
	Versendung des Fragebogens2 an circa 80 Unternehmen durch die IHK, mit der Vorgabe, diesen in binnen von 4 Wochen zu beantworten.
parallel	Erarbeitung der Publikation. Dieser Arbeitsschritt verläuft bis zum Ende der Projektzeit.
	Dateneingabe der beantworteten Fragebögen2.
	Mögliches zweites Schreiben um eine hohe Beteiligung an der Befragung zu erreichen.
	Auswertung der Fragebögen und nach Rücksprache mit den Kooperationspartnern Auswahl potentieller InterviewpartnerInnen.
<b>17. - 19.</b>	<b>Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der vierten Erhebungsphase</b>
	5. Treffen der Kooperationspartner mit dem Ziel eines ersten Entwurfs des Maßnahmenkatalogs, der u.a. in den Experteninterviews zur Diskussion gestellt werden kann.
	Entwicklung eines Leitfadens bezüglich der Experteninterviews.
parallel	Planung einer Abschlusstagung.
	Erhebung von circa 6-8 Interviews mit in den Betrieben verantwortlichen Ausbildungsleitern und -leiterinnen. Beteiligung von 3-4 Masterstudierenden.
	Transkription der audiovisuell aufgenommenen Interviews (wird als Auftragsarbeit abgegeben).
	Auswertung der Interviews (zusammen mit den Masterstudierenden). Die Auswertung orientiert sich an der Inhaltsanalyse und beinhaltet die Kondensierung von Kategorien.
<b>20.</b>	<b>Zusammenführung der dritten und vierten Erhebungsphase</b>
	Triangulation der Ergebnisse des Fragebogen2 und der Interviews. Abschluss der Projektphase bezogen auf die Betriebe.

<b>21. - 23.</b>	<b>Zusammenführung sämtlicher Ergebnisse</b>
	Triangulation der gesamten Ergebnisse in Form eines Vergleiches der betrieblichen Perspektive mit der der Jugendlichen.
	6. und letztes Treffen mit den Kooperationspartnern auf dem die Zusammenführung der Ergebnisse bezüglich zukünftiger Präventionsarbeit Thema ist.
<b>24.</b>	<b>Abschlussarbeiten</b>
	Durchführung einer Tagung unter Beteiligung der Kooperationspartner.
	Erstellung des Abschlussberichts.
	Veröffentlichung der Publikation.

Tabelle 1: Arbeits- und Zeitplan

Angemerkt sei, dass die unterschiedlichen Zeitfenster bezüglich der Interviewauswertung ‚Jugendliche‘ und ‚Betriebe‘ nicht nur durch die Anzahl begründet ist, sondern vor allem in den zu den verschiedenen Methoden gehörigen Auswertungsschritten. Narrationsanalytisch zu arbeiten beinhaltet die Erarbeitung von Einzelfallanalysen, die zeitintensiver sind als die Analyse von Wissensbeständen.

## 5. Organisation des Projekts

Kennzeichnend für die Organisation des Projektes ist sowohl die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Kooperationspartnern (siehe hierzu auch Struktureffekte) als auch der Einbezug von (Master-)Studierenden der HS Emden/Leer. Die Kooperationspartner prägen die Projektarbeit insofern, da ihre kontinuierliche Mitarbeit eine feste zusätzliche Struktur erfordert, die in Form von im Forschungsprozess eingebetteten Workshops organisiert ist. Der IHK OP kommt insgesamt eine gesonderte Funktion zu, da sie der Dachverband für die Berufsausbildung ist, die statistischen Daten zur Verfügung stellt und Unterstützung bei der Kontaktaufnahme zu den Betrieben und den Jugendlichen leistet. Dementsprechend ist sie zeitlich und finanziell stärker in das Projekt involviert.<sup>21</sup> Die Gewinnung der Studierenden ist in die Lehre integriert. Beide Antragstellerinnen bieten Seminare im Bereich des Masters und in Forschungsmethoden an.

Unter Projektleitung I wurden die Aufgaben zusammengefasst, die sich auf die Kooperation und auf die Sicherung von Kontinuität beziehen (Ansprechpartnerin für die Kooperationspartnern sowie für die/den hauptamtlich wissenschaftliche/n MitarbeiterIn) und die stärker auf die Erhebungs- und Auswertungsphasen bezogenen Tätigkeiten der Anleitung und Koordination wurden der Projektleitung 2 zugewiesen. In der praktischen Umsetzung, konkret in den Workshops, Forschungswerkstätten und bei der Publikation, ist aber die gesamte Projektleitung beteiligt und verantwortlich.

<sup>21</sup> Die IHK OP bringt Arbeitsstunden und Sachmittel im Wert von 10.000€ ein, die anderen Kooperationspartner jeweils 2300€.

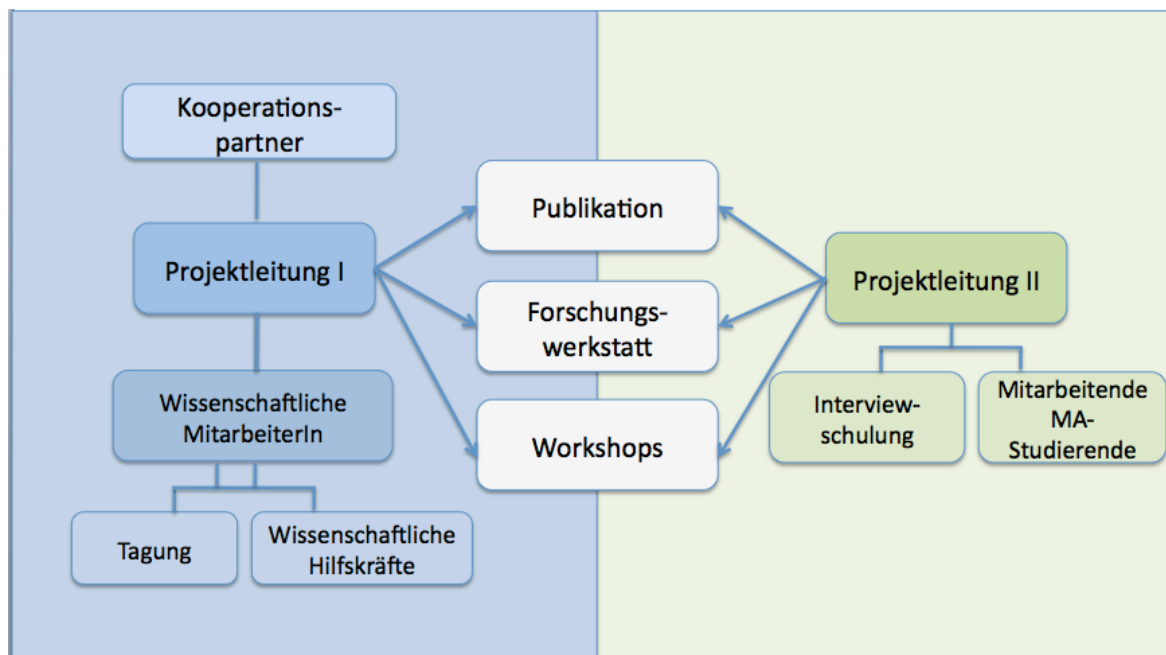


Abbildung 1: Verantwortlichkeiten im Projekt

## 6. Struktureffekte:

Die IHK OP ist selbst kein Klein- und Mittelunternehmen, sondern stellt ein Dachverband dar. Die für die Untersuchung relevanten Klein- und Mittelunternehmen sind alle Mitglieder der IHK OP. Die IHK nimmt die Zwischen- und Abschlussprüfungen im Rahmen der Lehrausbildung ab, berät die Unternehmen in Fragen der Ausbildung und bietet auch Hilfe bei Schwierigkeiten mit den Auszubildenden an. Funktion und Aufgabenprofil der IHK weisen damit ausdrücklich auf die zu erwartenden Struktureffekte für die Mitgliedsunternehmen hin. Da eine verbreitete Umsetzung des Maßnahmenkatalogs ohne die IHK sicherlich schwierig zu realisieren wäre, ist sie u. E. ein idealer Kooperationspartner. Auch ist die IHK bei ihren Mitgliedern eine anerkannte Institution und es werden bei der Umsetzung der Ergebnisse selbst die Unternehmen erreicht, die nicht Teil der Studie gewesen sind.

Das Hotel Regina Maris ist ein Klein- und Mittelunternehmen, das uns – neben seiner aus betrieblicher Perspektive beratenden Funktion – die Möglichkeit bietet, Präventionsmaßnahmen beispielhaft umzusetzen. Dies gilt ebenfalls für die AG Ems auch wenn sie kein KMU ist. Sie bietet uns als Großunternehmen mit ihrer Perspektive auf Ausbildung einen möglichen Vergleich auf Ausbildungsbedingungen und steht darüber hinaus für ein typisches Unternehmen in einer vom Tourismus geprägten Region. Die Agentur für Arbeit (Emden) ist ein zentraler Akteur im Ausbildungsbereich und hat – ähnlich wie die IHK – die Möglichkeit, Projektergebnisse auch institutionell zu verankern, kann also ebenfalls zur Nachhaltigkeit des Projektes beitragen. Die IGS (Emden) sowie die BBS II (Emden) ermöglichen die außerbetriebliche Sicht auf Ausbildung, können aber ähnlich wie die Betriebe, Präventionsmaßnahmen beispielhaft umsetzen.

## 7. Aussagen zu Kooperationspartnern

Die mit den Kooperationspartnern verbundenen Struktureffekten sind bereits unter Punkt 6 dargestellt. Die IHK als Dachverband der Klein- und Mittelunternehmen bietet uns ihre Infrastruktur und ist auch als Partner zur Kontaktaufnahme besonders in Bezug auf den

Kontakt zu den Betrieben eine Unterstützung. Auch ist anzunehmen, dass die Bereitschaft der Betriebe zur Teilnahme an der Studie durch die Beteiligung der IHK höher ist. Generell war die Zusammensetzung der Kooperationspartner von zwei Aspekten geprägt. Erstens sollten u.E. alle am Ausbildungsprozess beteiligten Institutionen mit ihrer möglicherweise divergierenden Sicht auf Ausbildung vertreten sein und auch die Möglichkeit erhalten, miteinander in die Diskussion zu kommen und zweitens sollte sich die im Forschungsprozess eingenommene Perspektive auf Biographie widerspiegeln (Schule).



### 3. Projektverlauf – ein Überblick

Die zentralen Aussagen des Projektantrages zusammenfassend kann von drei Arbeitshypothesen gesprochen werden, die prägend für das Projektdesign und den Projektverlauf gewesen sind:

- a) Die Erforschung des Phänomens Ausbildungsabbruch erfordert einen erweiterten Fokus, der auf den gesamten Berufsfindungsprozess ausgerichtet ist, so dass der Ausbildungsabbruch als Teil dieses Prozesses verstanden werden kann. Diese Fokussierung beinhaltet die Konsequenz, die Prozesse aus Sicht der Jugendlichen zentral zu erfassen und zu analysieren.
- b) Von einer Erforschung des Phänomens kann nur dann gesprochen werden, wenn die Perspektiven der beiden zentralen Akteure, also sowohl die der Jugendlichen als auch die der Betriebe, systematisch bearbeitet und anschließend bezüglich ihrer Schnittmenge analysiert werden. Die betriebliche Sicht (AusbilderInnen) ist eigenständig zu erfassen und zwar nicht einzig in Bezug auf Ausbildungsabbruch, sondern erweitert auf Vorstellungen und Erwartungen an eine gute Ausbildung. In einem weiteren Schritt kann dann das Passungsverhältnis zwischen den beiden verschiedenen Perspektiven (Jugendliche/ AusbilderInnen) untersucht werden.
- c) Zur Beachtung von branchentypischen Ausbildungsbedingungen und der Berücksichtigung möglicher Unterschiede vor dem Hintergrund des jeweiligen Berufsfeldes beschränkt sich die Untersuchung auf einen Berufszweig und zwar auf den Bereich mit den höchsten Abbruchquoten, konkret auf das Hotel- und Gaststättengewerbe (Hoga).

Die drei genannten Punkte beinhalten jeweils spezifische Annahmen über mögliche Gründe und Bedingungen für einen Ausbildungsabbruch: a) Ausbildung generell oder der Ausbildungsberuf passen nicht zur Person/Lebenssituation, b) unterschiedliche Erwartungen/Vorstellungen (allgemein) an Ausbildung und c) berufsspezifische und/oder betriebliche (Arbeits-)Bedingungen.

Um wie dargestellt das Phänomen Ausbildungsabbruch in der Form umfassend zu untersuchen, wurden insgesamt vier (quantitative und qualitative) Teilstudien durchgeführt, deren Ergebnisse miteinander trianguliert wurden.

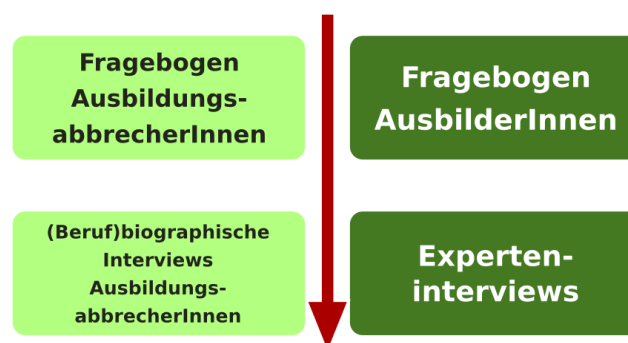


Abbildung 2: Übersicht Projektverlauf



Im allgemeinen bieten nichtstandardisierte und standardisierte Methoden je spezifische Vorteile bzw. Nachteile: Während nichtstandardisierte Erhebungen insbesondere für die Erhebung und Rekonstruktion subjektiver Sinnsetzungen geeignet erscheinen, ermöglichen standardisierte Verfahren u.a. Aussagen über die quantitative Verteilung des untersuchten Phänomens. Im Rahmen des Projektes wurde eine (triangulative) Vorgehensweise praktiziert, die die Vorteile der qualitativen und quantitativen Konzeptionen miteinander verknüpfte.

Im Folgenden werden die einzelnen Teilstudien sowie die Triangulation jeweils in einem eigenen Kapitel vorgestellt. Die Präsentation orientiert sich an der Reihenfolge, in der gearbeitet wurde, auch wenn sich einzelne Phasen zeitlich überlappten. Das nun folgende Kapitel (Kapitel 4) beinhaltet die quantitative Umfrage der Auszubildenden, die laut Statistik der IHK eine Ausbildung vorzeitig beendet haben. Neben der Erläuterung des methodischen Vorgehens werden ausgewählte Ergebnisse vorgestellt. Das daran anschließende Kapitel 5 ist der subjektiven Sicht der betreffenden Jugendlichen gewidmet. Die Erhebung und Auswertung der berufsbiographischen Interviews war der arbeitsintensivste Teil und die im Folgenden dargestellten Teilstudien verliefen zeitlich parallel. In Orientierung an den Grundlagen rekonstruktiver Sozialforschung wurden nacheinander und im Sinne des kontrastiven Vergleiches Einzelfallanalysen erarbeitet, die den Berufsfindungsprozess und damit den Weg in den Ausbildungsberuf aufzeigen als auch den Aufbau des Erfahrungspotenzial bis hin zur Entscheidung, die Ausbildung abzubrechen. Des Weiteren konnte die Haltung der Jugendlichen zur Ausbildung und der ihr beigemessenen Relevanz analysiert werden, die besonders in der biographisch als problematisch erfahrenen Situation ‚Ausbildungsabbruch‘ und in der daran anschließenden Zeit der (Neu-)Orientierung zum Ausdruck kam. Um methodisch dieses Vorgehen zumindest an einem Fall exemplarisch etwas kleinschrittiger vorzustellen sowie die diesem Verfahren zugrundeliegenden Überlegungen zum Konzept der Biographie zu erläutern, wird in einem ersten Teil des Kapitels ein Artikel über den skizzierten Forschungsprozess abgedruckt, der 2014 bereits erschienen ist. Im zweiten Teil dieses Kapitels steht das umfangreiche Datenmaterial, die Interviews, im Mittelpunkt. Die erhobenen Erzählungen sind thematisch strukturiert und geben einen umfassenden Einblick in Erfahrungen, die im Hoga-Bereich erlebt wurden und die den Berufsfindungsprozess widerspiegeln, der (zunächst) in einen Abbruch mündete. Die aus den Einzelfallanalysen gewonnenen allgemeinen Erkenntnisse sind nicht in diesem Kapitel eingearbeitet; sie sind am Ende des Berichtes im Rahmen der Handlungsempfehlungen integriert.

In der dritten und vierten Teilstudie (Kapitel 6 und 7) standen die Perspektive der Ausbilder und Ausbilderinnen in den Betrieben sowie die Sicht weiterer an Ausbildung beteiligter Experten im Mittelpunkt. In Kapitel 6 werden das Vorgehen und die Ergebnisse der quantitativen Befragung (Fragebogen) der Ausbilder und Ausbilderinnen im Hoga-Bereich vorgestellt. In der Präsentation der Teilstudie ‚Experteninterviews‘ (Kapitel 7) steht wieder – analog zu den Interviews mit den Jugendlichen – das Datenmaterial selbst im Fokus, verbunden mit der Intention, einen Einblick in die Erfahrungen und Meinungen der an Ausbildung beteiligten Akteure zu ermöglichen. Die analysierten Erkenntnisse fließen des Weiteren in Kapitel 8 in die Triangulation der Ergebnisse der verschiedenen Teilstudien ein. Die Triangulation wird in Form eines Passungsverhältnisses präsentiert, das Auskunft gibt über die Schnittmengen und Diffe-

renzen zwischen den Perspektiven der Ausbilder und Ausbilderinnen (ergänzt durch die Experten und Expertinnen) sowie die der Jugendlichen, die eine Ausbildung abgebrochen haben.

#### **4. Quantitative Erhebung: Umfrage AusbildungsabbrecherInnen**

Das Projekt begann mit der quantitativen Befragung derjenigen Personen, die im Bezirk der IHK für Ostfriesland und Papenburg eine Ausbildung vorzeitig beendet haben. Der Erhebung sollte zum einen zu der Erkenntnis führen, welche Wege in die Berufsausbildung führen, wie viele der Befragten beispielsweise vorher ein Praktikum absolviert haben, welche Erwartungen an AusbilderInnen formuliert und welche Gründe für einen Ausbildungsabbruch genannt werden und wie sich diese verteilen. Zum anderen bot die Umfrage die Basis, auf der potenzielle InterviewpartnerInnen ausgewählt werden konnten, die im zweiten Schritt mithilfe biografisch-narrativer Interviews befragt wurden. Die Erhebung stellt ein eigenständiges Ergebnis dar, gleichzeitig dient sich jedoch vor allem der Kontaktherstellung zu Jugendlichen, die eine Berufsausbildung abgebrochen haben und die die Bereitschaft zeigten, an einem narrativen Interview teilzunehmen.

Zur Konzeption des Fragebogens für die AusbildungsabbrecherInnen wurde eine Literaturrecherche und -analyse zum Thema Jugend, Ausbildung und Ausbildungsabbruch sowie die Auswertung der von der IHK übermittelten Statistik zu vorzeitigen Vertragslösungen zwischen 2009 und 15.12.2011 im entsprechenden Kammerbezirk durchgeführt. Die Auswertung der IHK-Statistik 2009 zu Beginn des Projektes verdeutlichte die brisante Situation der Ausbildungsabbrüche im Hotel- und Gaststättengewerbe in der Region. Die Abbruchquoten waren in diesen Berufen noch höher als erwartet: An erster Stelle der Berufe mit den häufigsten Vertragslösungen rangiert der Beruf der Hotelfachfrau/mann mit 75 Prozent, gefolgt von Restaurantfachfrau/mann mit 73 Prozent sowie an dritter Stelle Köchin/Koch mit 70 Prozent. Nicht immer verbirgt sich jedoch hinter einer vorzeitigen Vertragslösung ein Ausbildungsabbruch. Als AusbildungsabbrecherInnen werden in der Regel Personen bezeichnet, die einen von ihnen unterzeichneten Ausbildungsvertrag auflösen, ohne den im Vertrag angestrebten Abschluss erzielt zu haben. Juristisch entspricht die Auflösung des Vertrags nach § 22 BBiG (Berufsbildungsgesetz) einer Kündigung einer der beiden Unterzeichner des Vertrags oder einer Vertragsauflösung im beiderseitigen Einvernehmen. Diese Definition lässt also weder Rückschlüsse auf Gründe zu noch wird ersichtlich, wie hoch der Anteil der Jugendlichen ist, die eine Ausbildung abbrechen, aber weiter im Berufsausbildungssystem verbleiben und wie hoch der Anteil derjenigen ist, die ganz auf eine Ausbildung verzichten, denn es werden keine Ausbildungsverläufe statistisch erfasst.

#### **Fragebogen: Aufbau und Operationalisierung**

Der Fragebogen für den quantitativen Teil des Projektes (siehe Anhang) ermöglicht den Befragten einen leichten Einstieg in die Befragung. Im Anschluss an die Einleitung folgen mehrere Abschnitte. Die Auswertung der Forschungsliteratur zu dieser Thematik diente als Grundlage für die Entwicklung des Fragebogens und brachte Dimensionen hervor, die für das Thema Ausbildung sowie Ausbildungsabbruch von Bedeutung sind und zur Herleitung der Items für den Onlinefragebogen dienten. Sie wurden im Folgenden für die Teil-

nehmenden wie folgt benannt: 1. Allgemeine Fragen zur Ausbildung, 2. Fragen zum Ausbildungsalltag, 3. Fragen zu BerufsschullehrerInnen und AusbilderInnen, 4. Fragen zum Ausbildungsende sowie 5. Fragen zur Person und zum Ausbildungsbetrieb. Bei den meisten Fragen handelt es sich um Fragen, die Einfach- oder Mehrfachantworten zulassen und zusätzlich die Möglichkeit bereitstellen „Sonstiges“ zu antworten und detaillierte Angaben zu formulieren. Darüber hinaus beinhaltet die Umfrage Items, die mithilfe einer Ratingskala beantwortet werden können.

### **Die Durchführung der Erhebung**

In zwei Durchgängen wurden im April und Juli 2012 insgesamt 1651 ehemalige Auszubildende, die ihre Ausbildung im Bezirk der Industrie- und Handelskammer für Ostfriesland und Papenburg vorzeitig beendet haben, angeschrieben und zur Teilnahme an einer circa zwanzigminütigen Onlinebefragung (Fragebogen siehe Anhang) gebeten. Die technische Umsetzung der Erhebung erfolgte mithilfe des Programms Evasys. Die Daten wurden mit SPSS ausgewertet.

Vor der ersten Erhebungsphase wurde ein Pre-Test durchgeführt. Er hat die Aufgabe, den Fragebogen auf seine Praktikabilität, Verständlichkeit, Vollständigkeit und Qualität zu prüfen (Raithel 2008: 63). Zu diesem Zweck wurde auf das berufliche Netzwerk einer Mitarbeiterin zurückgegriffen, durch welches der Zugang zu Personen, die einmal eine berufliche Ausbildung abgebrochen hatten, hergestellt werden konnte. Der Pre-Test gab in Ergänzung zu den o.g. Funktionen auch Auskunft über die Dauer der Fragebogenbearbeitung. Da keine besonderen Auffälligkeiten festgestellt wurden, konnte mit der Erhebungsphase im IHK Bezirk begonnen werden.

Der erste Durchgang wurde als Vollerhebung durchgeführt, d.h. es wurden alle 693 Personen angeschrieben, die zwischen 2009 eine Ausbildung in einem Ausbildungsberuf der IHK begonnen und bis 15.12.2011 vorzeitig beendet hatten. Die entsprechenden Personen wurden per Post angeschrieben und zur Teilnahme an der Befragung eingeladen. Das Anschreiben beinhaltete einen Link zur Onlineumfrage sowie eine individuelle Transaktionsnummer (TAN), die den Zugang zur Umfrage ermöglichte. Den Versand der Anschreiben übernahmen die MitarbeiterInnen der IHK, sodass dem Forschungsteam die Adressen unbekannt blieben, wodurch der Datenschutz gewährleistet wurde.

Aufgrund einer geringen Beteiligung von 51 Personen wurde ein zweiter Durchgang abgeschlossen. Es wurden ausschließlich Personen angeschrieben, die in einem der drei Berufe Restaurantfachmann/frau, Hotelfachmann/frau und Koch/Köchin eine Ausbildung vorzeitig beendet hatten. Der Zeitraum wurde auf fünf Jahre erweitert, d.h. es wurden diejenigen zur Teilnahme an der Befragung eingeladen, die zwischen 2007 und 2012 eine Ausbildung begonnen und wieder beendet hatten. Insgesamt konnten in diesem Durchgang 958 Anschreiben versendet werden. Teilweise lagen die Abbrüche bereits sechs Jahre zurück, sodass viele der ehemaligen Auszubildenden umgezogen waren und nicht mehr erreicht werden konnten (n=251). Von 707 erreichten Personen haben 30 an der Umfrage teilgenommen. Insgesamt wurden in beiden Durchgängen 1400 Anschreiben zugestellt. Die Beteiligung lag bei 81 Personen, was einer Rücklaufquote von 6% entspricht.

Welche Gründe sich hinter der geringen Rücklaufquote verbergen, kann nur vermutet werden: Die Zeitspanne, die zwischen Versand der Anschreiben und dem Ausbildungsabbruch lag, betrug zum Teil bis zu fünf Jahre, was sich auf die Rücklaufquote

auswirken kann. Möglicherweise trägt der als kritisches Lebensereignis erlebte Ausbildungsabbruch dazu bei, dass der Einladung zu der Befragung nicht gefolgt wurde, um eine weitere Auseinandersetzung mit dem Erlebnis zu vermeiden. An dieser Stelle sei jedoch auch gesagt, dass der Versand durch die IHK aufgrund datenschutzrechtlicher Bestimmungen erfolgte, die eingehalten werden müssen. Gleichzeitig entstand durch die Unterstützung der IHK, die die Kommunikation zwischen Forschungsmitarbeiterinnen und AusbildungsabbrecherInnen herstellte, eine Hürde im Erhebungsprozess. Die TAN stellte darüber hinaus eine weitere Hemmschwelle dar, die die Teilnahme unter Umständen erschwerte.

**Stichprobe<sup>22</sup>**

Von den 81 vorliegenden Teilnahmen an der Umfrage sind 5 ungültig, sodass sich die Ergebnisse auf insgesamt 76 Personen beziehen. Durch die zwei durchgeführten Durchgänge der Umfrage und die jeweils unterschiedliche Zusammensetzung der Befragungsgruppe (s.o.) ergibt sich folgendes Bild: 36 Personen haben eine Ausbildung in einem der o.g. drei Berufe im Hoga-Bereich begonnen, die verbleibenden 40 Personen haben eine Ausbildung in einem anderen Beruf im Bezirk der IHK angefangen. Im Auswertungsprozess war eine gegenüberstellende Betrachtung der einzelnen Antworten möglich, die jedoch im Folgenden nur dann erwähnt wird, wenn die Ergebnisse der beiden Berufsgruppen (Hoga-Bereich und „Andere“) auffällig voneinander abweichen. Aufgrund der insgesamt geringen Fallzahl wurde diese Entscheidung getroffen.

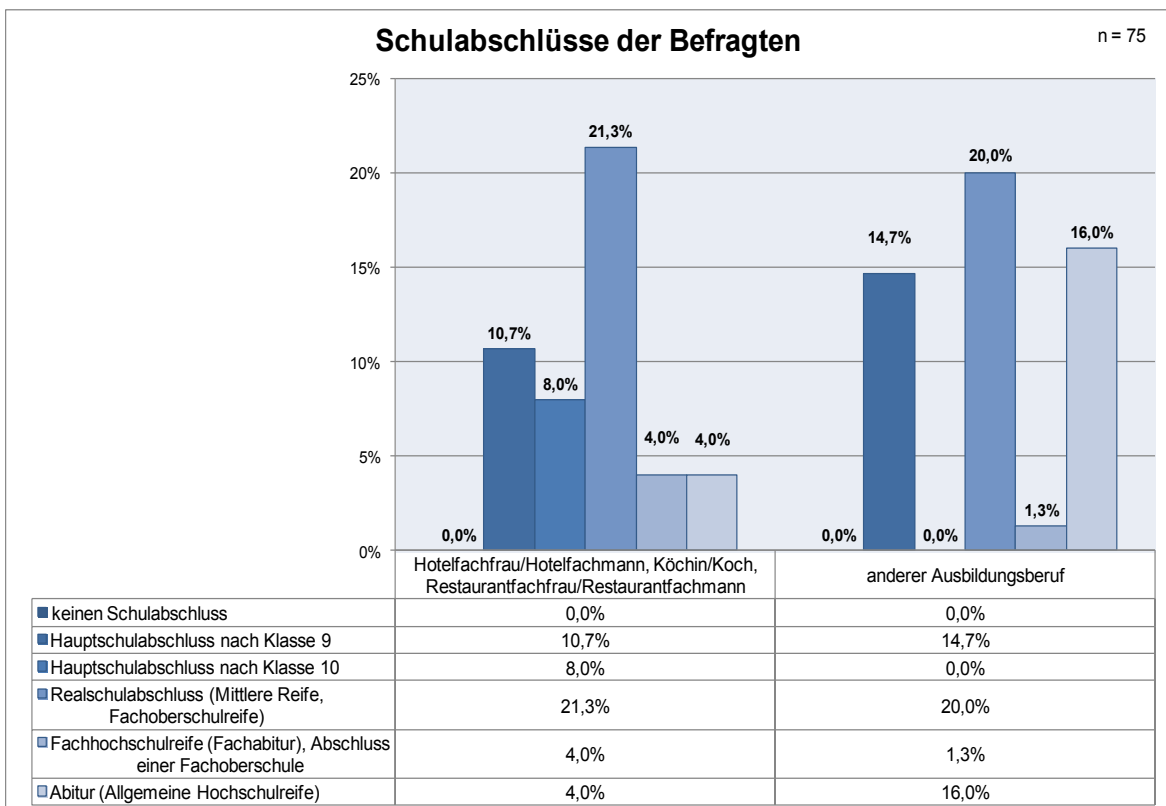


Abbildung 3: Schulabschlüsse der befragten AusbildungsabbrecherInnen

<sup>22</sup> Für die Unterstützung in der Aufbereitung der Daten bedanken wir uns bei Friederike Schrupf.

Insgesamt haben an der Befragung deutlich mehr Frauen teilgenommen (69%). Vor allem in der Gruppe der drei fokussierten Ausbildungsberufe ist die Zahl der Frauen (n=28) 3,5mal so hoch wie die der Männer (n=8). Unter den Befragten dominiert der Realschulabschluss (20%). Auffällig ist, dass jede/r der Befragten über einen Schulabschluss verfügt. Es gibt weiterhin in der Fokusgruppe Koch/HoFa/ReFa weniger Personen mit einem Hauptschulabschluss nach der 9. Klasse als in der anderen Gruppe der anderen Berufe, jedoch haben deutlich mehr Befragte anderer Ausbildungsberufe Abitur (16%).

Über 80% der Befragten waren unter 21 Jahre alt, als die Ausbildung vorzeitig beendet wurde. Zum Zeitpunkt des Ausbildungsabbruches waren 27,1% unter 18 Jahre alt. Nur 1,4% waren über 30 Jahre alt. Die meisten (94%) haben den Vertrag mit dem Betrieb geschlossen, 6% mit einem Bildungsträger. Die Anzahl der Auszubildenden, mit denen die Befragten in einem Betrieb ausgebildet wurden, verteilt sie wie folgt: 18,7% waren die/der einzige Auszubildende im Betrieb, 40% hatten 2 bis 5 Auszubildende, 24% zwischen 6 und 10. Mit mehr als 10 Auszubildenden waren 14,7% der befragten AusbildungsabbrecherInnen in einem Betrieb (2,7% konnten diese Frage nicht beantworten). Mehr als die Hälfte der Befragten (56%) leben in einer festen Partnerschaft ohne verheiratet zu sein. 40% sind Single. Nur eine Person hatte während der Ausbildung bereits ein Kind. Bei den Eltern lebten während der Ausbildung 64% der Befragten. Ein Viertel der Befragten ist für die Ausbildung umgezogen. Der Fahrweg zur Ausbildung betrug für 90% der Teilnehmenden unter 30 Minuten.

### **Ergebnisse der quantitativen Erhebung**

Wie bereits in der Einleitung thematisiert, sind die prozentualen Aussagen über Ausbildungsabbrüche mit einer gewissen Vorsicht zu behandeln (vgl. S. 11), da nicht immer mit Sicherheit gesagt werden kann, ob es sich um einen Ausbildungsabbruch oder um eine Vertragslösung handelt. Bei den hier vorzustellenden Ergebnissen kommt hinzu, dass die Fallzahl eher gering ist, entsprechend wurde auf verallgemeinerte Aussagen verzichtet.

### **Weg in die Ausbildung**

Für rund Dreiviertel der befragten Jugendlichen war der Ausbildungsberuf, in dem die Ausbildung begonnen wurde, der Wunschberuf und von diesen gaben wiederum 70% an, dass sie die Ausbildung in ihrem Wunschbetrieb beginnen konnten. Die Motivation zu Beginn der Ausbildung war bei den Befragten in der Form vorhanden, als dass sie den Beginn dieser kaum abwarten konnten.

Vor dem Beginn der Ausbildung hat die Mehrheit der befragten Jugendlichen ein Praktikum im gleichen Ausbildungsberuf absolviert. Vier von fünf Personen hatten somit bereits vor Beginn der Ausbildung einen Einblick in den jeweiligen Beruf bekommen.

## Praktikum vor der Ausbildung

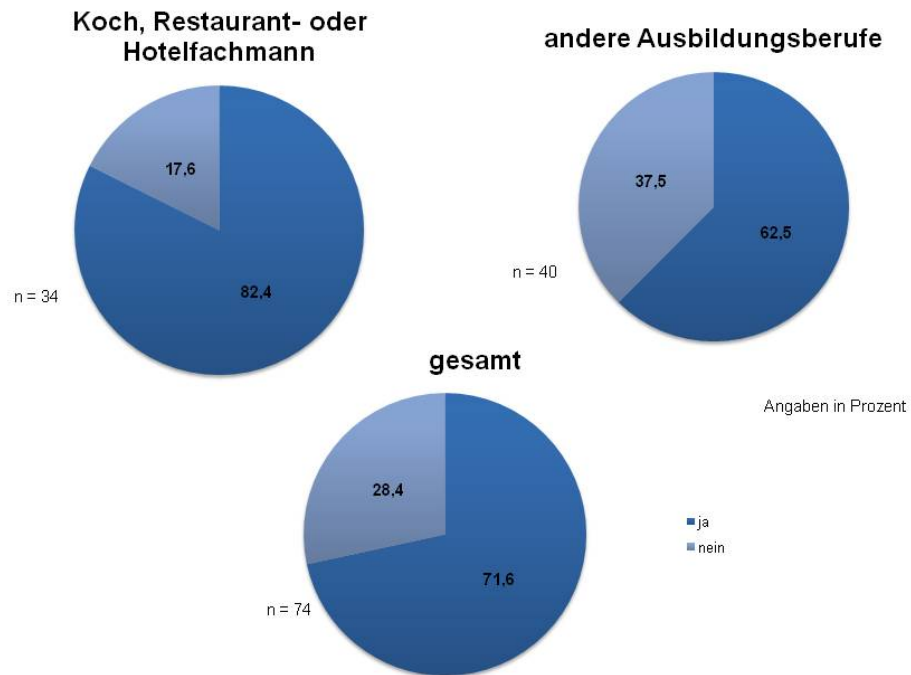


Abbildung 4: Praktikum vor der Ausbildung

Von dieser Gruppe haben wiederum vier von fünf Personen das Praktikum im gleichen Betrieb absolviert. Die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen sind hier tendenziell ähnlich, jedoch noch etwas ausgeprägter bei der Fokusgruppe, sodass an dieser Stelle ein Vergleich ermöglicht werden soll und beide bzw. alle drei Graphiken zur Illustration angeführt werden:

### Praktikum im gleichen Betrieb

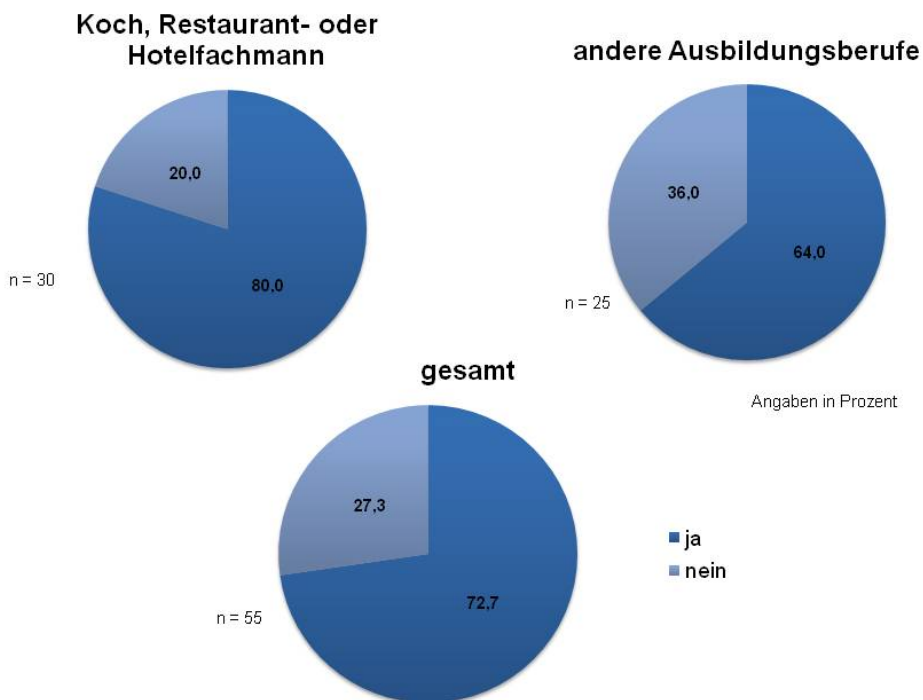


Abbildung 5: Praktikum im gleichen Betrieb

Die Mehrheit der Befragten hatte das Gefühl, zu wissen, was im Rahmen der Ausbildung auf sie zukommt, wie die folgende Abbildung verdeutlicht:

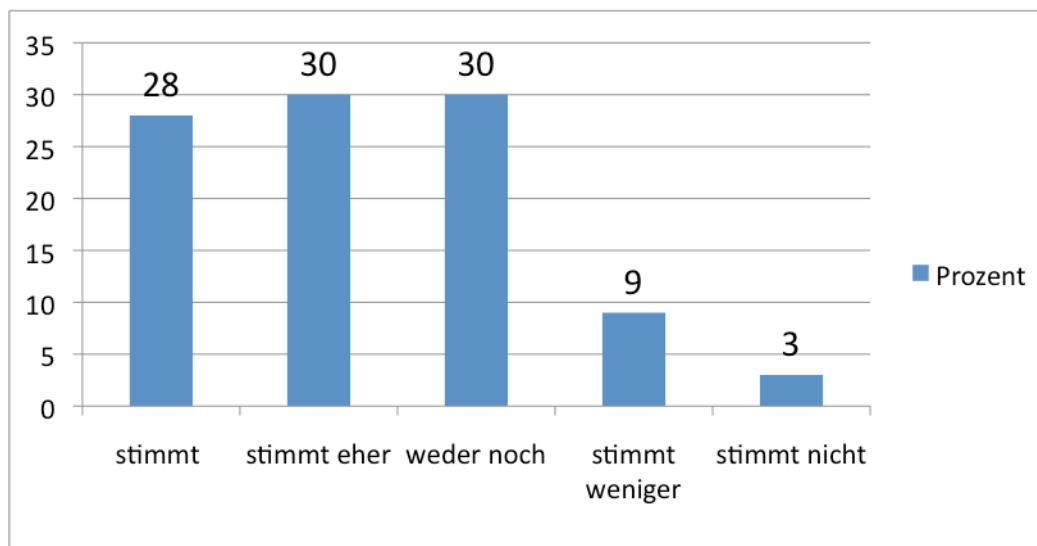


Abbildung 6: Gefühl zu wissen, was der Berufsalltag beinhaltet

Nach Überprüfung ihres Berufswunsches mittels eines Praktikums starteten die Befragten demnach gut vorbereitet in die, in vielen Fällen, gewünschte Ausbildung, jedoch wurden die Erwartungen an die Ausbildung im Ausbildungsalltag nicht erfüllt:

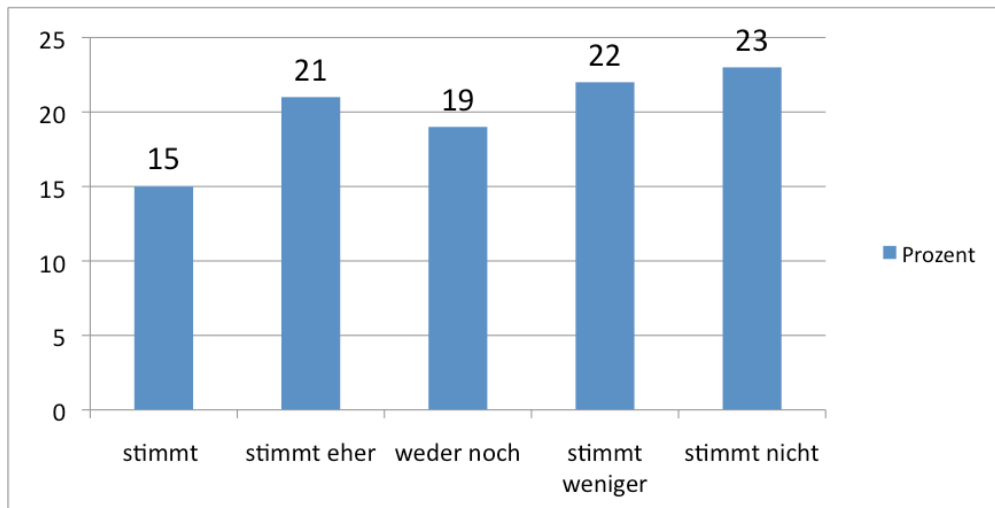


Abbildung 7: Erwartungen wurden im Berufsalltag erfüllt

### Stellenwert des Ausbildungssystems

Mit dem Fragebogen wurde das Ziel verfolgt, Aussagen zur Einstellung zum dualen Berufsausbildungssystem formulieren zu können. Die Mehrheit der Befragten bewertet das duale Ausbildungssystem positiv: Auf die Frage, was sie tun würden, wenn sie auch ohne Ausbildung arbeiten und 1500 Euro im Monat verdienen würden, antworten nur 14,8 %, dass sie sofort und ohne Ausbildung arbeiten würden. Die verbleibenden Prozente verteilen sich wie folgt:

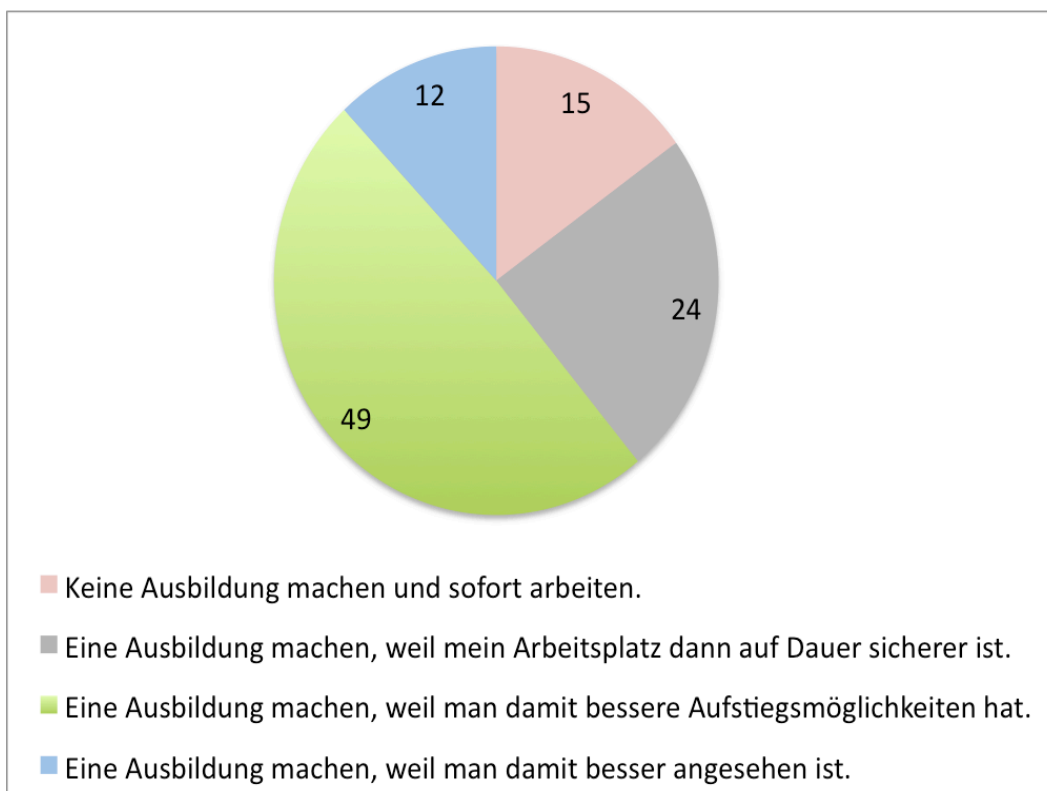


Abbildung 8: Bewertung des Ausbildungssystems



## **Ausbildungsabbruch**

Die AusbildungsabbrecherInnen sehen vor allem ein schlechtes Arbeitsklima, Überstunden und nicht erfüllte Erwartungen an die Ausbildung als die Gründe, die zu einem vorzeitigen Ende der Ausbildung führen. Konflikte mit dem Ausbilder rangieren an vierter Stelle. Die Auswertungen zeigen, dass sich viele Auszubildende in den Teams nicht wohl fühlen und darüber hinaus viele nicht wissen, wen sie fragen können, wenn sie Hilfe benötigen. Die Hälfte der Befragten Ausbildungsabbrecher gab darüber hinaus an, dass ihnen bei einem Fehler im Betrieb nicht erklärt wurde, wie sie es in Zukunft besser machen können. Rund zwei Drittel (64%) der Befragten aus dem HoGa-Bereich hatten Angst etwas falsch zu machen.

In den Ergebnissen der Fragebogenerhebung der AusbildungsabbrecherInnen zeigt sich, dass der Abbruch rückblickend als unvermeidbar eingestuft (95%) und das vorzeitige Ende als richtige Entscheidung bewertet wird.

## **Erwartungen an die/den AusbilderIn**

Die Erwartungen, die AusbildungsabbrecherInnen an Ausbilder richten, beziehen sich in erster Linie auf die Fachkompetenz und das Fachwissen der Ausbilder sowie auf Kompetenzen, die sich auf die Persönlichkeit ihres Ausbilders beziehen. Die Fähigkeit, Inhalte erklären und eine fachliche Anleitung ermöglichen zu können, sowie die Präsenz des Ausbilders vor Ort werden von den Befragten gleichbedeutend als primäre Erwartungshaltung beschrieben, die jedoch, so die Auswertung der Befragung, nicht erfüllt wurde: Wie bereits erwähnt, wussten viele der Befragten nicht, wen sie bei Hilfe- oder Unterstützungsbedarf ansprechen bzw. fragen konnten. Für die befragten AusbildungsabbrecherInnen zählt die fehlende Präsenz des/der Ausbilders/Ausbilderin zu den Aspekten, die negativ aufgefallen sind. Die Hälfte der befragten AusbildungsabbrecherInnen ist der Ansicht, dass sich ihr Ausbilder wenig bis gar nicht um sie gekümmert hat und über die Hälfte gibt an, dass sie sich mehr Lob von ihrem Ausbilder gewünscht haben.

## 5. Qualitative Erhebung: (Berufs)biographische Interviews mit AusbildungsabbrecherInnen

Wie bereits angekündigt gliedert sich dieses Kapitel wie folgt. Zunächst wird die Erhebung der Interviews skizziert. Anschließend ist ein Artikel eingefügt, der im Projekt entstanden ist und der einen Einblick in die Forschungsarbeit ermöglicht. Die Publikation stammt von Sylke Bartmann, Antje Handelman und Astrid Hübner und ist 2014 in dem von E. Mührel und B. Birgmeier herausgegeben Band ‚Perspektiven sozialpädagogischer Forschung‘ veröffentlicht worden. Das Kapitel abschließend werden thematisch geordnete Auszüge aus den genannten Interviews vorgestellt und durch Paraphrasierungen ergänzt.

### Die Erhebung: Das narrative Interview

Die im Fragebogen erhobenen Daten bildeten die Grundlage für den zweiten Schritt, in dem in Form von offenen, (berufs)biografischen Interviews die subjektive Sicht der betroffenen Jugendlichen erhoben wurde. Im Rahmen des Projektes war von Interesse, „wie sich der Berufsfindungsprozess gestaltet, wie ein mögliches Potential für einen Ausbildungsabbruch aufgebaut wird und wie Jugendliche dann mit der Situation, die Ausbildung abzubrechen, umgehen“ (Bartmann/Burdewick 2011, S. 14). Es bestand also ein Interesse sowohl an den Einstellungen und Haltungen der Jugendlichen als auch an den Prozessen, sodass als Erhebungs- und Auswertungsmethode das narrationsstrukturelle Verfahren nach Schütze (1983) gewählt wurde. Dieses ermöglicht die Wiedergabe und Rekonstruktion von Erzählungen und Geschichten, in die der Erzählende selbst eingebunden war. Es handelt sich um ein offenes Vorgehen im Interviewprozess, das den InterviewpartnerInnen größtmögliche Freiheit beim Erzählen ihrer (Lebens)geschichte ermöglicht. Dies geschieht durch die offene Gestaltung der Erhebungssituation, die mit einer einzelnen Frage beginnt, die die/den Erzählende/n eine Narration beginnen und beendet lässt, die vom Interviewenden nicht unterbrochen wird. Erst im Anschluss an die Eingangserzählung werden Nachfragen gestellt (z.B. Küsters 2009; S. 22). Beispielsweise lautete die Eingangsfrage des fünften Interviews:

*„i: (...) also, wie ich ja eben schon gesagt habe, interessiere ich mich für deine Lebensgeschichte*

*b: mhm. (zustimmend)*

*i: und darum würde ich dich bitten, dass du einfach mal aus deinem Leben erzählst. also, du kannst anfangen wo du möchtest und du kannst auch so viel erzählen wie du möchtest (...) und hast dafür so viel Zeit, wie du brauchst. (...) und ähm (...) ich würde erst einmal in Ruhe zuhören und nur dann nachfragen, wenn ich etwas wirklich nicht verstanden habe“ (Interview 5, 14-23).*

Zur Akquise der InterviewpartnerInnen konnte der Fragebogen genutzt werden, in dem zuvor das Interesse der Teilnehmenden erfragt wurde, an einem Gespräch über ihre Biografie teilzunehmen. Die Bereitschaft war hoch: Es stimmten rund die Hälfte der TeilnehmerInnen einem Interview zu. Es wurden insgesamt 15 Interviews erhoben, die im Anschluss nach für die Narrationsanalyse erforderlichen Transkriptionsregeln extern transkribiert.

Trotz der erfreulich hohen Bereitschaft zur Teilnahme an den Interviews stellte sich in der Erhebungsphase zügig heraus, dass auch hier die Unterscheidung zwischen den Personen die per Definition eine Ausbildung abgebrochen haben und diejenigen, die den Vertrag gelöst, aber im Berufsausbildungssystem verblieben sind, nicht trennscharf vollzogen wurde. Anders formuliert: es haben sich auch Personen als AusbildungsabbrecherInnen angesprochen gefühlt, die einzig den Betrieb gewechselt haben. Wir haben uns dennoch entschieden, dieses Datenmaterial im Sample zu belassen und auch auszuwerten, da zum einen den Prämissen der rekonstruktiven Sozialforschung folgend die Selbstdefinition der Untersuchten entscheidend ist. Zum anderen eröffnete uns das Material einen Einblick in Situationen potentieller oder ‚in der Schwebe‘ befindenden Ausbildungsabbrüche, die von einem eher gefestigten Berufsfindungsprozess gerahmt waren, so dass die betriebliche Bedingungen stärker in den Vordergrund traten. Rückblickend sind diese unterschiedlichen Verläufe als ein Gewinn zu betrachten, da verschiedene Gründe und Bedingungen für mögliche Ausbildungsabbrüche konturierter erarbeitet werden konnten.

## **5.1 Relevanz der Biographieforschung für die sozialpädagogische Forschung am Beispiel eines Projektes zum Thema Berufsfindung und Ausbildungsabbruch**

### **1. Einleitung**

Die gesellschaftlich zu konstatierende Pluralisierung von Lebensverläufen und Lebenswelten hat u.a. in der Sozialen Arbeit<sup>23</sup> zu einem stärkeren Einbezug des Konzeptes ‚Biographie‘ geführt (vgl. bspw. Hanses 2004). Sowohl Professionelle der Sozialen Arbeit als auch ihre KlientInnen können sich nicht mehr auf einen erwartbaren Verlauf ihrer Biographie verlassen. Diese Entwicklung beinhaltet auf Forschungsebene eine stärkere Verzahnung der Sozialpädagogik/Sozialen Arbeit mit der seit mehreren Jahrzehnten etablierten Biographieforschung. Das Konzept Biographie wird hierbei nicht einzig auf erzählte Lebensgeschichte beschränkt, sondern im Kern als eine soziale Konstruktion verstanden, die das Individuum und die Gesellschaft umfasst. Die hier angedeutete Entwicklung möchten wir im Folgenden ausführlicher behandeln, da sie unseres Erachtens einen möglichen Begründungsrahmen liefert, wieso das Konzept Biographie für die Soziale Arbeit über eine Relevanz verfügt. Hierfür zeigen wir zunächst (1.) einige Aspekte auf, die auf eine gewisse Affinität zwischen der Biographieforschung und der Sozialen Arbeit verweisen und skizzieren des Weiteren (2.) das Konzept Biographie. Daran anschließend (3.) stellen wir ein an Biographie orientiertes Erkenntnisinteresse eines Forschungsprojektes zum Thema Berufsfindung und Ausbildungsabbruch vor und präsentieren (4.) anhand von Ausschnitten einer Einzelfallanalyse exemplarisch die Möglichkeiten der Biographieforschung für die sozialpädagogische Forschung. Mögliche Schlussfolgerungen werden abschließend diskutiert (5).

---

<sup>23</sup> Wir verstehen die Diskussion um die Begrifflichkeit Soziale Arbeit und Sozialpädagogik als eine noch nicht beendete - auch wenn sich Soziale Arbeit als Oberbegriff inzwischen eher durchgesetzt hat. Wir verwenden beide Begriffe und halten den Begriff Sozialpädagogik insbesondere im Zusammenhang mit dem Handlungs- und Forschungsfeld Soziale Arbeit in Bezug auf Bildung, Erziehung und Lernen für angemessen.

## 2. Zum Verhältnis von Biographieforschung und Sozialer Arbeit

Der Blick auf Lebensgeschichtliches oder Biographisches hat in der Sozialpädagogik laut Wensierski (2006) bereits eine Tradition, die bis zu den Anfängen des letzten Jahrhunderts zurückgeht und die anhand von vier „spezifische[n] Strukturmerkmale[n]“ (ebd.: 460) in einen Zusammenhang mit der qualitativen Sozialforschung gesetzt werden kann. Genannt wird als erstes die Fallorientierung oder wie Wensierski es nennt, die „Fallförmigkeit des sozialpädagogischen Handelns“ (ebd.), die des Weiteren (2.) für ein sozialpädagogisches Handeln eine Beachtung oder auch Einnahme der Subjektperspektive nach sich zieht, die ebenfalls in der für die qualitative Sozialforschung inhärenten „Rekonstruktion [des] subjektiven Sinns“ (ebd.) zum Ausdruck kommt. Als drittes Strukturmerkmal nennt Wensierski die Zielgruppe „Jugend“ (ebd.). Indem Jugend stärker als „Konstrukt“ (ebd.) aufgefasst wurde, gerieten Lebensentwürfe und Gestaltungsspielräume sowie deren eigens entworfene Formen des Ausdrucks in den Blick von Sozialpädagogik und qualitativer Forschung. Der vierte und letzte Aspekt beinhaltet „die biographische Dimension von Sozialer Arbeit und Sozialpädagogik“ (ebd.), die sich besonders in dem Bewusstsein von gesellschaftlich bedingten sozialen Problemen sowie deren Einfluss auf das individuelle Leben offenbart. Dementsprechend stand die Soziale Arbeit schon früh vor der Aufgabe, empirische Wege zu finden, die diese Einflüsse erfassen können.

Hanes unterstellt der Sozialen Arbeit ebenfalls „eine grundsätzliche Affinität zur Biographie“ (2004: 1), formuliert diese Aussage aber stärker vor dem Hintergrund der aktuellen gesellschaftlichen Situation, die er durch Komplexität und Ausdifferenzierung gekennzeichnet sieht. Demzufolge gewinnt das Konzept Biographie insgesamt an gesellschaftlicher Aktualität und diese Entwicklung ist Ausdruck grundlegender gesellschaftlicher Veränderungsprozesse (vgl. ebd.).<sup>24</sup> Dieser Grundgedanke findet sich ebenfalls bei Böhnisch, Lenz und Schröer (2009), die auf die Anforderung hinweisen, dass gesellschaftlicher Wandel besonders von ‚der Jugend‘ subjektiv bewältigt werden muss. Anstelle verbindlicher und plausibler Sozialisationsmuster finden sich wechselnde oder auch unvorhersehbare Bewältigungsanforderungen, die es biographisch zu bearbeiten gilt. Die hier zum Ausdruck kommende und als zentral zu bewertende Kategorie der Bewältigung impliziert, dass Sozialisation dann notwendigerweise gekennzeichnet ist von einer immer wieder zu erreichenden „biographische[n] Handlungsfähigkeit“ (ebd.: 63). Das fortlaufende Erreichen dieser biographischen Handlungsfähigkeit stellt dabei eine gesellschaftliche Auf- und Anforderung dar.

Auch wenn sich die Ausführungen der zuletzt genannten Autoren stärker auf sozialisierungstheoretische Überlegungen beziehen, so findet sich mit Rückgriff auf die von Wensierski formulierten Strukturmerkmale, dass – neben dem Aspekt der Jugend und deren Lebensentwürfe – gesellschaftliche Einflüsse nicht nur im Biographischen zu erfassen sind, sondern dass Biographie „zur Basisstrategie [wird], sich in einer Gesellschaft zu positionieren“ (Hanes 2004: 1). Für das seitens Sozialer Arbeit und (qualitativer) Forschung konstatierte gemeinsame Interesse an sozialen Problemlagen rückt demzufolge das Konzept Biographie stärker in den Fokus und es ist offensichtlich, dass hier die Bio-

<sup>24</sup> Im Unterschied zu Wensierski beschäftigt sich Hanes grundsätzlich und nicht einzig in Bezug auf die qualitative Sozialforschung mit der Verknüpfung von Biographie und Soziale Arbeit und kommt zu dem Schluss: „Biographie ist nicht nur modern, sondern – so die These – als eine *Zentralkategorie Sozialer Arbeit* zu denken“ (2004: 3, H.i.O.).

graphieforschung einen möglichen empirischen Weg darstellt, diese für die Soziale Arbeit und Sozialpädagogik relevanten Prozesse zu untersuchen.

### 3. Das Konzept Biographie

Die bisherigen Ausführungen führen zu der Frage, was unter dem Konzept ‚Biographie‘ zu verstehen ist und ob sich die genannten Autoren auf denselben Bezugsrahmen beziehen. Wensierski spricht von „vier Entwicklungslinien biographischer Ansätze in der Sozialpädagogik“ (2006: 461)<sup>25</sup>, gleichzeitig weist das zuvor genannte Strukturmerkmal der Rekonstruktion des subjektiven Sinns auf eine sozialwissenschaftlich orientierte qualitative Forschung, die in der Tradition des interpretativen Paradigmas steht. Standen besonders in der ‚Chicago School‘ zu Beginn dieser Tradition stärker sozialpolitische Forschungsanliegen im Mittelpunkt, so wendete sich das wissenschaftliche Interesse auch in der Sozialen Arbeit im Laufe der Zeit hin zu dem handelnden Subjekt und damit zu dem Einzelnen als Akteur seines eigenen Lebens. Diese Entwicklung markiert zugleich das zentrale Interesse der Biographieforschung und sie kann darüber hinaus als ein konstitutives Motivationsmerkmal für die (Wieder-)Entdeckung des biographischen Ansatzes Ende der 1970er Jahre gewertet werden.<sup>26</sup> Diese Entwicklung wurde maßgeblich durch die methodologische Diskussion in den Sozialwissenschaften über Möglichkeiten und Reichweite qualitativer Methoden zur Theoriegenerierung gestützt (vgl. Garz/Kraimer 1991). In diesem Kontext stand eine Abkehr von praxisfernem Wissen im Vordergrund, verknüpft mit einer wachsenden Aufmerksamkeit für den Zusammenhang zwischen der aktiven Verarbeitung von Gelerntem/Erfahrenem und deren lebensgeschichtlicher Bedeutung (vgl. Baacke/Schulze 1993).

Die Bearbeitung von Erfahrenem und die damit verbundenen zu leistenden Sinn- und Bedeutungszuschreibungen des Subjektes sind ein zentrales Merkmal des Konstrukts Biographie, das als eine individuelle Form der Erfahrungsverarbeitung gekennzeichnet werden kann. Dieses Verständnis von Biographie beruht unter anderem auf den inhaltlichen Grundannahmen des interpretativen Paradigmas, wie sie von Wilson 1973 in Anlehnung an den Symbolischen Interaktionismus (vgl. Blumer 1973) formuliert wurden. Folglich „müssen Situationsdefinitionen und Handlungen angesehen werden als Interpretationen, die von den an der Interaktion Beteiligten an den einzelnen ‚Ereignisstellen‘ der Interaktion getroffen werden, und die in der Abfolge von ‚Ereignisstellen‘ der Überarbeitung und Neuformulierung unterworfen sind“ (Wilson 1973: 61). Interaktionen erfolgen demnach durch die kontinuierliche Interpretation der Bedeutungen, die über einen vorläufigen Charakter verfügen und beständig einer Redefinition unterliegen (vgl. ebd.). Hieran schließt sich die Frage an, wie die Akteure anhand ihrer Interpretationsleistungen ihre Wirklichkeit konstruieren, eine Frage, die den Blick auf die Alltagswelt lenkt. „Systematisch in Rechnung gestellt wird die im Prozeß der Sozialisation gebildete Fähigkeit der Subjekte, soziale und natürliche Zusammenhänge zu deuten. Die prinzipielle Gegebenheit dieser Fähigkeit zur Deutung, die ja in Abhängigkeit von sozialstrukturellen, institutionellen wie auch lebensgeschichtlichen Zusammenhängen aufgebaut wird, kann als *Deu-*

<sup>25</sup> Genannt werden die psychoanalytische Pädagogik, die Ausrichtung am Interpretativen Paradigma, die sozialpädagogische Kasuistik und die Aktionsforschung (vgl. Wensierski 2006: 461). Vgl. darüber hinaus zu den Forschungstraditionen in der Sozialen Arbeit insbesondere Bromberg/Hoff/Miethe 2012.

<sup>26</sup> Die biographische Forschung erfuhr zu diesem Zeitpunkt eine Renaissance; für den Nachvollzug dieser Entwicklung und zur Geschichte dieses Forschungszweiges sei insbesondere auf Fuchs-Heinritz 2000 verwiesen.

tungs- oder Interpretationsapriori bezeichnet werden“ (Marotzki 2000: 110, H.i.O.). Individuelle Bedeutungszuschreibungen sind damit durch Interaktionen bedingt und das Verhältnis Subjekt/Welt wird als ein interpretativer Prozess begriffen. Letztlich zeigt sich Wirklichkeit in diesem Verständnis als eine zu interpretierende, die sich erst in den Deutungen der Subjekte konstituiert und die unter anderem in biographischen Erzählungen ihren Ausdruck findet.

Biographie wird folglich als ein vom Subjekt hervorgebrachtes Konstrukt verstanden, das die Menge von Erfahrungen und Ereignissen des gelebten Lebens in einem Zusammenhang organisiert. Die Kategorie des Zusammenhanges ist nach Dilthey eine zentrale Grundbedingung des menschlichen Lebens: „Der Lebenslauf besteht aus Teilen, besteht aus Erlebnissen, die in einem inneren Zusammenhang miteinander stehen. Jedes einzelne Erlebnis ist auf ein Selbst bezogen, dessen Teil es ist; es ist durch die Struktur mit anderen Teilen zu einem Zusammenhang verbunden. In allem Geistigen finden wir Zusammenhang; so ist Zusammenhang eine Kategorie, die aus dem Leben entspringt. Wir fassen Zusammenhang auf vermöge der Einheit des Bewußtseins“ (GW VII, 1910: 195, vgl. auch Son 1997). Die Zusammenhangsbildung ist demnach eine Leistung des Bewusstseins, das die Beziehung zwischen Teilen und seinem Ganzen beständig herstellt. Die Produktion von Zusammenhängen erfolgt dabei über Akte der Bedeutungszuschreibungen, die einzig aus der Erinnerung und damit retrospektiv vollzogen werden können. Die vom Bewusstsein hergestellten Beziehungen geschehen beständig und sie erfahren in aktuellen biographischen Situationen eine Überprüfung und gegebenenfalls eine Modifizierung. Die dadurch entstehende Strukturierung des Lebens beinhaltet gleichzeitig eine Leistung der Sinnerzeugung (vgl. auch Marotzki 2000: 179) und die damit einhergehende Vollbringung einer gewissen Konsistenz im Leben geschieht ebenso permanent. Sinn- und Bedeutungsherstellung sind charakteristisch für die menschliche Existenz. Marotzki bezeichnet diesen Prozess der ständigen Zusammenhangsbildung als „Biographisierung“ (ebd.), deren Prozesse einen unmittelbaren Ausdruck der Sinn- und Bedeutungsherstellung darstellen (vgl. ebd.: 181) und ein Selbst- und Weltverhältnis implizieren (vgl. Marotzki 1991: 411).

Diese grundlegenden Äußerungen zum Verständnis des Konstrukts Biographie führen im Weiteren zu der Frage, inwieweit dieser Ansatz in den zuvor zitierten Formulierungen zur biographischen Handlungsfähigkeit und zur Biographie als Basisstrategie zum Tragen kommt. Im Kern findet sich die Antwort in der dargestellten Fähigkeit zur Biographisierung, die sowohl eine wenn auch in Grenzen stattfindende Gestaltung eigener Biographien zulässt<sup>27</sup> als auch eben die Grenzen und damit die Verwobenheit in gesellschaftlichen bzw. sozialen Strukturen offenbart. So stellt für Hanses die Fähigkeit zur Biographisierung eine „wichtige Schlüsselqualifikation des Menschen in der Moderne [dar], die eine Anschlussfähigkeit biographischer Wissensbestände an sich veränderten Lebenswelten ermöglicht“ (2003: 28). Eine Forschungsperspektive, die auf das vom Subjekt Hervorgebrachte gerichtet ist, beinhaltet eben nicht eine Fokussierung von Individualität; dieses Verständnis wäre eine missverständliche Auffassung von dem, was Biographieforschung kennzeichnet. Oder wie Hanses es formuliert: „Mit einem biographischen Ansatz ist die in

---

<sup>27</sup> Die Fähigkeit zur Biographisierung impliziert eine Form von Reflexivität, die in der Sozialen Arbeit u.a. zu der Methode der biographischen Arbeit geführt hat (vgl. bspw. Dausien 2005; Hölzle/Jansen 2009).

der sozialpädagogischen Forschung geforderte Verbindung von Subjekt- und Strukturperspektive einzulösen“ (ebd.).

#### 4. Erkenntnisinteresse im Kontext von Biographie und Ausbildungsabbruch

Anhand eines Forschungsprojektes zum Thema Berufsfindung und Ausbildungsabbruch<sup>28</sup> möchten wir im Folgenden exemplarisch ein an dem Konzept Biographie orientiertes Forschungsvorhaben vorstellen, das die Verbindung von Subjekt- und Strukturperspektive einzulösen versucht. Auslöser für dieses Projekt ist die für die Region Ostfriesland brisante Situation der – auch im Vergleich mit dem Bundesdurchschnitt – hohen Anzahl von Ausbildungsabbrüchen. In dieser Region lag die Quote derjenigen Jugendlichen, die ihre Ausbildung abbrechen,<sup>29</sup> laut Auskunft der Industrie- und Handelskammer, in den letzten Jahren stets zwischen 25 % - 31 % und damit kontinuierlich über dem im Jahr 2011 mit 24,4 %<sup>30</sup> bezifferten Bundesdurchschnitt (vgl. Berufsbildungsbericht 2013).<sup>31</sup> Zur Erforschung des Phänomens Ausbildungsabbruch in der genannten Region beinhaltet das Forschungsdesign eine Triangulation qualitativer und quantitativer Verfahren (vgl. Bartmann/Burdewick 2013; abjop.hs-emen-leer.de), in dem aber die subjektive Sicht der Jugendlichen und damit die Biographieanalyse zentral ist. Ausgangspunkt für ein an dem Konzept Biographie orientiertes Erkenntnisinteresse ist die Annahme, dass die Tatsache, überhaupt eine Ausbildung zu beginnen, zunächst keine individuell freie Wahl oder Entscheidung, sondern (auch) eine institutionell bzw. gesellschaftlich vorgegebene ist. Gesellschaftlich wird erwartet, dass sich Jugendliche nach Ende ihrer Schulzeit in eine Ausbildung oder ein Studium begeben und es kann davon ausgegangen werden, dass Jugendliche diese Erwartung kennen und sich dazu in ein Verhältnis setzen müssen. In der Regel wird aus Sicht der Jugendlichen vermutlich die Berufsausbildung als Weg zu einer qualifizierten Erwerbstätigkeit gesehen und damit auch als Möglichkeit eigene Zielvorstellungen zu verwirklichen. Dementsprechend kann im Rahmen des Forschungsprojektes gefragt werden, wie dieses Risiko biographisch bearbeitet wird bzw. auf welche biographisch entwickelten Ressourcen oder Strategien zurückgegriffen werden kann, wenn der Abbruch einer Ausbildung erwogen bzw. getätigt wird. Die anvisierte Verbindung von Subjekt- und Strukturperspektive kommt in der Form hier zum Ausdruck, indem gefragt wird:

<sup>28</sup> Das Forschungsprojekt „Wenn die Berufsfindung und -ausbildung Brüche aufweist. Ausbildungsabbruch Jugendlicher in Ostfriesland und Papenburg“ ist an der Hochschule Emden/Leer, Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit angesiedelt und wird mit Mitteln des Landes Niedersachsen (AGIP) und des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) vom 01.09.2011 – 31.01.2014 gefördert.

<sup>29</sup> Als AusbildungsabbrecherInnen werden in der Regel Personen bezeichnet, die einen von ihnen unterzeichneten Ausbildungsvertrag auflösen, ohne den im Vertrag angestrebten Abschluss erzielt zu haben. Juristisch entspricht die Auflösung des Vertrags nach § 22 BBiG (Berufsbildungsgesetz) einer Kündigung einer der beiden Unterzeichner des Vertrags oder einer Vertragsauflösung im beiderseitigen Einvernehmen. Diese Definition lässt allerdings weder Rückschlüsse auf Gründe zu noch wird deutlich, wie hoch der Anteil der Jugendlichen ist, die eine Ausbildung abbrechen, aber weiter im Berufsausbildungssystem verbleiben und wie hoch der Anteil derjenigen ist, die ganz auf eine Ausbildung verzichten (vgl. Bohlinger 2002, S. 3). Dementsprechend sind die auf Statistiken beruhenden Aussagen mit einer gewissen Vorsicht zu behandeln; auch die in diesem Beitrag benannten, sie zeigen eher Tendenzen auf.

<sup>30</sup> 2009: 22,1 %, 2010: 23,0 %.

<sup>31</sup> Betroffen ist an erster Stelle der Beruf der Hotelfachkraft, dann folgt die Restaurantfachkraft, die Köchin/der Koch und an vierter Stelle die Verkäuferin/der Verkäufer, also Ausbildungsberufe, die vor allem in einer vom Tourismus geprägten Region anzutreffen sind. Auffallend ist die hohe Anzahl der Abbrüche bezogen auf die genannten Berufe. Eigene Berechnungen auf Grundlage der Statistik der IHK für Ostfriesland und Papenburg zeigen, dass in diesem Bezirk insbesondere in Ausbildungsberufen des Hotel- und Gaststättengewerbes hohe Vertragslösungsquoten registriert werden. Von den Auszubildenden im Beruf Hotelfachfrau/Hotelfachmann haben 75 % ihren Vertrag vorzeitig gelöst. An zweiter Stelle rangiert der Beruf Restaurantfachfrau/Restaurantfachmann mit 73 % sowie an dritter Stelle die Köchin/der Koch mit 70 %.

Inwieweit spiegelt sich der gesellschaftliche Individualisierungsprozess in der subjektiven Relevanz wider, die einer Berufsausbildung beigemessen wird? Die Tatsache, dass eine Berufsausbildung eine gesellschaftliche Norm ist, kommt insbesondere auch dann zum Tragen, wenn die Möglichkeit eines Erfüllens dieser Norm ins Wanken gerät.

Das Erkenntnisinteresse des Projektes steht beispielhaft für eine Forschung, die die Auswirkungen von gesellschaftlich freigesetzten Bewältigungsaufforderungen untersucht; hierfür kann der biographische Zugang hilfreich sein. Für die Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit ist insbesondere die Frage von Interesse, wie sich der subjektive Umgang mit den jeweils veränderten gesellschaftlichen Bedingungen gestaltet, also die Frage nach der subjektiven Bearbeitung. Wie kann aus biographischer Sicht eine erfolgreiche Bewältigung von Statuspassagen, verstanden als gesellschaftlich verankerte Herausforderungen und als eine mit dem Lebenslauf verbundene biographische Dimension (vgl. Friebertshäuser 2008: 611), konturiert sein und wie und mit welchem Ziel kann die Soziale Arbeit Statuspassagen begleiten? Dafür kann es bezüglich möglicher Forschungsperspektiven hilfreich sein, sich auf jegliche Formen von Übergängen zu konzentrieren, da anzunehmen ist, dass sich in diesen Prozessen sowohl die Bewältigungsleistungen als auch die Bewältigungsanforderungen ausdrücklich zeigen. Vor diesem Hintergrund beinhaltet eine Analyse der Prozesse von Ausbildungsabbrüchen, dass mit der biographischen Methode nicht einzig untersucht wird, *wie* Gesellschaftliches subjektiv erlebt wird, sondern dass die gesellschaftlichen Anforderungen ebenfalls erfasst werden müssen. Salopp gesagt bestünde ansonsten die Gefahr in die Subjektfalle zu laufen, also dass soziale und gesellschaftliche Probleme als subjektive und individuelle verstanden und behandelt werden.

Um die Bearbeitung von Erfahrenem und die damit verbundenen zu leistenden Sinn- und Bedeutungszuschreibungen des Subjektes zu erfassen, orientieren wir uns sowohl in der Erhebungs- als auch in der Auswertungsphase am narrationstrukturellen Verfahren, das von Fritz Schütze (vgl. 1983; 1987) entwickelt wurde und weithin etabliert ist (für die Soziale Arbeit/Sozialpädagogik vgl. bspw. Glinka 1998; Griese/Griesehop 2007; Kraimer 1994). Das Ziel der zu diesem Verfahren gehörigen Methode des narrativen Interviews ist die Wiedergabe von Erlebnissen, in die der Erzählende selbst in irgendeiner Art und Weise verwickelt war und die deshalb in lebensgeschichtliche Ereignisverläufe münden können. Das narrative Interview ermöglicht sowohl die Erfassung von Haltungen bzw. Einstellungen der Jugendlichen als auch die Rekonstruktion von Erfahrungen, Bedeutungs- und Sinnzuschreibungen. Die Narrationsanalyse basiert auf erzähltheoretischen Überlegungen. Die Gesamterzählung gliedert sich in Segmente, die, laut Schütze, der Phasengliederung der in der Vergangenheit erlebten (Lebens-)Geschichte entsprechen. Darüber hinaus wird die Qualität des Erlebens vergangener Lebensphasen nicht alleine durch die Darstellungsinhalte, sondern auch durch die *Art* der Darstellung ausgedrückt: „Es ist erstaunlich, in welchem hohem Ausmaße die narrative Erfahrungssummarisation gerade in ihrem ‚Wie‘, d.h. in der formalen Struktur ihrer Darstellungsvollzüge, eine systematische Gerechtigkeit und Ordnung aufweist“ (Schütze 1984: 79). Nach Schütze ist diese Gerechtigkeit weniger auf die kommunikative Interviewsituation zurückzuführen als „auf die Struktur der wieder erinnerten lebensgeschichtlichen Erfahrungsaufschichtung“ (ebd.). Die skizzierte formale Geordnetheit einer Erzählung bildet die Basis für die Auswertung, die sich durch eine „Regelgeleitetheit [in] der Textauswertung“ (Schütze 1987: 256) und durch eine sequentielle AnalyseEinstellung auszeichnet. Welche Art von Er-



kenntnissen diese Form der Auswertung und Analysehaltung hervorbringen kann, wird im nächsten Schritt exemplarisch vorgestellt.

## 5. Eine biographische Perspektive auf Berufsfindung und Ausbildungsabbruch

Die im Folgenden vorgestellten Ausschnitte stammen aus einem narrativen Interview und der entsprechenden Einzelfallanalyse des zuvor vorgestellten Projektes, die in Orientierung<sup>32</sup> an das narrationsstrukturelle Verfahren erarbeitet wurden.<sup>33</sup> Anhand des Falles ‚Eduard‘ wird auf der Grundlage jeweils eines Segmentes a) eine Phase der Berufsfindung sowie b) die Phase der Entscheidung zum Ausbildungsabbruch rekonstruiert, die wiederum in einen Prozess der Berufsfindung mündet. Dieses Vorgehen ist mit der Intention verbunden, sowohl die mögliche Reichweite und Tiefe von Biographieanalysen zumindest exemplarisch aufzuzeigen als auch einen Einblick in die Prozesse der Berufsfindung und des Ausbildungsabbruches zu geben.

### a) Phase der Berufsfindung

„ja. was vielleicht auch noch erwähnenswert sein könnte, warum ich überhaupt auf diesen beruf hotelfachmann gekommen bin. meine schwester arbeitet auf in sel\_b als rezeptionistin im hotel maler. und meine eltern haben dann einfach mal irgendwann überlegt: „sag mal eduard<sup>34</sup>, wie wäre es denn, wenn du das nicht auch vielleicht machst?“ daraufhin dachte ich mir, ja, hmm, *das wäre eigentlich gar keine so schlechte idee. das wäre mal was neues. es ist etwas spannendes.* ich habe dann, ich glaube vier verschiedene praktika absolviert in verschiedenen hotels. ich war ja, unter anderem war ich auf in sel\_a dann einmal als freiwillige/ ja, doch als freiwilliges praktikum war ich dann in dem hotel. *da hat mir das auch noch alles gut gefallen. es/ auch die mitarbeiter waren okay. ich glaube zweitausendfünf oder zweitausendsechs war ich in kleinstadt im ringhotel. dann war ich von der einjährigen berufsfachschule aus war ich im (..) wort-hote/ nein wort-wort-hotel in großstadt. das ist auch schon ziemlich bekannt und hoch-, hochgestellt. also, schon eine große reihe da. (räuspert sich) und die praktika haben mir auch alle gefallen.* also, es sprach eigentlich nichts dagegen, dass ich sagen konnte, ja, der beruf hotelfachmann, der gefällt mir jetzt nicht. ähm, auch dass m/, dass meine schwester die ausbildung jetzt bestanden hatte. und ähm, das hat mich alles nur dazu geführt, dass ich gesagt habe, „ja, okay, das, *das willst du jetzt machen*“ (Z. 444- 461).

Die formale Geordnetheit der Erzählung in diesem Segment ermöglicht die schrittweise Rekonstruktion der Entscheidung für einen Ausbildungsberuf. Die von Eduard vollzogene Abwägung und Aneignung der Berufswahl wird erzähltheoretisch durch kurze Evaluationen markiert (im Zitat kursiv). Angeregt durch den familiären Kontext beginnt ein kognitiver Prozess („dachte“ Z. 448), der über drei Stufen zur theoretischen Aneignung der Idee des Ausbildungsberufes führt: 1. die Idee wird als „keine so schlechte“ (Z. 449) eingeschätzt; 2. im Konjunktiv („wäre“ Z. 449) wird das Vorhaben als „was neues“ (Z. 450) anti-

<sup>32</sup> Die Narrationsanalyse kommt in modifizierter Form zur Anwendung, indem das Konzept der biographischen Ressource als empirischer Zugang auf die ‚Grammatik‘ biographischer Konstruktionsprozesse hinzugezogen wird (vgl. Bartmann 2007; Bartmann/Garz/Lee 2012; Griese/Griesehop 2007; Kunze 2011).

<sup>33</sup> Auf eine detaillierte Vorstellung der einzelnen Auswertungsschritte wird an dieser Stelle verzichtet (vgl. hierzu Schütze 1983; Riemann 1991; Bartmann 2006a, 2006b).

<sup>34</sup> Der Interviewpartner trägt einen alten deutschen Namen, der auf diese Weise anonymisiert wurde.

zipiert, so dass letztlich 3. die Idee als „etwas spannendes“ klassifiziert werden kann („ist“ Z. 450). Diese kognitive Aneignung wird im Weiteren durch mehrere Praktika anhand von Erfahrungen überprüft und im Kern abgesichert. Die Unsicherheit bezüglich der Anzahl der Praktika („ich glaube“ Z. 450) sowie die Gesamtevaluation der praktischen Erfahrungen („die praktika haben mir auch alle gefallen“ Z. 457) zeigen, dass mögliche Unterschiede der Erfahrungen biographisch nicht relevant sind. Angemerkt sei, dass die Evaluation „da hat mir das auch *noch* alles gut gefallen“ (Z. 452f) nicht auf den damaligen Berufsfindungsprozess verweist, also keine Stufe dieses Prozesses darstellt, sondern auf eine zeitliche Perspektive, die nach dem Ausbildungsabbruch eingenommen wurde. Darauf weist der Ausdruck „noch“ (Z. 452) hin, formuliert in Bezug auf das Praktikum in dem Hotel, in dem später die Ausbildung begonnen wurde. Da die Praxiserfahrungen die zuvor angeeignete Idee bestätigen, kann im letzten Schritt eine Handlung entworfen („machen“ Z. 461) und damit eine Entscheidung getroffen werden.<sup>35</sup>

Die Rekonstruktion dieser Phase der Berufsfindung weist eine komplexe Struktur auf, die eindrücklich auf die biographische Relevanz der Ausbildung verweist, verbunden mit der Intention, eine ‚richtige‘ Entscheidung zu treffen. Darüber hinaus und eher verallgemeinert gesprochen weist die rekonstruierte Struktur auf einen Berufsfindungsprozess hin, der einzig durch die Überprüfung einer bestimmten Idee geprägt und gekennzeichnet ist.<sup>36</sup>

#### a) Phase der Entscheidung zum Ausbildungsabbruch

Die Gesamterzählung wird im Interview als „leidensgeschichte“ (Z. 31) angekündigt, die letztlich nach neun Monaten zum Abbruch der Ausbildung führt.

„ich habe mir halt während dieser zeit habe ich mir gedanken darüber gemacht, ob ich diese ausbildung weiterhin fortführen will auf der insel. wo mich die krankheiten plagen. wo mich das heimweh plagt. oder ob ich das vielleicht aufhören möchte oder beenden möchte. letztendlich sind wir dann auch mit meiner familie zusammen zu dem entschluss gekommen, dass es keinen sinn mehr hat, dass ich diese ausbildung fortsetze“ (Z. 78 – 84). Und weiter: „als ich dann allerdings abgebrochen hatte, dann stand ich sozusagen auch mit leeren händen da. also, ich hatte keinen anderen berufswunsch. ich hatte mich jetzt so sehr darauf spezialisiert. und, ähm, ja, seitdem muss man immer hin und her suchen. also, man mag vielleicht dies machen. man mag das machen. und man hat hier seine interessen, aber wenn man das jetzt alles zusammen führen will, dann entsteht kein richtiger berufswunsch. das sind alles verschiedene kleine berufe, aber kein richtiger, fester, großer, in dem das alles zusammen kommt“ (Z. 461 – 468).

Auch wenn die Rekonstruktion des Ausbildungsabbruches ohne eine Rekonstruktion des zuvor erlebten Leidens unvollständig verbleibt, so kann zumindest konstatiert werden, dass ein Abbruch zunächst zwar antizipiert („gedanken“ Z. 79), aber im Abwägungsprozess verhaftet bleibt („ob“ Z. 79, 81, „vielleicht“, „oder“ Z. 81) und nicht als Handlung ent-

<sup>35</sup> Die Analyse des zitierten Segmentes würde in einer Einzelfallanalyse umfangreicher sein und nicht einzig die Schritte des Entscheidungsprozesses aufzeigen. Zu nennen sind hier die Kriterien, die für einen Ausbildungsberuf sprechen (neu, spannend) oder auch die Einbettung in den familiären Kontext (Eltern, Schwester).

<sup>36</sup> Dieses Analyseergebnis kann auch durch weitere Aussagen im Zitat gestützt werden, wie „es sprach eigentlich nichts dagegen“ (Z. 458).

worfen werden kann. Dass die gesellschaftliche Anforderung zumindest etwas stärker ist als der Leidensdruck, zeigt sich darüber hinaus auch in der Formulierung „fortführen will“ (Z. 80) für die Ausbildung im Vergleich zu der Formulierung „aufhören möchte“ (Z. 81) und – leicht gesteigert – in „beenden möchte“ (Z. 81f). Dementsprechend kann die Handlungsebene erst beschränkt werden, nachdem die Familie unterstützend den Fokus auf die Sinnhaftigkeit lenkt und ein gemeinsamer Entschluss möglich wird. Indem der „sinn“ (Z. 83) infrage gestellt wird, wird gleichzeitig eine neue Kategorie der Bewertung eingeführt, die die gesellschaftliche Anforderung entkräften kann. In der Darstellung der Zeit nach dem Abbruch offenbaren sich dann die Befürchtungen, die zuvor diesen aufgehalten haben („allerdings“, „auch“ Z. 461f) und die mit der Formulierung „leeren Händen“ (Z. 462) zum Ausdruck gebracht werden. Das Fehlen eines Berufswunsches ist mit der Erkenntnis verbunden, bisher eher eindimensional („spezialisiert“ Z. 463) agiert zu haben. Diese Erkenntnis stellt den Beginn einer weiteren Phase der Berufsfindung dar, die zum Zeitpunkt der Interviewerhebung noch aktuell ist (Präsens: „seitdem muss“ Z. 464). Die bisher eher latent aufscheinenden gesellschaftlichen Anforderungen treten in dieser Phase deutlicher zum Vorschein („muss man“ und in den Wiederholungen von „man“), gepaart mit der Suche nach einem biographischen Handlungsschema, in Gestalt eines „richtige[n], feste[n], große[n]“ Berufes (Z. 467).

Die Analyse der zitierten Passagen offenbart einen Berufsfindungsprozess, der zu Beginn auf eine ausdrückliche Absicherung der zu treffenden Entscheidung ausgerichtet ist und der dennoch in einem Abbruch der Ausbildung mündet. Bereits die Aktivitäten der Absicherung zeigen die diesem Prozess zugewiesene biographische Relevanz, die in aller Deutlichkeit auch im Abwägungsprozess bezüglich des Abbruchs, in dem Nichtwissen-was-tun zum Ausdruck kommt. Offensichtlich ist, dass die Anforderung, eine Ausbildung zu absolvieren und über Vorstellungen (Ideen) bezüglich eines passenden Berufes stark verinnerlicht und ein eigenes Anliegen in Form von biographisch relevanten Entwürfen ist. Dass zu Beginn des Berufsfindungsprozesses dieser einzig auf die Überprüfung einer Idee ausgerichtet ist, weist auf die Anforderung hin, den ‚richtigen‘ Weg finden zu müssen. Nach dem Abbruch offenbart sich dann eine neu akzentuierte Bewegung der Berufsfindung, die durch eine eher offene Suche und nicht mehr durch eine Überprüfung gekennzeichnet ist. Gleichzeitig ist der Druck und damit in diesem Fall die biographische Relevanz, das zu der eigenen Person Passende zu finden, eindeutig gestiegen. Die Erfahrung des Abbruchs hat zu einer Forcierung der Haltung geführt, in der Beruf als auf die ganze Person bezogen und mit der Notwendigkeit zur Identifikation verstanden wird.

### c) Abschließende Anmerkungen

Die zuvor exemplarisch und eher knapp formulierten Rekonstruktionen verschiedener Phasen bezüglich Berufsfindung und Ausbildungsabbruch zeigen allgemein formuliert die lebensgeschichtlichen Erfahrungsaufschichtungen, die durch die offene Form des narrativen Interviews empirisch erfasst werden können und die durch eine auf (biographische) Prozesse achtende und eine an der Erzählstruktur orientierte Analysehaltung Ergebnisse ermöglicht, die Auskunft über Sinn- und Bedeutungszuschreibungen geben. Die Rekonstruktion des Entscheidungsprozesses für die Ausbildung stellt u.E. ein aussagekräftiges Beispiel dar, wie auch in kleinen Schritten verlaufende Prozesse analysiert werden können und es lässt einen Einblick zu, zu welchen Ergebnissen bereits die Analyse eines einzelnen Falls führen kann. Darüber hinaus zeigen die Analysebeispiele, inwieweit ge-

sellschaftliche Anforderungen subjektiv wahrgenommen und verinnerlicht sind, wie diese in Biographien zum Ausdruck kommen und analysiert werden können.<sup>37</sup>

Sicherlich ist die zu Beginn dieses Beitrages formulierte Affinität zwischen Biographie und Sozialer Arbeit besonders unter dem Aspekt der Fallorientierung bereits deutlich geworden. Mit dem nun folgenden Schritt, Teile der bisherigen Analysen auf ihre Möglichkeiten und Grenzen der Verallgemeinerung zu diskutieren, soll gleichzeitig die Relevanz der Biographieforschung für die sozialpädagogische Forschung zumindest ansatzweise konturiert werden. Die skizzierten Auszüge aus der Einzelfallanalyse geben hierfür erste Hinweise, die mit Blick auf mögliche Vergleiche mit anderen Fällen abschließend genauer betrachtet werden.<sup>38</sup>

Die im Fall von Eduard konstatierte Berufsfindung hin zu einer *Haltung der Suche mit dem Fokus auf Identifikation* stellt möglicherweise einen Typus von Berufsfindung dar, deren Typik im kontrastiven Vergleich deutlicher hervortritt. So findet sich im Interview von Nancy: „und ähm (.) ab der achten Klasse macht man ja schulpraktikas. und da habe ich dann- war ich in beiden praktikas war ich hier beim gaststätte-a. da bin ich denn direkt nach der schule meine ausbildung als restaurantfachfrau angefangen“ (Z. 29 – 32).

Hier findet sich knapp formuliert ein von Pragmatismus geprägter Berufsfindungsprozess, der zum einem in dem Durchlaufen institutionell vorgegebener Phasen („macht man ja schulpraktikas“ Z. 29) und zum anderen in der zügigen sukzessiven Einmündung in den Ausbildungsberuf zum Ausdruck kommt. In der Gegenüberstellung der beiden Fälle zeigt sich ein grundsätzlich unterschiedliches Herangehen, so dass – abgelöst vom Einzelfall – verschiedene Haltungen zur Berufsfindung und zur Ausbildung hervortreten. Steht dieser kontrastiver Vergleich zunächst für den empirischen Gehalt der Biographieforschung bezüglich Verläufe, Haltungen und Umgang mit und Bearbeitung von institutionellen und damit gesellschaftlichen Vorgaben, so finden sich gleichzeitig auch Parallelen, die Erkenntnisse bezogen auf einen bestimmten Aspekt ermöglichen. Im Vorliegenden ist es die Tatsache, dass in beiden Fällen die Ausbildung in dem Betrieb begonnen wird, in dem zuvor ein Praktikum absolviert wurde. Da das Ableisten von Praktika in der Regel als ein zentrales Element der Berufsfindung verstanden wird, das darüber hinaus eher Ausbildungsabbrüche verhindern soll (vgl. bspw. Prager/Wieland 2005), ermöglicht hier die Biographieforschung durch ihren Zugang auf die subjektiven Sinn- und Bedeutungsrelevanzen Erkenntnisse, die bisherige Praktiken wie beispielsweise in diesem Fall, die der Praktika als Prävention zumindest infrage stellen. Beide Ebenen, sowohl die der Generalisierung als auch die des thematisch Konkreten, stellen u.E. Erkenntnisse für die sozialpädagogische Forschung dar, die – wie aufgezeigt – über den Weg der Biographieforschung analysiert werden können.

## 5.2 Interviewpassagen

Im zweiten Teil dieses Kapitels stehen die mit den AusbildungsabbrecherInnen geführten Interviews im Fokus. In der zweiten Jahreshälfte 2012 wurden insgesamt 15 (berufs)biographische Interviews mit Jugendlichen erhoben, die eine Ausbildung in einem Ausbil-

<sup>37</sup> Angemerkt sei, dass unser Anliegen nicht ist, sich für eine bestimmte Methode innerhalb der Biographieforschung auszusprechen, auch wenn die Narrationsanalyse oft zur Anwendung kommt. Vgl. für weitere Verfahren bspw. Kraimer 1994; Griese/Griesehop 2007.

<sup>38</sup> Das Forschungsprojekt ist noch nicht beendet, sondern befindet sich in der Phase der Datenauswertung und -triangulation. Dementsprechend werden keine abschließenden Ergebnisse präsentiert.

dungsberuf im HoGa-Bereich vorzeitig beendet hatten. Mit der Intention, einen umfassenden Einblick in Erfahrungen, die im Hoga-Bereich erlebt wurden und die den Berufsfindungsprozess widerspiegeln, der (zunächst) in einen Abbruch mündete, ermöglichen zu können, wurden aus dem umfangreichen Datenmaterial Interviewausschnitte ausgewählt. Diese Erzählungen sind thematisch strukturiert und im Folgenden drei Phasen zugeordnet: 1. Der Weg in die Ausbildung, 2. die Zeit in der Ausbildung und 3. nach dem Abbruch der Ausbildung. Auf diese Weise wird der Abbruch der Ausbildung als Teil des Berufsfindungsprozesses betrachtet und gleichzeitig auch der Übergang von der Schule in den Beruf in den Blick genommen. Die Darstellung der Interviewpassagen beginnt chronologisch mit dem Weg in die Ausbildung.

### 5.2.1 Interviewpassagen – Der Weg in die Ausbildung

#### Auszubildende Restaurantfachfrau, 16 Jahre

Nach der Grundschule geht die Protagonistin auf das Gymnasium. Sie wechselt nach etwa zwei Jahren auf die Realschule, wo sie bis zur neunten Klasse bleibt. Nach eigener Einschätzung hat sie in dieser Zeit kaum Interesse am Unterricht, sie stört oft und testet in der Interaktion mit den LehrerInnen ihre Grenzen aus, was dazu führt, dass ihre schulischen Leistungen abfallen. Zeitlich überschneidend trennen sich ihre Eltern, was zu weiteren Belastungen ihrerseits führt. Sie wechselt daraufhin ein weiteres Mal die Schulform und geht auf die Hauptschule, damit sie dort *„nur noch ein Jahr machen muss (.) beziehungsweise ein halbes Jahr“*. Die Protagonistin verlässt die Hauptschule mit einem guten Hauptschulabschluss. Ihr Wunsch war *„immer schon“* Immobilienmaklerin zu werden. Da sie sich jedoch mit ihrem Hauptschulabschluss kaum Chancen auf dem Ausbildungsmarkt ausrechnet, bewirbt sie sich ähnlich einer Freundin in einem Hotel um einen Ausbildungsplatz als Restaurantfachfrau. Sie wird zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, das mit der Vereinbarung eines dreiwöchigen Praktikums endet. Das Praktikum, das im März, d.h. rund fünf Monate vor dem Ausbildungsbeginn stattfindet, gefällt ihr sehr:

*„ja im praktikum war das toll. im praktikum durfte man in alle abteilungen rein gucken. man durfte immer auch bestimmte sachen machen. und ähm (.) man durfte was essen. man hatte eine geregelte halbe stunde pause. und ähm war eigentlich jeden tag- hat wirklich spaß gemacht, ne? da habe ich echt gedacht "ja cool, dann freue ich mich schon auf die ausbildung". (i: mhm) und ich hatte mich auch richtig gefreut“ (186-190).*

Obwohl ihr Wunschberuf ein anderer ist, führen ihre positiven Erfahrungen während des Praktikums schließlich zu der Entscheidung für die Ausbildung zur Restaurantkauffrau, die sie im Alter von 15 Jahren beginnt.

#### Auszubildende Hotelfachfrau, 20 Jahre

Im Anschluss an die Realschule möchte die Protagonistin *„eigentlich dringend irgendwo arbeiten“* (259). Sie bewirbt sich um verschiedene Ausbildungen und wird auch zu einigen Vorstellungsgesprächen eingeladen, allerdings bleibt die Suche erfolglos im Sinne einer Zusage bzw. eigenen Entscheidung für eine Stelle. Auch in einem Hotel auf einer Ostfriesischen Insel bewirbt sie sich um eine Ausbildungsstelle zur Bürokauffrau. Ihre Bewerbung ist zum derzeitigen Punkt zwar nicht erfolgreich, jedoch wird ihr angeboten, ein

Praktikum zu absolvieren, um sich anschließend noch einmal im darauffolgenden Jahr zu bewerben.

Alternativ zum Beginn einer Ausbildung wechselt die Protagonistin auf die Höhere Handelsschule, wissend um die berufliche Perspektive im nächsten Jahr. Sie verbringt in diesem Rahmen ein dreiwöchiges Schulpraktikum als Bürokauffrau im o.g. Hotel und erhält im Anschluss das Angebot dort eine Ausbildung zu absolvieren, jedoch nicht wie geplant im Beruf Bürokauffrau, sondern als Hotelfachfrau. Obwohl dies nicht ihrem eigentlich Berufswunsch entspricht, entschließt sie sich dazu, das Angebot anzunehmen, zumal ihr der Einblick in den Beruf Bürokauffrau nicht gefallen hat: *„weil büro mir dann doch zu langweilig war und hotelfachfrau interessant schien“* (97). Sie kann ihre Ausbildung noch im Februar beginnen und in die Winterklasse einsteigen, sodass sie die Höhere Handelsschule nach sechs Monaten beendet.

### **Auszubildender Koch, 19 Jahre**

Nach dem erfolgreichen Abschluss der Hauptschule schließt der Protagonist noch ein weiteres Schuljahr an und erwirbt auf diese Weise den Realschulabschluss. Die Schulzeit gefällt ihm. Nach dem Abschluss der zehnten Klasse geht er zunächst noch ein Jahr auf die Berufsfachschule Fachrichtung Metalltechnik, verlässt diese jedoch ohne einen Abschluss, denn er macht keine guten Erfahrungen in dieser Zeit: Er fühlt sich sowohl von MitschülerInnen als auch LehrerInnen gemobbt und beginnt in der Konsequenz schließlich den Unterricht zu schwänzen, was schließlich dazu führt, dass Jannik die Berufsfachschule ohne Abschluss verlässt.

Während der Schulzeit absolviert der Protagonist mehrere Praktika, darunter ein Schulpraktikum bei einem Autohändler sowie im Supermarkt, die ihm jedoch beide nicht gefallen. Von seinen Vorgesetzten erhält er wenig Anerkennung, sodass er sich gegen einen beruflichen Weg in diesen Bereichen entscheidet. Es sind weniger die fachlichen Inhalte, die ihm nicht zusagen, als das menschliche Miteinander in den Betrieben, das ausschlaggebend für seine Entscheidung gegen die Berufe ist. Der Protagonist hat darüber hinaus ein Praktikum als Koch in einem Hotel absolviert, in dem sein Bruder damals Küchenchef war: *„darum bin ich auf den beruf koch gekommen, weil mein bruder ist auch da koch gewesen, ist küchenchef gewesen (.) und ja, der hat mich eigentlich so an den beruf ran gebracht, weil das eigentlich sehr viel spaß gemacht hat mit ihm“* (273-275).

Die positiven Erfahrungen seines Bruders als Koch sowie seine eigenen während des Praktikums führen schließlich zu der Idee, auch selbst eine Ausbildung zum Koch absolvieren zu wollen, zumal die vorherigen Praktika aus seiner Sicht nicht erfolgreich verlaufen sind.

### **Auszubildender Restaurantfachmann, 21 Jahre**

Die Eltern haben die Berufsorientierungsphase mit Blick auf die Ausbildung der älteren Schwester, die eine Ausbildung zur Hotelfachfrau erfolgreich abgeschlossen hat, während der Realschulzeit in die gleiche Richtung angestoßen. Es folgen daraufhin insgesamt vier Praktika als Hotelfachmann in verschiedenen Hotels, die über die Pflichtpraktika hinausgehen. Der Protagonist schließt die Realschule nach der zehnten Klasse ab und entscheidet sich für den Besuch einer einjährigen Berufsfachschule mit dem Schwerpunkt Gastronomie. In diesem Rahmen sammelt er auch in dem späteren Ausbildungsbetrieb

auf Insel-A Erfahrungen als Hotelfachmann. Die Praktika haben ihm alle gefallen, auch das im späteren Betrieb auf Insel-A.

Die Berufsfachschule als Institution, die auch theoretisches Wissen in dem Berufsfeld der Gastronomie vermittelt, dient als zusätzliche Fundierung im Rahmen der Berufsorientierung und trägt zur Absicherung der Berufswahl bei. Die Schwester des Protagonisten beendet ihre Ausbildung erfolgreich, so dass Eduard auch durch ihren Vorbildcharakter den Entschluss fassen kann und nach der einjährigen Berufsfachschule Gastronomie sowie mehrerer Praktika eine Ausbildung zum Hotelfachmann beginnt.

### **Auszubildende Restaurantfachfrau sowie Hotelfachfrau, 20 Jahre**

Nach der Orientierungsstufe wechselt die Protagonistin auf ein Gymnasium in der Nähe ihres Wohnortes. Ihre Mutter regt dann jedoch den Wechsel auf ein Internat auf einer Ostfriesischen Insel an, weil es Zuhause nicht mehr so gut läuft. Der Ortswechsel soll die familiäre Situation verbessern. Die Protagonistin bleibt drei Jahre auf dem Internat und kehrt dann nach Hause zurück, wo sie wiederum ein Gymnasium besucht, sich dort jedoch nicht mehr zurechtfindet. Sie bezeichnet diese Zeit als „null-bock-phase“ (..). Sie verlässt das Gymnasium nach der neunten Klasse, d.h. mit einem Hauptschulabschluss. Die Protagonistin möchte eine Ausbildung zur Restaurantfachfrau absolvieren, um später die Pension inklusive Restaurant ihrer verstorbenen Großeltern auf einer Ostfriesischen Insel wiederzueröffnen, die seit deren Tod leer steht:

*„ja, also äh, ich hatte ja vor zwei jahren die ausbildung zur restaurantfachfrau angefangen äh, weil ich die gastronomie von kindheit an kannte, von meinen großeltern (i: mhm) habe als kind da gerne mitgeholfen, habe aber äh, hatte damals noch den, das ziel gesetzt, ähm das alte restaurant vielleicht doch noch mal wieder neu zu eröffnen, weil seit dem tod meiner großeltern steht es leer. wir haben das alles immer als ferienwohnung (i: ach so) und dann ähm war das so mein, meine kleine zielsetzung (i: mhm) also, sollte ich irgendwann mal so gut sein in dem beruf, dass ich dann auf die insel zurück kann und ähm, also meine familie kommt von insel-a (i: ach so) die familie meiner mutter (i: mhm) da haben wir auch ferienwohnungen, haben wir da das restaurant gehabt. und ähm, es war so meine kleine zielsetzung, später wenn ich vierzig bin und will mal was eigenes machen, dass ich dann, weil ich ja in dem beruf ausgelernt bin, dann das restaurant eröffnen kann“ (34-46).*

Die Eltern arbeiten nicht in der Gastronomie und ihre Mutter, Tochter der o.g. Großeltern, rät ihr von dem Berufswunsch ab:

*„mein onkel, der ist koch, chefkoch auf insel-a (i: mhm) also, gastronomie liegt zwar in der familie, aber äh meine mutter hat auch gesagt, machs lieber nicht (i: mhm) habe lieber einen, geh lieber in die wirtschaft, geh ins büro zur not, hauptsache, du arbeitest dich da nicht zu tode“ (249-252).*

Ungeachtet dessen wechselt die Protagonistin im Anschluss an den Hauptschulabschluss auf die einjährige Berufsfachschule Gastronomie, wo sie in ihrem Wunsch Restaurantfachfrau bestärkt wird:

*„Dann habe ich erst mal wirklich gemerkt, dass es mir eigentlich liegt. also, man hat zu mir gesagt, du hast das zeug dazu (i: mhm) also, es war nicht so, dass es eine komplett*

*fremde welt für mich war, sondern ich hab mich drin wohl gefühlt. ich habe, es hat mir spaß gemacht. ich bin gerne zum unterricht hin“ (790-794).*

Einmal pro Woche ist sie in einem Praktikumsbetrieb und kann auf diese Weise ihre Erfahrungen im Bereich Gastronomie auch praktisch erweitern.

Die Protagonistin bewirbt sich um eine Ausbildungsstelle in einem Restaurant in der Nähe ihres Wohnortes. Vor dem Beginn der Ausbildung soll sie dort auf Wunsch der Chefs in den Sommerferien ein Praktikum machen. Sie arbeitet die gesamten sechs Wochen und die Entscheidung, ob sie den Ausbildungsplatz bekommt, trifft der Betrieb erst in der letzten Woche. Sie sieht dies rückblickend kritisch. Sie hat den Eindruck, dass sie den Saisonbetrieb als Praktikantin auffangen musste:

*„weil ähm ich ja erst im august angefangen hätte und dann wäre die sommerzeit aber schon fast um. (i: mhm) und dann wären die immer noch unterfordert gewesen (i: mhm) und haben sie gesagt, du darfst gerne hier arbeiten. die haben es so ausgedrückt, wenn ich da das praktikum nicht gemacht hätte, dann hätten sie sich das mit der stelle noch mal überlegt (i: okay) die haben auch bis zur letzten woche im august gewartet, bis ich den ausbildungsvertrag bekommen hab, damit ich auch ja dableibe. also“ (1115-1121).*

Das Praktikum gefällt ihr zu dem Zeitpunkt jedoch gut: *„also, es war (...), der erste ein- druck war eigentlich ein schönes klima, war ein familienbetrieb. also, es war ein freundli- cher umgangston“ (46-48).* Die Protagonistin entscheidet sich aufgrund der positiven Er- fahrungen für die Ausbildung in diesem Familienbetrieb. Sie freut sich über die Zusage des Betriebes, sodass ihre Ausbildung nach den Sommerferien beginnt.

### **Auszubildende Hotelfachfrau, 22 Jahre**

In der zehnten Klasse der Realschule bewirbt sich die Protagonistin mehrfach um eine Ausbildung als Bürokauffrau, allerdings bleiben ihre Bewerbungen erfolglos, sodass sie sich in der Beratung bei der Agentur für Arbeit dazu entschließt, ihre Suche auch auf Be- rufe des Hotel- und Gaststättengewerbes zu erweitern. Sie schreibt daraufhin zwei Betrie- be an und erhält bereits nach einer Woche erhält eine Einladung zu einem Vorstellungs- gespräch, das zunächst in der Zusage für ein Praktikum und im Anschluss auch für die Ausbildung mündet. Sie beendet die Höhere Handelsschule nach wenigen Monaten, um die Ausbildung zu beginnen. Sie ist froh, eine Ausbildung bekommen zu haben, rückbli- ckend bewertet sie diesen Schritt jedoch als einen, den sie *„notgedrungen“* gegangen ist, weil sie in ihrem Wunschberuf keinen Ausbildungsplatz bekommen hat.

Während des Praktikums gefällt es der Protagonistin in dem Hotel gut. Die Ar- beitszeiten werden eingehalten, auch weil sie von ihrem Vater mit dem Auto mitgenom- men werden kann:

*„das praktikum war noch in ordnung weil da haben die sich auch daran gehalten an die also mein vater der arbeitet auch in Kleinstadt-B (I: mmh) dass ich dann mit ihm hin und zurück fahren konnte (I: mmh) weil ich da ja selbst noch keinen führerschein hatte .. und da haben die dann schon gesagt ja kannst nach hause gehen .. da habe ich dann auch nur sieben stunden oder was am tag gemacht ... ja . (I: mmh) und dann in der ausbildung haben die dann keine rücksicht mehr genommen“ (261-266).*



### **Auszubildende Köchin, 18 Jahre**

Nach dem Abschluss der Hauptschule entscheidet sich die Protagonistin für den Besuch der Berufsfachschule Hauswirtschaft und Pflege, weil sie durch ihr ehrenamtliches Engagement bei den Pfadfindern festgestellt hat, dass sie gerne kocht: *„ähm weil ich da halt auf den bauhütten viel gekocht hab (l: mmh) ich bin ein mensch der eigentlich gerne kocht (l: mmh) und da habe ich gedacht ach komm das wärs doch für mich“* (605-607). Sie begründet die Entscheidung für den Beruf Köchin auch damit, dass sie den Beruf Hotelfachfrau für sich ausschließt, weil sie nicht immer freundlich zu Menschen sein kann und mit dieser Eigenschaft besser in der Küche aufgehoben ist:

*„weil als hotelfachfrau musst du nett zu leuten sein und das kann ich nicht (lacht) also kann ich schon aber nicht wenn sie mich ärgern oder provozieren dann kann ich einfach nicht nett bleiben , und dann habe ich gesagt komm geh ich in die küche“* (608-611).

Die positiven Erfahrungen im Rahmen eines vierwöchigen Praktikums stärken diese Sicht und bekräftigen ihren Wunsch Köchin zu werden. Noch vor dem Ende des ersten Halbjahres bewirbt sie sich motiviert durch den Rat einer Freundin, die bereits in der Ausbildung auf einer Ostfriesischen Insel ist und es dort *„toll“* (433) findet, um eine Ausbildungsstelle als Köchin auf ebendieser Insel. Sie sieht dies auch als Chance, zu Hause ausziehen und die problematische familiäre Situation durch die Distanz zumindest räumlich hinter sich lassen zu können. Nach zwei Wochen erhält sie eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch und fährt daraufhin auf die Insel. Der kurze Einblick, den sie dort in die Arbeit erhält, gefällt ihr: *„war alles super von der arbeit her“* (44). Sie sagt zu und beginnt die Ausbildung zur Köchin mit 15 Jahren im Februar des Jahres.

### **Auszubildende Hotelfachfrau, 23 Jahre**

Die Protagonistin besucht die Hauptschule und wechselt im Anschluss auf die Berufsfachschule Sozialpflege mit dem Ziel Altenpflegerin zu werden. Der praktische Teil des Unterrichts, d.h. das praktische Arbeiten im Pflegeheim, gelingt ihr gut. Sie erlebt sich als kontaktfreudige Person, die den Kontakt zu den Menschen im Pflegeheim mag, jedoch hat sie Schwierigkeiten, den theoretischen Teil zu bewältigen. Aus diesem Grund beendet sie die Schule nach einiger Zeit vorzeitig, um eine Ausbildung zur Hotelfachfrau zu beginnen: *„ich wollte erst sozialpflegeschülerin äh-äh also altenpflege machen , da hab ich dann abgebrochen . und äh dann habe ich gedacht ich mach hotelfachfrau das ist einfacher weil sozialpflegeschule war wirklich wirklich wirklich schwer“* (152-154).

Basierend auf den guten Erfahrungen im Pflegeheim in der Arbeit mit Menschen strebt sie jedoch auch zukünftig einen Beruf an, in dem sie weiterhin Kontakt zu Menschen hat und beschließt Hotelfachfrau zu werden: *„ich mochte immer gern viel mit leuten zu tun haben , dann dachte ich hotel wär das richtige auch nicht hast du viel mit vielen menschen zu tun (l: mmh) die du auch kennlernst mit denen du auch sprichst“* (412-424). In der Beratung bei der Agentur für Arbeit wird ihr ein Ausbildungsplatz vermittelt, um den sie sich bewirbt. Sie arbeitet zunächst zur Probe, was ihr gut gefällt und aufgrund der guten Erfahrungen zu der Entscheidung führt, den Ausbildungsplatz anzunehmen: *„das habe ich auch dann ja angenommen weil das ja alles toll lief war toll war wirklich von neun uhr bis siebzehn uhr dann hattest du auch wirklich schicht dann hattest du feierabend“* (175-177).

## 5.2.2 Interviewpassagen – Die Zeit in der Ausbildung

Im Folgenden wird ein Einblick in den Ausbildungsalltag der Jugendlichen gegeben. Auf diese Weise wird deutlich, wie diejenigen, die später die Entscheidung für den Ausbildungsabbruch treffen, die Ausbildung erlebt haben und welche Gründe und welche Prozesse schließlich zu dem Entschluss für das vorzeitige Ende der Ausbildung geführt haben.

### Auszubildende Restaurantfachfrau, 16 Jahre

Die Protagonistin freut sich sehr auf den Ausbildungsstart. Ihr Arbeitsalltag gestaltet sich jedoch anders als ihre Praktikumszeit, was sie überrascht, wie im weiteren Verlauf des Gespräches deutlich wird: *„und dann war ich total eigentlich schockiert, dass das dann so losging. weil das hätte man ja auch nicht so gedacht (i: mhm) auf einmal“* (190-192). Bereits in den ersten Tagen der Ausbildung erlebt sie den Arbeitsalltag konträr zum Praktikum:

*„und dann kommt man da am ersten tag hin, da war auch noch alles gut und die ersten zwei, drei tage. und dann ging das richtig los. (i: mhm) wo dann der erste- sonntags war da ja immer hauptgeschäft. und wo dann der erste sonntag kam mit dem brunch und so, man das nicht gleich konnte, dann, (.) ja, konnte man eigentlich sozusagen halt wieder nach hause gehen, weil man sich sowieso unerwünscht gefühlt hat. und wurde dann nur zum putzen durch die gegend gescheucht. und in der inventur (.) musste ich alleine die ganzen sachen machen. durfte ich dann also unten, im unteren bereich alles alleine machen. alles alleine zählen. und saß dabei neun stunden und habe nur gezählt, ohne irgendwelche pause. und ich habe öfters gefragt "kann ich bitte pause machen?". "nee, gibt es jetzt nicht, du machst das jetzt erst fertig. wenn du das nicht fertig hast, dann kannst du- ähm brauchst du auch gar nicht erst nach essen fragen. mach jetzt gefälligst. du kannst dir ruhig eine flasche wasser mitnehmen". ja und so ging das dann die ganze zeit“* (169-182).

In der Zeit zwischen Praktikum und Ausbildungsbeginn wird eine neue Restaurantleiterin eingestellt. Aus Sicht der Protagonistin habe diese durch ihre Art auch viele der anderen MitarbeiterInnen dazu gebracht zu kündigen. Die Protagonistin selbst muss teilweise bis zu 16 Stunden am Tag arbeiten und viele Überstunden leisten. Es gibt keine geregelten Pausen und sie bekommt nur unregelmäßig etwas zu Essen. Sie zahlt jedoch monatlich 80 Euro von ihrem Ausbildungsgehalt, um im Hotel essen zu können. Das Essen wird als Sanktionsmaßnahme eingesetzt:

*„und dann ähm musste ich teilweise sechzehn stunden ohne pause arbeiten. (.) ähm wurde damit gedroht, dass äh wenn ich nicht vernünftig arbeite, dass ich nichts zu essen bekomme. ja und ähm (.) ja und dann habe ich halt öfters nichts zu essen bekommen aber wurden trotzdem achtzig euro dafür abgezogen (i: mhm) von dem sowieso schon geringen gehalt. (i: mhm) und dann auch die arbeitszeiten nicht dementsprechend. manchmal bis drei uhr nachts, manchmal bis vier uhr. manchmal bin ich fast gar nicht nach hause gekommen und musste da schlafen, (i: mhm) weil ich so lange arbeiten musste. und dann ähm war da eine, die hat uns richtig fertig gemacht. also hat lügen erzählt und so. und dann musste ich teilweise weinend durch das restaurant laufen, weil ich nicht nach hinten durfte um mich eben abzurea- also abzureagieren oder so. ja und dann musste ich da so*

*durch das restaurant laufen und total fertig. und ähm alle, die letztes jahr mit mir angefangen sind, sind heute gar nicht mehr da. die haben alle gekündigt“ (44-57).*

Sie fährt jeden Abend weinend nach Hause und kann es in der Ausbildung kaum noch aushalten. Offensiv versucht die Protagonistin ihre Schwierigkeiten in eigener Initiative durch ein Gespräch mit der Ausbildungsleiterin anzusprechen, die jedoch keine Zeit für ein Gespräch hat und es dann in der Folge auch zu keinem späteren Termin stattfindet. Obwohl die Situation schwierig ist, möchte sie nicht kündigen, bevor sie nicht eine andere Ausbildung gefunden hat oder, als eine Art Notlösung, auf eine Berufsfachschule o.ä. wechseln kann. Noch in der Ausbildung sieht sie nach anderen Ausbildungsplätzen um, darunter als Drogistin und im Einzelhandel. Sie wird zu mehreren Probearbeiten eingeladen, jedoch sagen ihr die Berufe aus unterschiedlichen Gründen nicht zu.

Eine Woche vor Weihnachten erkrankt die Protagonistin. Es geht ihr *„richtig, richtig schlecht“* (574) und sie wird von ihrem Arzt *„bis die kündigung dann fast durch ist“* (589f) krankgeschrieben. Sie kündigt in dieser Zeit und beendet die Ausbildung Mitte Februar. Als sie als Kündigungsgrund Mobbing und körperliche Beschwerden angibt, wird sie von dem Hotel unter Druck gesetzt den Kündigungsgrund zu ändern:

*„und da haben die mich noch bedroht und meinten ähm wenn ich keinen- also ich habe in den kündigungsgrund- also weil man da auch schlimm gemobbt wurde halt auch, habe ich da kündigungsgrund mobbing und auch gesundheitliche gründe. (.) d- musste ich dann umschreiben, weil die meinten ähm dass ich das so nicht schreiben darf, weil die IHK das nicht akzeptiert und dann muss ich drei jahre da bleiben. und dann musste ich ähm diesen kündigungsgrund da so umschreiben, dass das ähm positiv für (.) den betrieb ist. und dann musste ich schreiben: aus gesundheitlichen gründen und altersbedingt“ (151-158).*

Sie gibt daraufhin an, dass sie den Ausbildungsvertrag aus gesundheitlichen Gründen sowie altersbedingt vorzeitig auflösen möchte. Nach 6,5 Monaten beendet sie ihre Ausbildung und ist sich sicher, nicht mehr in der Gastronomie arbeiten zu wollen: *„gastronomie ist auf jeden fall für mich gestorben“* (958).

### **Auszubildender Restaurantfachmann, 21 Jahre**

Verbunden mit dem Beginn der Ausbildung ist aufgrund der Lage des Ausbildungsbetriebes auf einer Insel der zumindest zeitweise Auszug aus dem Elternhaus, in dem er bis dato lebt. Zum Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns ist er 17 Jahre alt und somit in einem Alter, in welchem das Verlassen des Elternhauses eher eine Besonderheit/Ausnahme darstellt. Der damit verbundene Auszug und *„dass man sein eigenes leben führt“* stellen für Er vor Herausforderungen, für die er *„zu unreif war“* (285). Er bezeichnet sich als *„vielleicht zu jung“* (281) und *„einfach nicht reif genug“* (283).

Die Insel hat für ihn eine größere biografische Bedeutung als der Ausbildungsbetrieb. Mit dem Ausbildungsbeginn verändert sich sein sozialer Rahmen, d.h. die soziale Welt ist für ihn erst einmal fremd. Sowohl auf der beruflichen als auch auf der privaten Ebene ist die Ausbildung der Grund für vielfältige Veränderungen. Seine täglichen InteraktionspartnerInnen wechseln, die Anforderungen an ihn in der Rolle des Auszubildenden sind neu. Das Hotel ist zudem das größte Hotel der Insel. Zu Beginn der Ausbildung ist er mit den *„anderen mitarbeitern ... losgegangen“* (326). Es wurde ein beispielsweise ein

„singstar-abend ... in den personalwohnungen“ organisiert. Er hat anfänglich „noch“ Kontakt zu seinen KollegInnen, der jedoch nicht bestehen bleibt (326).

Ein zentrales Thema auf dem Weg hin zum Abbruch der Ausbildung sind die Krankheiten, die während der Ausbildung zum Tragen kommen. Beginnend mit dem Feststellen von Atemproblemen im dritten Monat der Ausbildung leidet er nur einen Monat später unter starken Rückenschmerzen. Beide Krankheiten, Atemprobleme sowie Rückenschmerzen, verortet er ursächlich auf der Insel. Er ist der Ansicht, dass er durch das schlechte Betriebsklima krank geworden ist. Jeder Auszubildende sei als Einzelner gewertet worden und es wurde nicht in einer Gruppe zusammengearbeitet.

Das Arbeiten in der Gruppe sowie die Zusammenarbeit mit den KollegInnen sind für ihn von zentraler Bedeutung. Die Motivation unter den Auszubildenden ist aus seiner Sicht nicht besonders hoch. Schon mit dem Arbeitsbeginn nimmt er die Unlust der anderen wahr. Darüber hinaus spürt er die Hierarchie, die dazu führt, dass Auszubildende kaum Partizipationsmöglichkeiten hatten. An dieser Stelle differenziert er nicht nach der Gruppe der Auszubildenden und der Vorgesetzten, obwohl er die Gründe für das schlechte Arbeitsklima aus zwei verschiedenen Perspektiven verdeutlicht. Einmal sind es die Auszubildenden, die wenig motiviert zur Arbeit kommen. Auf der anderen Seite sind es die Vorgesetzten, die den Auszubildenden die Möglichkeit zur Teilhabe nehmen und sie darüber hinaus als „scheiße“ bezeichnen. Er erlebt im Hotel offenbar keine Anerkennung von den Vorgesetzten.

Die Stimmung im Team war seinem Empfinden nach schlecht, es wurde viel untereinander gelästert und Gerüchte kursierten. Dies führte bei ihm schließlich zu der Sorge, dass auch über ihn geredet werden könnte. Es geht sogar so weit, dass er sich „irgendwie in einer art stasi“ fühlte (336). Aus Angst vor Lästereien zieht er sich immer mehr zurück, nimmt dafür das Alleinsein und die Vereinzelung in Kauf. In der für ihn neuen sozialen Welt der Ausbildung, verbunden mit dem Auszug aus seinem Elternhaus, geraten die „neuen“ Akteure, d.h. die Auszubildenden und MitarbeiterInnen im Hotel für ihn nicht als InteraktionspartnerInnen in Betracht bzw. kann er sich nicht auf die anderen Auszubildenden einlassen und ihnen vertrauen, weil er den Zusammenhalt untereinander als zu gering empfindet.

Die Wohnsituation auf der Insel empfindet er dementsprechend belastend. Die Wände sind „ziemlich dünn“ (120), was dazu führt, dass er die anderen BewohnerInnen zumindest akustisch wahrnimmt, wovon er sich jedoch auch gestört und genervt fühlt. Sein damaliger Physiotherapeut und die Rezeptionistin waren für ihn in dieser Zeit „die ersten richtigen ansprechpartner“ (180f). Mit ihnen konnte er „auch über das private reden“ (181). Ihnen vertraut er.

Auf die beiden Berufsschulphasen folgt jeweils wieder eine Phase der praktischen Ausbildung im Hotel. Bereits im Dezember, d.h. nach der ersten Schulphase denkt er über den Ausbildungsabbruch nach, jedoch bestand auch bei seiner Familie „immer die angst“ (824) dann alternativlos und ohne Ausbildung dazustehen: „wo soll ich danach anfangen“ (826), so dass er erst einmal in der Ausbildung bleibt. Ohne zu wissen, was im Anschluss an den Abbruch folgt, z.B. der Besuch einer Schule oder eine neue Ausbildung kommt das vorzeitige Ende nicht in Frage. Die Eltern und er haben „angst“ vor diesem Bruch im Lebenslauf, so dass er erst einmal seine Ausbildung weiterführt.

Von seinem Chef hat er sich insgesamt mehr Unterstützung erhofft. Empört darüber, dass sich dieser nicht wie vor Beginn der Ausbildung angekündigt an seine Eltern

wendete, obwohl er wusste wie schlecht es ihm ging, ist diese Passage ein Beleg dafür, wie passiv er während der Ausbildung geblieben ist. Statt sich mit seinen Problemen an seine Vorgesetzten zu wenden, harrt er in der Situation aus und zeigt sich am Ende erobert darüber, dass der Chef nicht aktiv geworden ist.

Ab April, d.h. direkt im Anschluss an das Ende des ersten Berufsschulblockes, beginnt für ihn *„so ziemlich der schlimmste monat in der gesamten ausbildungszeit“* (59f). Aufgrund der wiederkehrenden Schmerzen nimmt er weiterhin an der Krankengymnastik teil, versucht offenbar aktiv gegen die Symptome anzusteuern. Kurz bevor er dann den Bereich wechseln, d.h. im Restaurant eingesetzt werden soll, besucht ihn sein Bruder auf der Insel. Eduard geht an diesem Wochenende mit seinem Bruder auf der Insel los, etwas, das er sonst nie tat und somit eine Besonderheit darstellte. Während dieses Tages wurden die Rückenschmerzen bereits spürbar, am nächsten Tag waren sie so stark, dass er grundlegende Dinge nicht mehr erledigen konnte. Er sucht daraufhin nach der Abreise seines Bruders wieder den Arzt auf. Er beschreibt sich in dieser Situation als *„total verzweifelt“* (73). Obwohl er seine Diagnose kennt, hilft ihm die erneute ärztliche Untersuchung nicht weiter. Die von der Ärztin verordnete Krankschreibung verbringt Eduard ab dem darauffolgenden Tag *„zu hause“* (77) und meint damit das Zuhause bei seinen Eltern. Helfen kann ihm seiner Ansicht nach also nur das Zuhause-Sein, das Sein bei seiner Familie, sodass er die Insel direkt am folgenden Tag verlässt, um sich dort zu erholen.

Der Prozess hin zum Ausbildungsabbruch ist für ihn jedoch nicht einfach. Zu der diesen Prozess abschließenden Entscheidung für den Abbruch tragen seine Eltern *„letztendlich“* (81) bei. Sie sind es, die den Sinn der Ausbildung in Frage stellen dürfen und das vorzeitige Ende im Sinne eines Nicht-Erfüllens einer normativen Erwartung entkräften können. Von hoher Bedeutung für den Entschluss ist jedoch auch das Zuhause, in dem er sich zu diesem Zeitpunkt der Entscheidung befindet. Es sind nicht nur die Eltern, die die Entscheidung beeinflussen, sondern auch das Zuhause sein. In Kombination mit den o.g. evaluierten Erfahrungen (Berufsschulzeit / Besuch des Bruders) kann er schließlich gemeinsam mit den Eltern den Entschluss für den Abbruch der Ausbildung treffen. Seine Ausbildung wird *„durch einen .. aufhebungsvertrag“* (30) beendet.

### **Auszubildende Restaurantfachfrau sowie Hotelfachfrau, 20 Jahre**

In der Ausbildung gefällt es ihr zunächst sehr gut. Das Restaurant wird von einem Paar gemeinsam geführt, die Protagonistin spricht von *„chefin“* und *„chef“*. Ihr *„chef“* war ihr Ausbilder. Mit beiden versteht sie sich in den ersten Monaten gut und mag einen freundlichen Umgang miteinander im Betrieb. Zudem hat sie geregelte Arbeitszeiten. Nach dem Ende der Probezeit erlebt sie den Arbeitsalltag dann jedoch konträr, d.h. sehr negativ, wie der weitere Verlauf des Gespräches verdeutlicht: *„was sich aber rapide geändert hat, nachdem die probezeit um war (i: mhm) weil dann hatten, wussten die, sie kann nicht mehr kündigen ohne grund“* (46-55). Ab jetzt bekommt sie für alles die Schuld und hat in ihrer Urlaubszeit sie die Pflicht, weiterhin auf Abruf erreichbar zu sein. Zudem muss sie arbeiten, obwohl sie krank ist. Ihr wird mit Kündigung gedroht, sollte sie nicht zur Arbeit erscheinen. Besonders problematisch erlebt sie ihre Chefin, von der sie beleidigt wird und die ihr sogar Schläge androht:

*„sie war halt diejenige, die mich beleidigte. sie hat, äh sie hat mich so oft schlampe oder faules stück genannt, dass ich äh irgendwann aufgehört habe mitzuzählen. (i: mhm.) am*

ende ähm hat sie mir auch gesagt, wenn ich sie nur einmal noch angucke, dann holt sie die pfanne raus und schlägt mich“ (265-268).

und an anderer Stelle:

„wenn irgendwas kaputt gegangen ist, war ich schuld. wenn irgendwas nicht stimmte, wenn eine bestellung falsch war, dann war ich diejenige. es konnte sogar mein chef gewesen sein, aber ich habe die schuld dafür bekommen. und ich sollte gleichzeitig auch immer wieder babysitten, also auf ihren jüngsten aufpassen, während ich arbeite (i:mhm) wo ich mir dachte äh, das ist nicht meine aufgabe“ (56-61).

Die Protagonistin hat den Eindruck, zwischen Chef und Chefin zu stehen und als Spielball für deren Streitigkeiten genutzt zu werden. Von ihrem Ausbilder fühlt sie sich fachlich nicht ausreichend unterstützt:

„eigentlich hatte er mir gar nichts erklärt, der hatte mich einfach nur ins kalte wasser geschmissen und sagte, mach mal (i: mhm) wenn du fragen hast, frag sonst, aber sonst lass mich in ruhe (i: mhm) also, äh er hatte sich so drauf beruft, dass ich ein jahr äh gastronomie in der berufsschule mittelstadt-b gemacht habe, dass ich ja angeblich alles schon wissen könnte und dass ich die ausbildung ja nur mache, um halt eine ausbildung zu haben, wo ich nur dachte ähm, ja, schule lernt man das theoretische, aber nicht das praktische in stresssituationen“ (287-294).

Infolge der Umstände nimmt die Protagonistin im Lauf der Ausbildung zehn Kilo ab. Anfang Juni entschließt sie sich dazu, die Ausbildung in dem Betrieb zu beenden und beginnt parallel sich um eine andere Stelle zu bewerben. Ihr damaliger Chef willigt nicht in den Aufhebungsvertrag ein, sodass sie offiziell kündigen muss. Dadurch kann sie nicht einfach den Betrieb wechseln und ihre Ausbildung in einem anderen Restaurant fortsetzen, sondern muss den Beruf wechseln. Sie entscheidet sich mit folgender Begründung für den Beruf Hotelfachfrau:

„also, musste ich halt einen neuen, ähm, neuen ausbildungsberuf lernen (i: mhm) und dann habe ich halt ähm hotel genommen, weil ich dachte, im ersten lehrjahr sind sowieso hotel- und restaurantfachleute noch zusammen in einer klasse, lernen alles gleich. also, kann ich dann auch erst mal in diesem bereich arbeiten. und ähm mich hat dann auch ein hotel genommen“ (469-474).

Auch nach dem Ende der Ausbildung kommt es zu weiteren Unstimmigkeiten mit dem ersten Betrieb: Ihr Chef will ihr weder das Geld für die restlichen Urlaubstage ausbezahlen, noch das Gehalt aus der Zeit der Arbeitsunfähigkeit. Er gibt bei ihrer Krankenkasse an, dass die Protagonistin nicht krank gewesen sei, die sich daraufhin bei ihr meldet. In der Folge führt dies sogar zu einer Gerichtsverhandlung, in der ihr jedoch das Recht zugesprochen wird.

Ihre Bewerbungen sind erfolgreich und sie findet eine Ausbildungsstelle als Hotelfachfrau, die sie im folgenden August antritt. Da ihre Schulnoten gut sind, kann sie, wie erhofft, ins zweite Lehrjahr einsteigen. Das erste Ausbildungsjahr wird angerechnet.

### **Auszubildende Hotelfachfrau, 22 Jahre**

Während es der Protagonistin während des Praktikums im Betrieb sehr gut gefallen hat, ändert sich dies mit dem Beginn der Ausbildung: Das Betriebsklima beschreibt sie als „total scheiße“, auch die anderen MitarbeiterInnen seien genervt und unmotiviert gewesen. Es wird ein neuer Direktionsassistent eingestellt, den Birte problematisch erlebt. Zudem ist sie durch die wechselnde Schichtarbeit „total übermüdet und schlecht drauf“ gewesen. Sie musste arbeiten, auch wenn sie krank war und hatte regelmäßig Überstunden zu leisten. Die für die Berufe des Hotel- und Gaststättenbereich typischen Rahmenbedingungen, wie z.B. Schichtarbeit und Wochenenddienste sowie Überstunden, sind ihr bekannt, allerdings werden sie im Arbeitsalltag zu einer Belastung. Hinzukommt, dass sie dadurch, dass sie nicht ihrem Wunschberuf ausgebildet wurde, nicht am Beruf interessiert war, wodurch die Praxis jedoch auch schwieriger wurde. Das fehlende Interesse am Beruf führt schließlich zu einer fehlenden Motivation für die Ausbildung:

*„das war dann ja und weil das war irgendwie auch nicht mein traumberuf dadurch hatte ich auch kein interesse daran und deswegen war die praxis auch einfach total schwierig da (I: mmh) weil s mich nicht interessiert hat . habe ich das auch nicht richtig gelernt irgendwie (I: mmh) und meine fehler auch nicht besser gemacht (I: mmh) das ist nicht so ganz angekommen in meinem kopf (lachend) (I: mmh) ja und das ist dann ein kreislauf“ (128-133).*

### **Auszubildende Köchin, 18 Jahre**

Die Ausbildung gefällt ihr zunächst und auch das Leben auf der Insel erlebt sie anfänglich als „schöne zeit“ (893), jedoch ändert sich dies mit dem Ende der Probezeit, mit dem der Status im Betrieb für die Protagonistin anders erfahren wird: „der welpenschutz ist jetzt ja weg“ (47f). Die Zufriedenheit mit der Ausbildung wird in Folge einer Reihe von Erfahrungen und Erlebnissen in Frage gestellt: Obwohl sie erst 15 ist, werden die gesetzlichen Bestimmungen nicht eingehalten und die Arbeitszeiten deutlich überschritten. Zudem müssen regelmäßig Überstunden geleistet werden, die in der Folge zu zu wenig Schlaf und Erholungszeit führen. Sie muss arbeiten, obwohl sie krank ist. Sie bekommt kaum Urlaub oder tageweise frei, auch nicht als ihre Eltern zu Besuch auf die Insel kommen oder sie zur Taufe ihrer Nichte fahren möchte. Sie hat das Gefühl, Termine, die für ihr Privatleben mit der Familie und Freunden eine wichtige Rolle spielen, zu verpassen und für diesen Einsatz im Beruf auch keine Anerkennung zu bekommen:

*„ich habe von niemandem ein danke gekriegt außer von dem einen spüler für den ich halt durcharbeiten sollte , also es hat sich so von den chef her nix keiner bedankt und es war halt echt traurig , also das sind so dinge wenn die familie kommt , dann kann man ruhig mal eben nen tag freigeben , vor allem bei so nem jungen menschen weil ich war gerade mal fünfzehn ich hatte mein eigenes leben versucht aufzubauen (I: mmh) was dann ja aber sehr in die brüche gegangen ist“ (161-167).*

Das Betriebsklima ist nicht gut, so haben beispielsweise die meisten Kolleginnen und Kollegen kein Interesse an einer gemeinsamen Weihnachtsfeier. Sie hat zwischenzeitlich keinen Ausbilder bzw. wird dieser durch Aushilfskräfte, darunter ein Praktikant ersetzt, sodass für die Vorbereitung zur Zwischenprüfung keine Unterstützung vom Betrieb gewährleistet wird. Ihre Mutter versucht zur Verbesserung der Ausbildungssituation beizu-

tragen, indem sie sich bei der Industrie- und Handelskammer über den Betrieb beschwert und um Weiterleitung der Sache an den Dehoga bittet. Kontakte, teils privater Natur zwischen Dehoga und Betrieb sind jedoch Grund dafür, dass ihr von einer Information des Dehoga abgeraten wird.

In der Summe führen diese Erfahrungen zu mehr und mehr Unzufriedenheit. Die Situation erlangt ihren Höhepunkt als sie von einem neuen Praktikanten, der aus ihrer Sicht „*extrem was gegen frauen in der küche gehabt*“ (88f) hat, getriezt wird. Die Protagonistin ist sehr verärgert und verlässt die Küche sofort, um zu ihren Eltern zu fahren.

Sie wird für zwei Monate krank geschrieben. In dieser Zeit macht sie sich Gedanken über den weiteren Verlauf der Ausbildung. Mit einem guten Freund, selbst Küchenchef auf der Insel, bespricht sie ihre Situation und berät sich. Er ist zur gleichen Zeit auf der Suche nach einer neuen Auszubildenden und bietet ihr eine Stelle in seiner Küche an, sodass die Gedanken schließlich in der Entscheidung für einen Betriebswechsel münden. Ein Abbruch der Ausbildung im Sinne einer beruflichen Neuorientierung steht jedoch zunächst nicht an und es wird sich lediglich nach einem anderen Betrieb umgesehen, in dem die Ausbildung fortgeführt werden kann.

### **Auszubildende Hotelfachfrau, 24 Jahre**

Zu Beginn der Ausbildung gefällt der Protagonistin der Ausbildungsalltag. Die Zeit in der Ausbildung erlebt sie dann jedoch anders, d.h. negativer als das Probearbeiten vor Beginn der Ausbildung:

*„ja und dann fing das dann ja richtig an die realität du warst dann von neun uhr bist du auch wirklich angefangen aber nicht bis siebzehn uhr du arbeitest dann bis was weiß ich morgens drei vier fünf uhr durch (l: mmh) . ja und du hattest auch nicht äh so die pausen du hattest vielleicht mittagspause ne viertelstunde , und das geht immer so weiter und das ist ja nicht wirklich dass du mal zur ruhe kommst . definitiv nicht ... das war schon . sehr stressig“ (177-182).*

Nach dem Ende der Probezeit muss sie immer mehr Überstunden machen, die nicht ausbezahlt werden. Sie hat wenig Freizeit, braucht diese zum Schlafen und kann ihren Führerschein nicht machen. Dann wird sie von zunehmend von ihrer Chefin (später auch von anderen Mitarbeitern) gemobbt: *„und so ging das weiter das gemobbe so dass ich zum schluss dann richtig magenschmerzen hatte (l: mmh) ich hab nix mehr gegessen (l: mmh) ich war , abgemagert , ich hatte ein gesicht das war so ganz dünn knochig das ging gar nicht mehr , ja (seufzend) (215-218).*

Problematisch erlebt sie auch, dass ihr die Chefin nicht erlaubt in die Berufsschule zu gehen, sondern stattdessen anordnet, im Hotel zu arbeiten. Die Berufsschullehrerin fällt die seltene Teilnahme am Unterricht auf, jedoch gelingt es der Chefin stets, sie davon zu überzeugen, dass die Arbeitskraft der Auszubildenden im Betrieb benötigt wird:

*„also die lehrerin unsere damalige lehrerin klassenlehrerin hat des öfteren auch bei meiner chefin dann angerufen damals (l: mmh) gefragt was los ist warum wir so oft nicht da sind (l: mmh) dann hat sie gesagt ja momentan viel los äh sind momentan viele krank und dann müssen die eben helfen obwohl das nicht stimmt“ (304-307)*

und weiter:



„die hatte die lehrerin hat uns auch mal zur seite genommen und gefragt was los wäre (I: mmh) und wir mussten halt ja lügen in dem sinne ja wir konnten ja nicht sagen ja unsere chefin die will nicht dass wir dann zur schule gehen weil sie hilfe braucht das durften wir ja nicht“ (312-315).

In den fünf Monaten der Ausbildung war sie insgesamt nur dreimal in der Schule. Ihre Noten entwickelten sich dementsprechend schlecht, da sie dem Unterricht kaum folgen konnte und aufgrund des häufigen Fehlens auch über Klassenarbeiten etc. nicht informiert war. Die Protagonistin belastet die Situation zusehends und sie nimmt stark an Gewicht ab. Mit ihren Eltern kann sie nicht darüber sprechen. Dann beginnt sie die Ausbildungsstelle zu schwänzen: „und dann hab ich gesagt äh was heißt gesagt habe ich blödsinn gemacht ich hab . ich hab mich nicht mehr wohl gefühlt ich-konnte-mit-meinen-eltern-da-auch-nicht-drüber-sprechen es ging nicht mehr“ (43 - 49)

Folgendes Zitat verdeutlicht, wie es der Protagonistin nach fünf Monaten, also kurz vor dem Ende der Ausbildung geht:

„also habe ich fünf monate da gearbeitet (I: mmh) da habe ich mich auch nicht mehr wohl gefühlt weil ich auch das gefühl hatte dass die mitarbeiter hinter meinem rücken gelästert haben was die auch wirklich getan haben . und wirklich derbe über mich hergezogen haben und da fühlt man sich dann automatisch nicht mehr wohl . dann geht man auch mit bauchschmerzen hin und ich hatte wirklich in dem zeitraum wo ich da war , war ich sehr oft krank wegen meinem magen weil ich hatte bauchschmerzen und allen möglichen kram . weil ich mit ich kam da nicht mehr klar (I: mmh) der druck der war zu hoch und dat ging nicht mehr . definitiv nicht“ (214-221).

Die Chefin bittet eines Tages um ein Gespräch, an dem auch der Vater teilnimmt. Die Chefin schlägt vor, die Ausbildung in gegenseitigem Einvernehmen zu beenden, worauf die Protagonistin zustimmt. Sie bekommt ein Zeugnis und die Möglichkeit, die Ausbildung in einem anderen Betrieb fortzuführen, jedoch wird sich gegen diese Option entschieden.

### **Auszubildender Koch, 19 Jahre**

Im Anschluss an das Jahr auf der Berufsfachschule beginnt der Protagonist im Alter von 18 Jahren eine Ausbildung zum Koch in einem großen und renommierten Vier-Sterne-Hotel in der Region. Die zweitägige Probearbeit gefällt ihm und obwohl das Hotel nicht sein Wunschbetrieb ist, entschließt er sich für die Ausbildung in diesem Betrieb. Die anfänglich positive Stimmung kippt jedoch bereits am zweiten Ausbildungstag:

„und dann fing eine ausbildung an als koch (i: mhm) in ort-a bei der gaststätte-a (i: o.k.). so und da (.) ähm war ich sehr unzufrieden, eigentlich gleich vom zweiten tag an, (i: mhm) weil ich ständig in sachen reingezogen wurde, für die ich gar nichts konnte. ständig einen auf den sack oder einen auf den deckel bekommen habe dafür, was ich gar nicht gemacht habe. und ähm ja, die mitarbeiter waren auch sehr unfreundlich (i: mhm) und sehr, (.) ja, verachtend, sage ich jetzt mal. (i: mhm) also es war eine richtig, (.) sage ich jetzt mal, schreckliche zeit“ (31-38).

Es ist vor allem die fehlende Zusammenarbeit im Team, mit der er Schwierigkeiten hat. Er fühlt sich von den anderen MitarbeiterInnen alleingelassen und hat den Eindruck, ohne Unterstützung der anderen arbeiten müssen, was dazu führt, dass er als Auszubildender im ersten Ausbildungsmonat zum einen mit der selbstständigen Zubereitung von Gerich-

ten überfordert ist und zum anderen viele Stunden am Stück in der Küche verbringt. Aus seiner Sicht gestaltet sich der Ausbildungsalltag wie folgt:

*„also, die mitarbeiter, das sind keine guten kollegen, die machen einen nur FERTIG. (.) also, ich stand da- teilweise bin ich um (.) fünfzehn uhr nachmittags gekommen und bin um vier uhr nachts wieder raus gegangen, weil ich alles abwaschen musste, weil keiner mir geholfen hat. ich sollte alles alleine machen. ich sollte in der ersten woche schon äh alleine gerichte herzaubern, wo ich überhaupt gar keine ahnung von hatte. dann kamen einfach bons reingeflogen und die tochter vom chef kam rein: "ja, muss jetzt gemacht werden, muss jetzt gemacht werden." ja, ich wusste aber nicht, wie das funktioniert. ja, das kann man ja nicht erwarten. (i: nee.) und dann nachher um so gegen zehn, wenn die küche dann ja geschlossen hatte, ja, dann standen da so an die zehn wagen, diese großen servicewagen, vollgepackt mit mindestens fünfzig, sechzig blechen auf jedem wagen, töpfe und pfannen und hat man nicht gesehen. ja und das musste ich dann alles abwaschen mit hand und teilweise mit maschine, was ging. (i: mhm) teilweise ging das aber gar nicht mehr, weil das so eingebrannt war. ja und dann war ich ab und zu mal so nach um vier uhr nachts raus und musste dann morgens ab und zu um sieben uhr schon wieder los. äh da war nicht viel mit schlafen. (i: mhm) ja und (atmet tief durch) (...) ja. (...) ja, war nicht schön, ja“ (59-76).*

Darüber hinaus erfährt der Protagonist auch in diesem Betrieb wenig Anerkennung. So wird er beispielsweise nicht mit seinem Namen angesprochen, sondern mit „der da“. Die Situation im Ausbildungsbetrieb führt dazu, dass er unter der Ausbildung leidet, was folgende Passage deutlich zeigt:

*„also, sowas habe ich in meinem ganzen leben noch nicht erlebt. also, ich hatte gar keine lust mehr, dahin zu gehen, (i: mhm) ich hatte schon bauchschmerzen, wenn ich dahin gefahren bin. wenn ich die gegend an mir vorbeiziehen sah im auto, dann habe ich: "oh, wir kommen dem betrieb immer näher! oh!" ja, schrecklich war das, SCHRECKLICH. (.) ne?“ (360-364).*

Als sein Opa verstirbt, arbeitet der Protagonist und erhält im Betrieb die Nachricht, die ihn emotional sehr mitnimmt. Der Küchenchef, Janniks Ausbilder, kann dies offenbar nicht nachvollziehen und reagiert entsprechend ohne Verständnis, was ihn kränkt und ärgert. Für die Beerdigung bekommt er offiziell nicht frei, bleibt jedoch trotzdem der Arbeit fern und stellt sich damit gegen die Aussage seines Ausbilders. Am Ende des ersten Ausbildungsmonats *„ist es dann so weit gekommen wie es halt kommen musste“* (44) - der Protagonist wird für zwei Tage krank, was den Höhepunkt der negativen Situation im Betrieb markiert:

*„ich habe dann auch eine krankmeldung abgegeben, waren halt nur zwei tage, aber er hatte- der ähm chef hatte dann hier angerufen, dass wir das dann doch besser la-sein lassen können, weil ich könnte mich dann ja auch auf mein hartz vier konzentrieren und solche sachen. also eine richtig gemeine backe war das, richtig schrecklich“ (45-50).*

Der Protagonist erhält eine Kündigung vom Chef. Dieser kommt ihm zuvor, denn er hatte seine Kündigung bereits geschrieben, jedoch noch nicht eingereicht.

Den Hotelchef bezeichnet er im Nachhinein als kriminell. So musste der Protagonist beispielsweise einen Bausparvertrag unterzeichnen, um seine Ausbildung antreten zu

können: „*dieser (.) herr meier, der geschäftsführer der gaststätte-a (i: mhm) ähm ausbildungsstellen nur gegen bausparverträge anbietet. das heißt, äh ich musste einen bausparvertrag ausfüllen, damit ich diese ausbildung überhaupt bekomme*“ (258-261).

Fehlende Anerkennung erfährt er auf unterschiedlichen Ebenen: Bereits im ersten Monat seiner Ausbildung soll er über Wissen verfügen, das er sich noch nicht erarbeitet hat und bspw. eigenständig Gerichte zubereiten, die er nicht kennt. Für die Reinigungsarbeiten ist er allein zuständig, was ihn offenbar so viel Zeit kostet, dass er kaum Erholung zwischen zwei Schichten findet. Seinen Entschluss für den Abbruch der Ausbildung trifft er, als er nicht mehr mit seinem Vornamen angesprochen wird, sondern mit „*der da*“.

### **Auszubildende Hotelfachfrau, 20 Jahre**

Die ersten drei Monate ihrer Ausbildung verbringt die Protagonistin in der Küche des Hotels. Diese Zeit gefällt ihr. Sie arbeitet mit einer Köchin zusammen, von der sie sich gut unterstützt fühlt: „*die hat mir gesagt, was ich machen soll, was ich nicht machen soll. und (.) die hat halt gut geholfen*“ (48f). An den Einsatz in der Küche anschließend wechselt sie in den Service. Problematisch erlebt sie, dass es in diesem Bereich keine feste, für sie zuständige Ausbilderin gibt:

„*wir hatten nie eine feste ausbilderin, muss ich dazu sagen. die haben immer gewechselt. also stand zwar immer eine auf den papieren, aber die war eigentlich nie da. das war dann, hat uns nichts gebracht, wenn das immer gewechselt hat, also. und die ausbilderin, die dann auf den papieren stand, die war zwar auch da, aber dann auch nur zwei stunden die woche, oder so. das hat es ja nicht gebracht. das hat zu rein gar nichts genützt*“ (60-65).

Sie ist, wie auch die anderen Auszubildenden im Hotel, bereits im ersten Lehrjahr für einzelne Aufgaben alleinverantwortlich. Die Anleitung und Unterstützung durch eine ausgebildete Fachkraft fehlt ihr. Für Fehler wurden die Auszubildenden vor den Gästen zurechtgewiesen. Resigniert berichtet sie von ihrem Berufsalltag:

„*und ähm auch dass wir/ also das war ja alles im ersten lehrjahr, dass wir ganz schnell auf uns selber gestellt wurden, morgens äh frühstück alleine gemacht haben, nur mit irgendeinem koch in der küche. es waren dann manchmal auch auszubildende und da standen wir da allein unter auszubildenden. und wenn wir dann was falsch gemacht haben, dann wurden wir vor den gästen angeschrien*“ (66-70).

Bereits in der Probezeit spielt die Protagonistin mit dem Gedanken, die Ausbildung abbrechen: Sie bekommt ihre freien Tage, die ihr gesetzlich zustehen, nicht. Statt zwei freien Tagen pro Woche hat sie nur einen Tag frei. Darüber hinaus wird ihr im weiteren Verlauf der Probezeit akut krank und erfährt in dieser Situation ein irritierendes Verhalten vom Hotel. Sie hat eine Blinddarmentzündung, „*fast einen durchbruch. und da wollten die mich nicht nach hause lassen. das war auch noch so eine sache. also ganz (lacht) schrecklich*“ (49-59).

In den Sommerferien ist ihr Vater dann zusammen mit ihrer Freundin zu Besuch auf der Insel. Die drei verbringen gemeinsame Zeit und der Abschied fällt ihr so schwer, dass sie nach der Abreise ihrer Gäste kaum wieder in den Arbeitsalltag zurückfindet und die Ausbildung abbrechen möchte. Aus mehreren Gründen kommt es jedoch nicht zum vorzeitigen Ende der Ausbildung: Ihre Chefin bietet ihr zukünftig zwei freie Tage pro Wo-

che (statt wie bislang nur einen) an und schlägt vor, diese beiden Tage an den Berufsschultag zu koppeln, sodass die Protagonistin die Möglichkeit hat, ihre freie Zeit Zuhause auf dem Festland zu verbringen. Da die Berufsschule auf dem Festland ist, kann sie im Anschluss an die zwei freien Tage dort zur Schule gehen und anschließend auf die Insel ins Hotel zurückkehren. In ihrer Berufsschulklasse fühlt sie sich sehr wohl, was sich ebenfalls auf ihre Motivation die Ausbildung weiterzuführen, auswirkt. Ein weiterer Aspekt für die Entscheidung für die Fortsetzung der Ausbildung ist ihre Mutter, die sie dazu drängt, die Ausbildung weiterzuführen. Sie bleibt vorerst in der Ausbildung.

Mit dem Arbeitsklima hat die Protagonistin auch im weiteren Verlauf der Ausbildung Schwierigkeiten. Zwar verstehen sich die KollegInnen untereinander gut, jedoch erlebt sie die Chefin problematisch. Der Arbeitsalltag wird begleitet von der Angst etwas falsch zu machen und in der Folge, vor den Gästen, „angeschrien“ zu werden, wie folgende Passage verdeutlicht:

*„nee. das arbeitsklima war auch nicht so der kn/ also untereinander, mit den kollegen, kam man gut klar. aber sobald die chefin da war, äh mochte man gar keinen spaß mehr machen, weil die einfach so streng war. (.) ja. (...) also sie hat genau geguckt, was man macht. also auch wenn man irgendwie mal ne kleinigkeit falsch gemacht hat oder irgendwas falsch aufgeschrieben hat oder was zu viel rausgegeben hat, sage ich mal, da wurde man angeschrien, also vor den gästen direkt. und die gäste standen da dann auch und haben total blöd geguckt“ (338-347).*

Obwohl es ihr an sich gefällt, eigene Aufgaben zu übernehmen, ist sie mit der Verantwortungsübernahme im ersten Ausbildungsjahr überfordert. Insbesondere das Arbeiten ohne Anwesenheit von ausgebildeten Fachkräften, die Protagonistin spricht an dieser Stelle von „erwachsenen“ (875), missfällt ihr.

*„ich fand auch, äh, dass die uns einfach zu große verantwortung gegeben haben. also als auszubildende hatten wir schon ähm den schlüssel vom restaurant und vom hotel in der hand und durften da morgens aufschließen oder abends abschließen, und. (.) also ich weiß nicht, es wurde zwar schon verantwortung übertragen, was ich schon gut fand, aber so viel fand ich dann auch nicht so toll. (.) ist auch so, ähm (.) dass abends standen wir auch meistens alleine da bis zum abschließen, also wir auszubildende ganz alleine unter uns und keine erwachsenen. nur solche sachen. (..) muss eigentlich nicht sein im ersten ausbildungsjahr“ (868-876).*

Einen weiteren Aspekt, der zu einem negativen Verlauf der Ausbildung führt, stellt die veränderte Umgebung dar. Die Protagonistin ist für die Ausbildung auf die Insel gezogen. Sie kannte das Inselleben ausschließlich durch Urlaube mit ihrer Familie, welche jedoch nicht mit dem Berufsalltag vergleichbar sind. Das Leben auf der Insel hat sie sich „ein bisschen anders vorstellt“ (864). Sie fühlte sich auf der Insel „gefangen“ (853) und das Leben dort empfindet sie als anstrengend. Aus ihrer Sicht haben viele Mitauszubildende und auch andere Angestellte Probleme mit Drogen oder Alkohol. Ein Aspekt, der mit dem Leben auf der Insel einhergeht, ist das Ausbildungsgehalt, von dem sie u.a. die Miete sowie Fahrtkosten zur Berufsschule einmal pro Woche zahlen musste. Abzüglich aller Ausgaben blieben ihr „vielleicht hundert euro im monat“ (961f):

*„ich glaube, ich hatte/ ich weiß gar nicht mehr, wie viel ich gekriegt habe. dann musste ich irgendwie neunzig euro miete bezahlen. dann hätte ich dann noch ähm/ oder hundert eu-*

*ro miete sogar. ich weiß das schon gar nicht mehr. und dann hätte ich noch dieses essen dazu genommen, das wäre dann auch noch irgendwie achtzig euro im monat gewesen. und (.) das ist nicht viel. und vor allem musste du dann auch noch die fahrkosten zur insel selber tragen. und einmal die woche musste sowieso jeder von uns runter, weil wir halt zur schule müssen. und das war auch jedes mal/ ich weiß gar nicht, wie teuer die fähre noch war. auf jeden fall (.) auch nicht gerade günstig. ich glaube, jedes mal irgendwie sieben euro hin und zurück. (..) als auszubildender ist das nicht gerade viel geld. (..) es war echt/ also du hattest da vielleicht hundert euro im monat über oder so“ (948-962).*

Zu Beginn des zweiten Ausbildungsjahres rutscht sie während der Arbeit aus und muss operiert werden. Aufgrund dieses Arbeitsunfalls ist sie drei Monate arbeitsunfähig und verbringt diese Zeit Zuhause bei ihrem Vater. Sie spricht mit ihm darüber, dass sie die Ausbildung beenden will. Die Eltern sind mittlerweile getrennt. Ihr Vater unterstützt sie in ihrer Entscheidung, ihre Mutter hingegen ist enttäuscht.

Als es ihr wieder besser geht, kehrt sie zurück auf die Insel. Sie erklärt ihrer Chefin, dass sie aufhören will, diese versucht sie zu überreden das sie bleibt. Evelyn kommt in eine neue Berufsschulklasse, weil sie im Winter mit der Ausbildung begonnen hat. In ihrer Klasse hat sie sich sehr wohl gefühlt, was sich zusätzlich auf ihre Motivation die Ausbildung weiterzuführen, ausgewirkt hat. Als dieser Faktor aufgrund der Versetzung wegfällt, schwindet auch ihre Motivation. Sie geht noch ein einziges Mal nach den Ferien in die Schule, beendet dann jedoch die Ausbildung. Sie arbeitet den August über noch in dem Hotel und zieht zum Ende des Monats zurück aufs Festland zu ihrem Vater. Das Ausbildungsverhältnis endet zwei Wochen später (Urlaub) Mitte September. Sie wird freundlich verabschiedet.

### 5.2.3 Interviewpassagen – Nach dem Abbruch der Ausbildung

#### **Auszubildende Restaurantfachfrau, 16 Jahre**

Nach dem Abbruch der Ausbildung arbeitet die Protagonistin in einem Café, wird dann jedoch schriftlich auf ihre Schulpflicht hingewiesen, sodass sie von heute auf morgen auf die Berufsfachschule Hauswirtschaft wechselt, obwohl sie kein Interesse an diesem Berufszweig hatte. Sie konnte jedoch in dieser Zeit ein dreiwöchiges Praktikum bei einem Immobilienmakler absolvieren, was ihre Idee, später selbst in diesem Beruf tätig sein zu wollen, noch gestärkt hat. Schließlich entscheidet sie, dass sie sich „in ruhe“ (609) im übernächsten Ausbildungsjahr um eine neue Stelle bewerben will. Zum Zeitpunkt des Interviews besucht sie die einjährige Berufsfachschule für Hauswirtschaft und möchte die Ausbildung zur Immobilienkauffrau im folgenden Jahr beginnen.

#### **Auszubildender Restaurantfachmann, 21 Jahre**

Auch im April bzw. Mai, d.h. nach neun bzw. zehn Monaten in der Ausbildung hat der Protagonist keine direkte Anschlussperspektive, jedoch sind seine körperlichen Beschwerden mittlerweile so gravierend, dass ein Fortgang der Ausbildung nicht in Betracht kommt und die Ausbildung beendet werden kann. Trotzdem ist die Entscheidung für ihn nicht einfach. Er fühlt sich in dieser Zeit, d.h. im April und Mai schlecht, psychisch und physisch und erlebt auch seine „*arbeitssituation*“ so. Durch das Absolvieren von vier Praktika als Hotelfachmann vor Beginn der Ausbildung hat er das Gefühl, sich „*so sehr darauf spezialisiert*“

zu haben und nach dem Abbruch „sozusagen auch mit leeren Händen da“ zu stehen (462). Mehrere Praktika dienen ihm zur Absicherung seiner von den Eltern initiierten Berufswahl. Als dann nach wenigen Monaten in der Ausbildung deutlich wird, dass nur der Abbruch der Ausbildung das Leiden beenden kann, wird zwar der Entschluss in die Tat umgesetzt und die Ausbildung beendet. Gleichzeitig geht damit jedoch auch der Verlust der bisherigen Berufswahl einher und die Phase der Berufsorientierung bzw. -entscheidung beginnt erneut, was für Eduard nicht unproblematisch ist. Im Gegenteil, ihm fehlte „jegliche Hilfe“ und „so ein richtiger Boden unter den Füßen“ (256f).

Mit der Unterstützung seines Bruders findet er dann jedoch einen Aushilfsjob in der Firma, in der dieser angestellt ist und kann dort entsprechend seiner physischen Kondition leichte Arbeiten erledigen, denn er leidet nach dem Abbruch weiterhin unter Rückenschmerzen. Es ist für ihn ein „großer Schritt“ (261) das Ende der Ausbildung vorzuziehen und erst die Zusage, an einer „neuen Schule“ (262) aufgenommen zu werden, beendet diese Phase für ihn. Obwohl die Anmeldefrist bereits verstrichen ist, gelingt die Aufnahme mit Unterstützung der Eltern doch noch. Es besteht seitens der Eltern ein besonderes Interesse an der Aufnahme an der Schule. Sie haben den Übergang in die Schule unterstützt und ihn aktiv begleitet. Der Protagonist wird als „Härtefall“ (266) anerkannt und erhält die Zusage, so dass er nach den Ferien in den Schulalltag einsteigen kann. Die anschließende Schulzeit erlebt er positiv und schließt sie mit dem qualifizierten Real-schulabschluss (Mittlere Reife) gut ein Jahr später ab.

Im Anschluss kann er durch das Erfüllen der Zugangsvoraussetzungen (Mittlere Reife) auf das Gymnasium wechseln, auf dem er auch zum Zeitpunkt des Gesprächs noch ist. Den Wechsel auf das Gymnasium erlebt er als den „beste(n) Schritt, den (er) jemals machen konnte“ (271f), also als etwas, das Aktivität seinerseits beschreibt und positiv erlebt wurde.

Aufgrund der Erfahrungen während der Ausbildung im Hotel möchte er nicht mehr in der Gastronomie arbeiten. Er hat erst einmal eine neue berufliche Richtung gewählt (Pädagogik vs. Gastronomie). Die Zukunftsperspektive bleibt jedoch noch offen, allerdings „momentan ... sichert sich das alles“ (468). Er spielt zum Zeitpunkt des Interviews in zwei Theatergruppen und ist aufgrund der positiven Erfahrungen durch Auftritte und die Arbeit mit Menschen auf die Idee gekommen, ein Studium der Theaterpädagogik oder des Lehr-amtes in Erwägung zu ziehen. Während der Zeit in der Ausbildung wird ihm deutlich, dass die Schule für ihn einen hohen Stellenwert hat. Er hat festgestellt, dass ein Bürojob für ihn keine Option darstellt. Er „muss auf jeden Fall mit Menschen zu tun haben. es muss immer etwas Neues sein. immer etwas Spannendes. und es darf nie zur Langeweile kommen“ (478ff).

### **Auszubildende Restaurantfachfrau sowie Hotelfachfrau, 20 Jahre**

Trotz des positiv erlebten Ausbildungsplatzwechsels geht es der Protagonistin immer schlechter. Ein Schulpädagoge in der Berufsschule verweist sie an einen Therapeuten. Dieser diagnostiziert bei ihr Burnout und Depressionen, woraufhin sie in psychotherapeutische Behandlung genommen wird und Tabletten einnehmen muss. Aufgrund starker Nebenwirkungen wird sie für zwei Wochen krankgeschrieben. Nachdem sie die Arbeitsunfähigkeitserklärung im Hotel abgegeben hat, überreicht ihr der Hausmeister des Hotels einige Stunden später bei ihr zu Hause persönlich die Kündigung: Im Hotel glaubt man ihr

nicht, dass sie tatsächlich arbeitsunfähig ist und reagiert auf die Krankschreibung mit einer fristlosen Kündigung, die ihr der Hausmeister, sozusagen als Bote, übergibt.

Die Protagonistin erleidet daraufhin einen Nervenzusammenbruch. Eine Freundin, die zu dem Zeitpunkt zufällig bei ihr ist, fährt sie zu ihrem Therapeuten. Sie wird stationär in einer psychiatrischen Klinik behandelt und bleibt dort drei Wochen. Eine ambulante Therapie wird im Anschluss mehrere Monate durchgeführt. In dieser Zeit hat sie einen Termin bei der Agentur für Arbeit. Von dem zuständigen Mitarbeiter fühlt sie sich gut begleitet und nicht unter Druck gesetzt. Entgegen ihrer Befürchtungen bekommt sie Verständnis für ihre Erkrankung und kann sie sich Zeit für die Berufsfindung nehmen:

*„die vom arbeitsamt, die waren so nett. also, ich, ich hätte eigentlich eher gedacht, dass die mich sofort in die nächste arbeit stecken (i: mhm) der mann, der mich betreute, der hat gesagt: ich lass dich bis zum neuen jahr nicht arbeiten. da können sich meine chefs auf den kopf stellen, weil ähm, du kommst gerade erst aus einer klinik, du hast dich jetzt gerade erst von einem burnout erholt, was in meinem alter schon krass ist, dass ein junges mädchen burnout hat. und ähm, ich soll-ich sollte mich dann einfach zwei monate erst mal komplett entspannen, ruhe finden und dann sollte ich nach einer arbeit schauen“ (185-192).*

Die Protagonistin nimmt sich die Zeit und entscheidet sich für den Besuch der einjährigen Berufsfachschule Wirtschaft mit dem Schwerpunkt Handel und Verkauf, die sie zum Zeitpunkt des Gesprächs seit zwei Monaten besucht. Sie möchte nach dem Jahr entweder ihr Fachabitur nachholen oder eine Ausbildung beginnen.

### **Auszubildende Hotelfachfrau, 22 Jahre**

Nach dem Abbruch der Ausbildung hat die Protagonistin eine zweijährige schulische Ausbildung zur Assistentin für Fremdsprachen und Korrespondenz begonnen und erfolgreich abgeschlossen. Im Anschluss an diese Ausbildung jobbt sie zunächst, weil sie in ihrem Beruf keine Stelle gefunden hat. Sie beschließt schließlich, die Fachhochschulreife nachzuholen. Hierfür benötigte sie ein Praktikum, das sie im sozialen Bereich absolviert und basierend auf den Erfahrungen innerhalb des Praktikums feststellt, dass ihr die Arbeit Spaß macht. Sie entscheidet sich daraufhin für ein Studium der Sozialen Arbeit, welches zum Zeitpunkt des Interviews vor einigen Wochen begonnen hat. Parallel kann sie weiter in der Einrichtung arbeiten, in der sie das Praktikum gemacht hat.

### **Auszubildende Köchin, 18 Jahre**

Nach dem Ende der Ausbildung jobbt die Protagonistin für fünf Monate im Rahmen eines Minijobs als Spülkraft in einer Jugendherberge. Ihr wird angeboten, dort die Ausbildung zur Köchin weiterzuführen, jedoch wird ihr schnell deutlich, dass sie nicht mehr in diesem Bereich arbeiten möchte:

*„und dann habe ich aber gemerkt ne , egal was für ne gastronomie das ist ob das hotellerie ist oder ob s systemgastronomie ist oder jugendherberge das , schaffe ich nicht mehr , also gastronomie ist für mich n toter punkt (l: mmh) da werde ich auch nie wieder hingehen (l: mmh) also berufstechnisch“ (645-648)*

Eine findet eine deutliche Abkehr von der Gastronomie statt. Sie hat nicht nur die Freude an dem Beruf, sondern auch den Spaß am Kochen verloren und sieht als Grund vor allem die negativen Erfahrungen bzw. die Überforderung mit der damaligen Situation:

*„an sich hat mir das kochen immer spaß gemacht doch mittlerweile habe ich den punkt erreicht dass mir das kochen auch keinen spaß mehr macht und dann steht man da und denkt och schon wieder kochen oh ne (lacht) (I: mmh) , weil es ist einfach zu viel für mich geworden ist damals“ (611-614).*

An den Minijob anschließend besucht sie zum Zeitpunkt des Interviews eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme und bewirbt sich im Einzelhandel um einen Ausbildungsplatz. Sie würde gerne „was mit kindern“ (1134) machen, jedoch ist der dann vor ihr liegende Ausbildungsweg zu lang. Alternativ bemüht sie sich daher im Einzelhandel um einen Ausbildungsplatz als Verkäuferin, eine Ausbildung, die aus ihrer Sicht viele Einsatzmöglichkeiten bereithält. Bislang hat sie bereits über 40 Bewerbungen geschrieben, bis auf zwei Absagen jedoch keine Resonanz erhalten. Es ist für sie von immenser Bedeutung, eine Ausbildung zu absolvieren:

*„also mir geht s erst mal hauptsächlich darum dass ich ne ausbildungsstelle habe dass ich ne ausbildung habe , ich steh jetzt ohne alles da ich hab keine ausbildung ich hab nix , und niemand würde mich so einstellen bzw. ich würde dann niedrig eingestellt werden deswegen möchte ich eigentlich gerne ne ausbildung haben , mir ist es erst mal eigentlich egal in welchem bereich , türlich was was ich auch gerne machen mag klar , aber ich würde zum beispiel niemals in die fleischerei gehen weil ich weiß das ist definitiv nix für mich“ (1169-1175).*

### **Auszubildende Hotelfachfrau, 24 Jahre**

Im Anschluss an den Ausbildungsabbruch ist die Protagonistin zunächst einige Monate arbeitslos und Zuhause, eine Zeit, in der „alles scheiße“ (251f) war, denn die Berufsfindungsphase beginnt erneut. Sie macht sich Gedanken, ob sie die Ausbildung zur Hotelfachfrau weiterführen möchte, jedoch wird sich gegen diese Option entschieden. Sie empfiehlt die Hotelbranche nicht weiter und möchte in diesem Bereich nicht weiter arbeiten.

Von der Agentur für Arbeit wird sie daraufhin in eine Maßnahme vermittelt, in der sie ein halbes Jahr teilnimmt und sich im Anschluss um eine Ausbildung zur Verkäuferin bewirbt. Diese Ausbildung beendet sie erfolgreich: „und ja jetzt bin ich .. das was ich eigentlich hätte werden wollen im nachhinein“ (262f). Sie entschließt sich Verkäuferin zu werden.

Es stellt keine berufliche Option dar, eine Ausbildung in den Berufen der Gastronomie zu absolvieren, allerdings jobbt die Protagonistin im Anschluss an den Abbruch in drei verschiedenen Hotels. Sie unterscheidet an dieser Stelle zwischen beruflichen Entwicklung im Sinne einer Berufsausbildung und jobben in der Freizeit, um zusätzlich etwas Geld zu verdienen. Die typischen Rahmenbedingungen, wie bspw. Arbeiten am Wochenende sowie Überstunden, sind in diesem Kontext für sie keine Schwierigkeit.

Sie fühlt sich vom Arbeitsamt schlecht beraten, man habe sie nicht auf die Masse der Überstunden vorbereitet. Außerdem gibt sie auf Nachfrage an, dass sie Unterstützung, und hier schließt sie explizit die Eltern aus, hätte gebrauchen können, z.B. für ein



Gespräch mit der Chefin. Nach dem Ausbildungsabbruch ist sie zunächst arbeitslos und nimmt dann an einer Maßnahme teil, die ihr von der Agentur für Arbeit vermittelt wird.

Ein Jahr nach dem Abbruch der Ausbildung beginnt sie eine zweite Ausbildung als Verkäuferin. Sie hat geregelte Arbeitszeiten und erlebt das Arbeitsklima als ein sehr viel besseres. Das Arbeiten dort beschreibt sie: „so wie halt ne große familie“ (380). Die Erfahrungen dort sind konträr zu denen im ersten Betrieb. Die Ausbildung wird erfolgreich abgeschlossen.

Eine große Zufriedenheit erlebt sie momentan auch in ihrer neuen Arbeitsstelle, wiederum ein kleine Firma, in der sie beschäftigt ist. Die folgende Passage soll verdeutlichen, welche Aspekte besonders positiv erlebt werden:

*„da ist es auch wieder so ja gut ich bin da jetzt auch noch in der probezeit aber es ist tolles äh arbeiten (I: mmh) auch äh man hat spaß miteinander man (lachend) kibbelt miteinander aber es gibt auch ernste sachen aber man hat hauptsächlich spaß man geht auch mit freude fährt man auch zur arbeit hin man hat keine bauchschmerzen das ist alles super momentan . und so finde ich solls sein man darf nicht mit bauchschmerzen zur arbeit gehen“ (387-392).*

### **Auszubildender Koch, 19 Jahre**

Eine Woche nach der Kündigung bewirbt sich der Protagonist in einem Pflegeheim um ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) und wird angenommen. Im Pflegeheim gefällt ihm sowohl die fachliche Tätigkeit mit den älteren Menschen, die dort leben, als auch das Arbeitsklima und die Zusammenarbeit im Team. Folgendes Zitat verdeutlicht seine positiven Erfahrungen in der Einrichtung:

*„ja und äh ja, dann bin ich halt zum pflegeheim-a. (i: mhm) (.) ja und die zeit war die wunderbarste zeit, die ich je erleben konnte. (i: mhm) ich habe meine freundin da kennengelernt, (i: mhm) mit der ich jetzt auch demnächst in eine andere wohnung ziehe. (.) also, eigentlich nur NUR nette menschen, also man KANN nichts schlimmes darüber sagen, GAR nichts. (.) (i: mhm) wirklich. nette leute, (.) also so gutes arbeitsklima (i: mhm) habe ich bis jetzt noch in KEINEN einzigen betrieb (lacht) erlebt“ (272-278).*

Er beendet das FSJ erfolgreich. Nach den Sommerferien, in die das Gespräch mit Jannik fiel, möchte er dort eine schulische Berufsausbildung zum Pflegeassistenten beginnen und hat darüber hinaus schon weitere berufliche Zukunftspläne entwickelt. Aber auch privat hat er durch das FSJ im Pflegeheim positive Veränderungen erfahren: Der Protagonist hat während der Arbeit seine Freundin kennen gelernt und plant mit ihr zusammen zu ziehen. Rückblickend kann er den negativen Erlebnissen und Erfahrungen in der ersten Ausbildung positive Aspekte abgewinnen:

*„ja, das ist- (.) ja, ich bin froh, dass ich raus gegangen bin. also, ich sehe das alles so als eine geschichte an, dass wenn ich wenn ich bei hotel-b nicht gesagt hätte, ich ich möchte das nicht, bei gaststätte-a nicht gesagt hätte, (.) (i: mhm) ich- wir wollen dich nicht mehr und ich nicht zum pflegeheim-a gegangen wäre, (.) hätte ich heute meine freundin nicht kennengelernt. so sehe ich das, ne? also, von daher (.) kann man das ganz- dem ganzen ja auch immer noch einen positiven aspekt abgewinnen“ (750-756).*

**Auszubildende Hotelfachfrau, 20 Jahre**

Zu Hause braucht die Protagonistin längere Zeit sich zurechtzufinden, wieder mit ihrer Zeit umzugehen, aus dem Haus zu gehen und Freunde zu treffen. Sie geht wieder zu den Pfadfindern und jobbt nebenbei auf 100-€-Basis. Die positiven Erfahrungen, die sie durch ihr Engagement in der Kinder- und Jugendarbeit bei der Pfadfindern macht, bestärken sie schließlich in ihrer Idee, eine Ausbildung zur Sozialassistentin zu beginnen. Während der Realschule hat sie durch ein Praktikum bereits Erfahrungen in einer Kindertagesstätte gemacht und einen Einblick in das Berufsfeld bekommen. Obwohl ihr dieses Praktikum nicht sonderlich gefallen hat, wächst aufgrund der guten Erfahrungen bei den Pfadfindern in ihr der Wunsch, Erzieherin zu werden, ein Beruf, den ihr Freunde und Verwandte ebenfalls empfohlen haben, weil er *„halt zu mir passen würde“* (463).

Zum Zeitpunkt des Interviews hat die schulische Ausbildung zur Sozialassistentin gerade begonnen. Aufgrund der Entfernung zu ihrem Zuhause sucht die Protagonistin mit einer Freundin eine gemeinsame Wohnung in der des Ausbildungsortes. Sie möchte Erzieherin werden und später am liebsten mit Jugendlichen in einem Heim oder Internat arbeiten.



## 6. Quantitative Erhebung: Umfrage AusbilderInnen

Zur Erfassung der betrieblichen Perspektive wurden eine Vollerhebung durchgeführt und alle AusbilderInnen, die in der Zielregion in den Berufen Hotelfachfrau/mann, Restaurantfachfrau/mann und Köchin/Koch ausbilden, zur Teilnahme an der Umfrage eingeladen. Die Auswertung der quantitativen Befragung der AusbildungsabbrecherInnen sowie die Literaturrecherche und -analyse als Grundlage für die Entwicklung des Fragebogens zur Erhebung der Perspektive der AusbilderInnen führte zur Formulierung von Dimensionen, die zum Thema Ausbildung sowie Ausbildungsabbruch von Bedeutung sind.

- Auszubildende: Welche Erwartungen haben AusbilderInnen an BewerberInnen?
- AusbilderInnen und Auszubildende: Welche Anforderungen sehen AusbilderInnen in der Rolle eines Ausbilders?
- Ausbildungsabbruch: Was sind die Gründe für einen Abbruch aus Sicht der AusbilderInnen?
- Das duale System: Wie bewerten AusbilderInnen das System „Berufsausbildung“?
- Veränderungspotenzial: Welchen Veränderungsbedarf sehen Ausbilder?
- Personenbezogene Daten und strukturelle Rahmenbedingungen: In welchem Beruf wird ausgebildet? Wie lange wird als AusbilderIn gearbeitet?

Im Anschluss an die Konzeption und Onlineschaltung des Fragebogens wurden im Namen der IHK 399 Betriebe angeschrieben, die aktuell über Ausbildungsplätze in den o.g. Berufen verfügen und um Weiterleitung der Anschreiben an die entsprechenden AusbilderInnen gebeten. Die Beteiligung fiel mit fünf Prozent geringer aus als erwartet, sodass ein zweiter Durchgang angeschlossen wurde. In diesem Fall konnten die Akteure direkt angeschrieben werden, d.h. 305 AusbilderInnen erhielten die Anschreiben an die von ihnen bei der IHK angegebene Kontaktadresse. Den angeschriebenen Personen wurde im zweiten Durchgang zusätzlich zum Link zur Onlineumfrage der Fragebogen in ausgedruckter Papierversion zur Verfügung gestellt, sodass dieser alternativ schriftlich ausgefüllt und auf dem Postweg zurückgeschickt werden konnten. Die Beteiligung konnte durch dieses Vorgehen auf 33 Prozent erhöht werden (n=101). Diese hohe Rücklaufquote lässt auf ein hohes Interesse der Beteiligten an der Thematik schließen. Bei der Datenauswertung konnten 91 Fragebögen berücksichtigt werden. Die zehn verbleibenden waren ungültig.

### Stichprobe<sup>39</sup>

Von den Befragten sind 28% weiblich und 72% männlich. Die Altersstruktur verteilt sich wie folgt: 10,5% sind zwischen 21 und 30 Jahre alt, 19,8% zwischen 31 und 40 Jahre, 37,2% zwischen 41 und 50 Jahre. Ein Viertel der Befragten ist zwischen 51 und 60 und 8% sind zwischen 61 und 70 Jahre alt. Von den Befragten haben 79 Personen eine Ausbildung in dem Beruf, in dem sie zurzeit auch ausbilden. Ein Studium haben 13 Personen abgeschlossen, 7 Befragte haben eine Ausbildung in einem anderen Beruf. Es hat niemand an der Umfrage teilgenommen, der keine Ausbildung absolviert hat. Der Großteil der Befragten verfügt über mehr- bis langjährige Erfahrungen in der Tätigkeit als Ausbilde-

<sup>39</sup> Für die Unterstützung in der Aufbereitung der Daten bedanken wir uns bei Friederike Schrupf.

rIn. Die folgende Graphik zeigt die Verteilung der Jahre, in denen die Befragten bereits als AusbilderIn tätig sind:

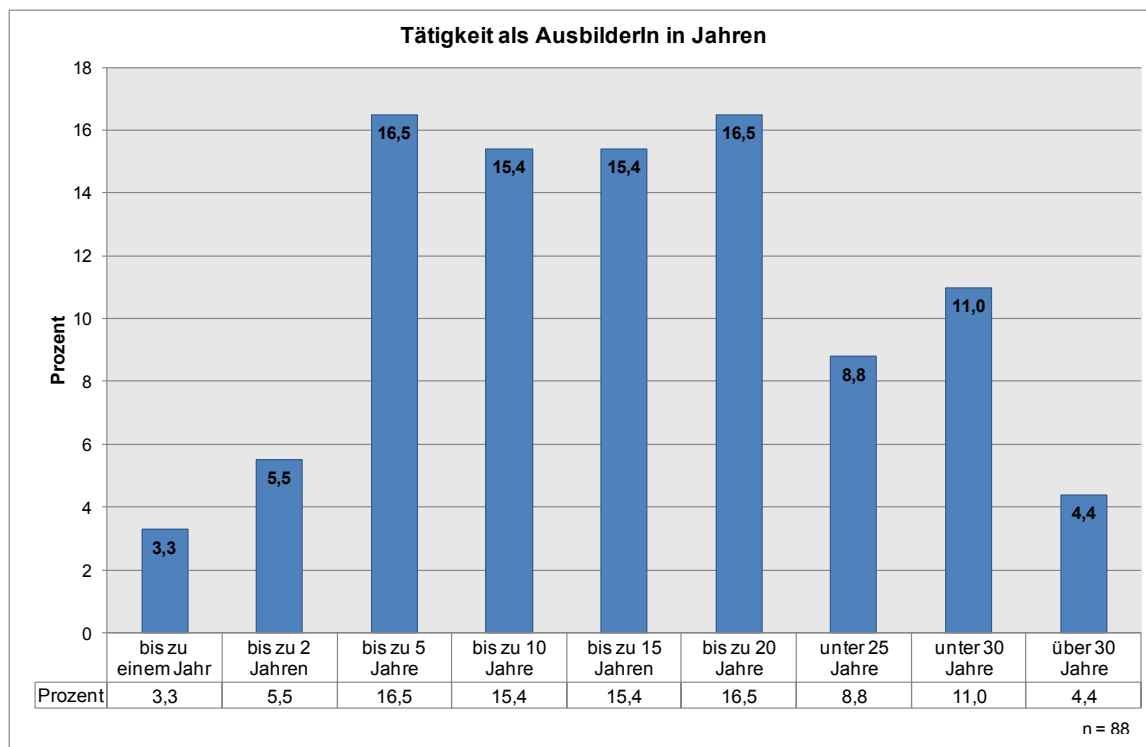


Abbildung 9: Tätigkeit als AusbilderIn in Jahren

### Ergebnisse

Die Zustimmungfragen, die sich auf die Freude am Ausbilden, die fachliche Kompetenz der Befragten sowie die Zufriedenheit mit dem Betrautsein mit der Tätigkeit des Ausbildens beziehen, erreichten hohe Werte (4 = stimmt eher / 5 = stimmt).

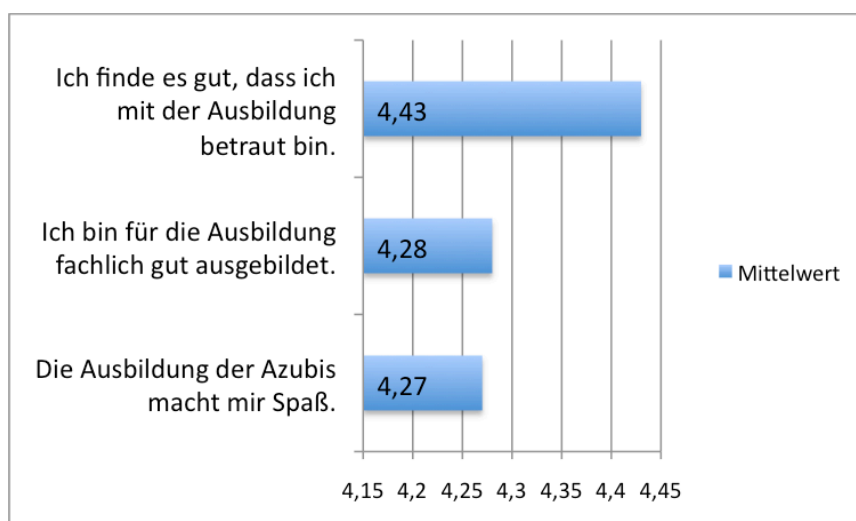


Abbildung 10: Freude am Ausbilden und fachliche Kompetenz der AusbilderInnen

Die Qualität ihrer Ausbildung bewerten die Befragten positiv. Die Befragten konnten ihre Ausbildungsqualität anhand von Schulnoten von 1 bis 6 bewerten. Folgende Tabelle zeigt

die durchschnittlichen Werte, die zwischen den Berufen nur wenig variieren und zwischen der Note 2 (gut) und 3 (befriedigend) liegen.

Ausbildungsberuf	Nennungen	Schulnote
Restaurantfachfrau/mann	7	2,4
Hotelfachfrau/mann	33	2,5
Köchin/Koch	49	2,6
Gesamt	89	<b>2,5</b>

Tabelle 2: Einschätzung der eigenen Ausbildungsqualität

### Stellenwert des Systems

Die Ebene des Betriebes verlassend, verfolgte der Fragebogen das Ziel, Aussagen zur Einstellung der AusbilderInnen zum dualen Berufsausbildungssystem formulieren zu können. Die Mehrheit der Befragten bewertet das duale Ausbildungssystem positiv: Ausbilderinnen würden auch dann ausbilden, wenn sie regelmäßig so viele Bewerbungen von Fachkräften bekämen, sodass nicht mehr selbst ausgebildet werden müsste, um ausreichend Personal akquirieren zu können. Die Ausbilder sind der Ansicht, dass die Ausbildung der nächsten Generation wichtig ist. Lediglich sechs Prozent der Befragten sind der Meinung, dass sich die Ausbildung nicht mehr lohnt. Demzufolge würden sie Interessierten eine Ausbildung im HoGa-Bereich weiterempfehlen. Ein Viertel der befragten Ausbilder gibt jedoch auch an, dass das Ausbildungssystem nicht mehr zeitgemäß ist. Angaben aus den Experteninterviews beziehen sich häufig auf überholte fachliche Inhalte, die gleichsam symbolartig durch Nennung des *"Flambierens"* spezifiziert werden.

Die Verantwortung für den Verlauf der Ausbildung tragen aus Sicht der Befragten vor allem drei Akteure: Auszubildende, sie als Ausbilder sowie der Betrieb. Nicht nur sich als Ausbilder sehen sie in der Pflicht, sondern auch die Betriebe, in denen sie tätig sind. Dies spiegelt sich auch in den Ergebnissen hinsichtlich Verbesserungsmöglichkeiten wider:

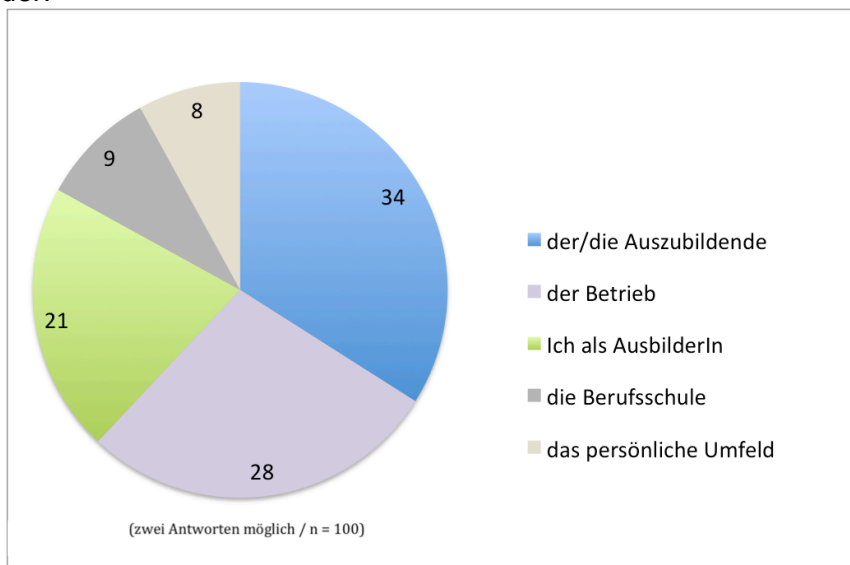


Abbildung 11: Verantwortung für den Verlauf der Ausbildung

### Weg in die Ausbildung

Mit Blick auf die Vorstellungen von einer gelingenden Ausbildung nimmt das Praktikum als Teil der Berufsorientierung unter den Befragten einen hohen Stellenwert ein. Das Praktikum ist aus ihrer Sicht vor allem bedeutsam, um den Jugendlichen einen realistischen Eindruck vom Arbeitsalltag zu vermitteln. Ein Praktikum trägt ihrer Ansicht nach wesentlich zur Berufsorientierung bei. Obwohl die Mehrheit der Befragten nicht der Ansicht ist, dass es sich bei einem Praktikum um eine Laborsituation handelt, zeigt sich hier zumindest jedoch auch die Tendenz, dass einige die Nähe des Praktikums zur Ausbildungsrealität nicht sehen.

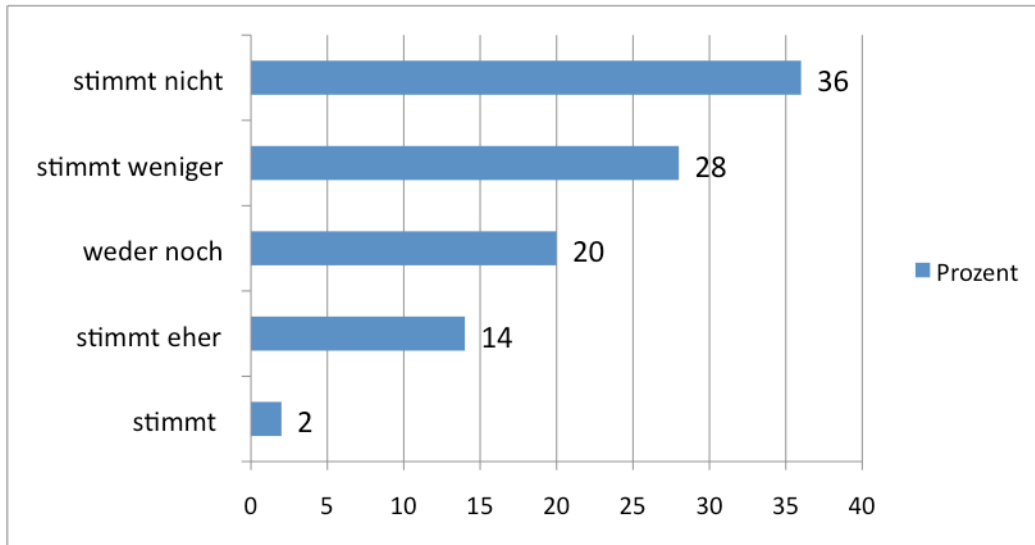


Abbildung 12: Das Praktikum ist eine Laborsituation.

### Ausbildungsabbruch

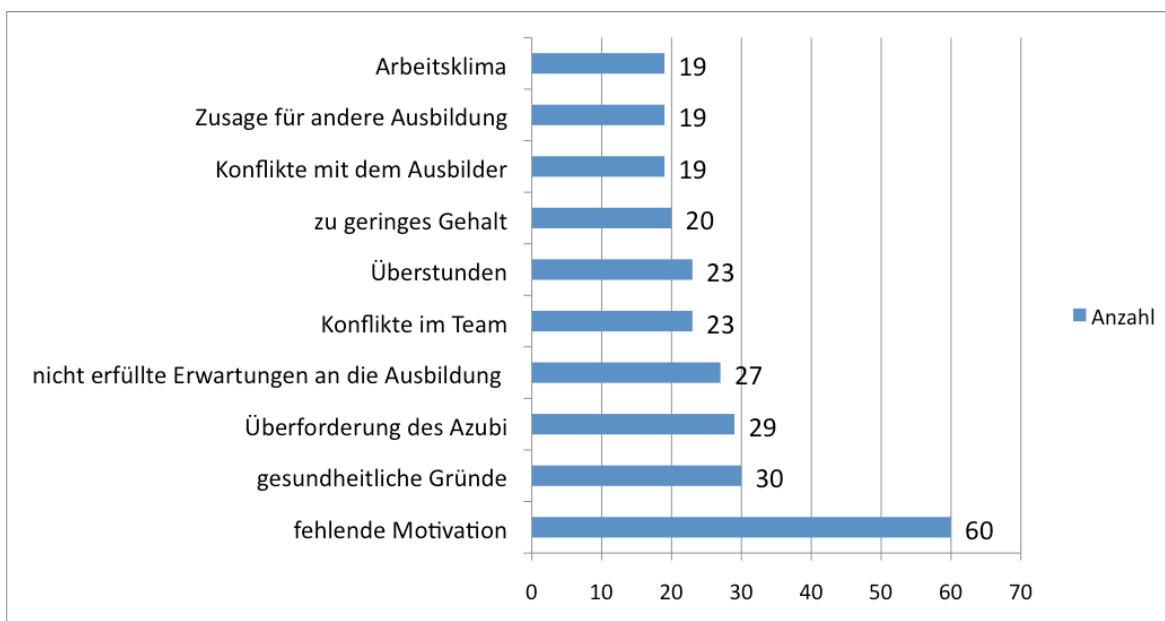


Abbildung 13: Gründe für den Ausbildungsabbruch aus Sicht der AusbilderInnen

Den Abbruch einer Ausbildung sehen AusbilderInnen in erster Linie in einer fehlenden Motivation seitens der Auszubildenden begründet. An zweiter Stelle werden gesundheitliche Gründe sowie an dritter Stelle die Überforderung des Auszubildenden genannt. Schließlich sind es auf Platz vier der meistgenannten Gründe nicht erfüllte Erwartungen an die Ausbildung, die in der Entscheidung für den Abbruch münden. Die folgende Graphik zeigt die zehn meistgenannten Gründe von insgesamt 89 Befragten, die diese Frage beantwortet haben (die Auswahl von bis zu fünf Antworten war möglich).

## Erwartungen

AusbilderInnen erwarten von den Auszubildenden Kompetenzen, die vorrangig dem Bereich der Kommunikations- und Konfliktfähigkeiten zugeordnet werden können. Die Verinnerlichung von Umgangsformen sowie ein gepflegtes Erscheinungsbild werden ebenfalls erwartet, genauso wie, hier noch einmal bestätigt, die Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme und selbstständigen Handeln.

Mit der Bewerbersituation der letzten Jahre sind die befragten AusbilderInnen nicht zufrieden. Es werden vor allem Schulnoten im Bereich 3 (befriedigend) und 4 (ausreichend) vergeben.

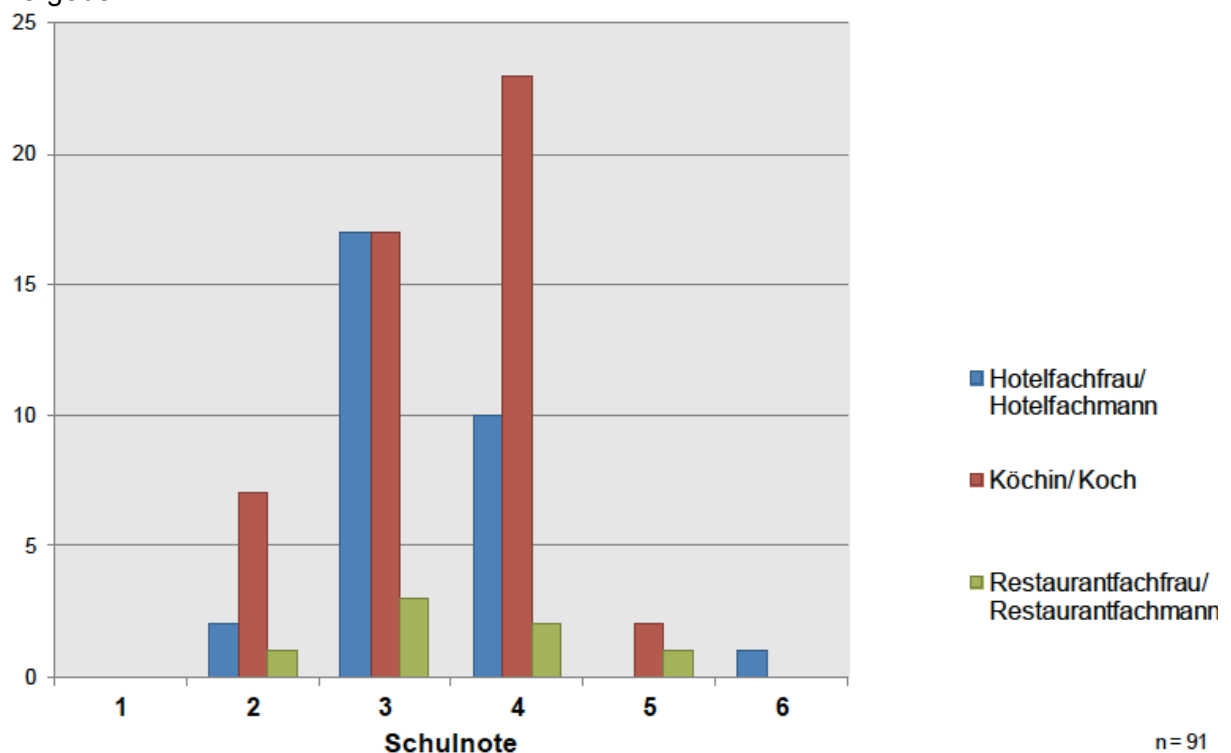


Abbildung 14: Bewertung der Bewerbersituation der letzten Jahre

Die Befragten wurden mithilfe einer offenen Frage um eine Spezifizierung der Attribute, die BewerberInnen der letzten Jahre besonders positiv bzw. negativ auszeichneten, gebeten. Ein gepflegtes Erscheinungsbild, ein höfliches und freundliches Auftreten sowie Engagement und Interesse an der Ausbildung haben den Befragten besonders gut an den BewerberInnen gefallen und lassen sich letztlich auch als Erwartungen bezeichnen, die an den Nachwuchs gerichtet werden. Demgegenüber fallen insbesondere ein ungepflegtes Äußeres und Desinteresse negativ ins Gewicht sowie mangelnde Allgemeinbildung und schlechte Schulnoten. Es handelt sich demzufolge vor allem um Merkmale, die sich



auf die äußere Erscheinung sowie das Interesse einer/s Bewerberin/s beziehen, die ein Teil der Erwartungen von Ausbildenden sind, während fachliche Kompetenzen zumindest zu Beginn der Ausbildung noch zweitrangig sind. Die bereits erwähnten Schulnoten zwischen 3 und 4 deuten darauf hin, dass die Erwartungen an Auszubildende nur in geringem Maße erfüllt werden.

Ziel der Umfrage war somit auch nach der vorhandenen Zeit für die Ausbildung sowie der gewünschten Zeit, die aus Sicht der AusbilderInnen für die Auszubildenden aufgewendet werden sollte, zu fragen. Anhand der folgenden Illustration soll die Lücke, die zwischen Realität und Wunsch klafft, verdeutlicht werden. De facto haben die AusbilderInnen (n=81) nach eigener Einschätzung in den meisten Fällen weniger als 25% ihrer Arbeitszeit für die Ausbildung zur Verfügung (blaue Linie). Der Großteil der Befragten wünscht sich jedoch mehr Zeit für die Ausbildung (rote Linie), um optimal ausbilden zu können.

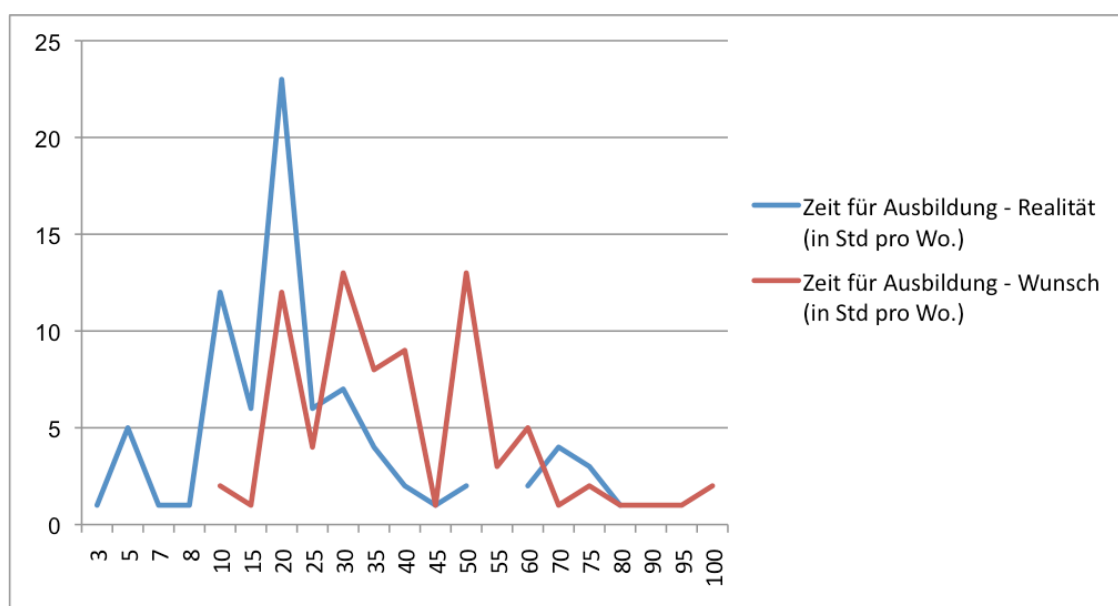


Abbildung 15: Zeit für die Ausbildung

### Größe des Betriebes

Die Mehrheit der befragten AusbilderInnen ist in Betrieben tätig, in denen bis zu 20 Fachkräfte tätig sind. Lediglich 15 Personen arbeiten in Betrieben, die mehr als 20 Fachkräfte beschäftigen. In den meisten Betrieben, in denen die Befragten tätig sind, werden zwei bis fünf Auszubildende ausgebildet (n=45). In 15 Betrieben werden mehr als zehn Auszubildende beschäftigt. Die Befragten sind somit vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen als AusbilderIn für die Ausbildung des Nachwuchses tätig.

### Bewertung des Ausmaßes eines Ausbildungsabbruches

Aus Sicht der befragten AusbilderInnen ist es für die Betriebe keine Katastrophe, wenn ein Azubi den Betrieb vorzeitig verlässt, wie die folgende Graphik verdeutlicht:

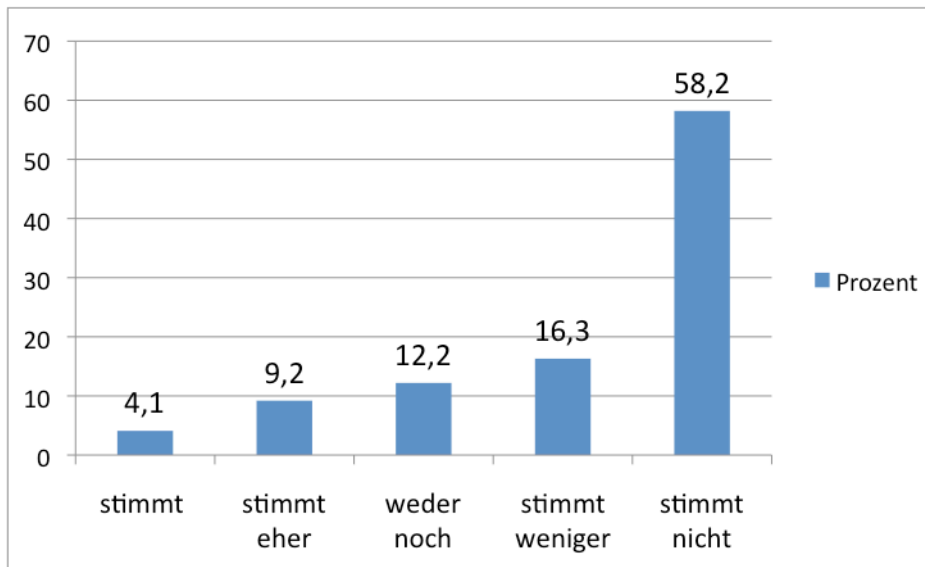


Abbildung 16: Ausbildungsabbruch ist für den Betrieb eine Katastrophe.

Die Bewertung des Abbruches aus ihrer Sicht mit Blick auf den Auszubildenden schon anders aus, denn hier sind es immerhin fast 40%, die der Aussage zustimmen:

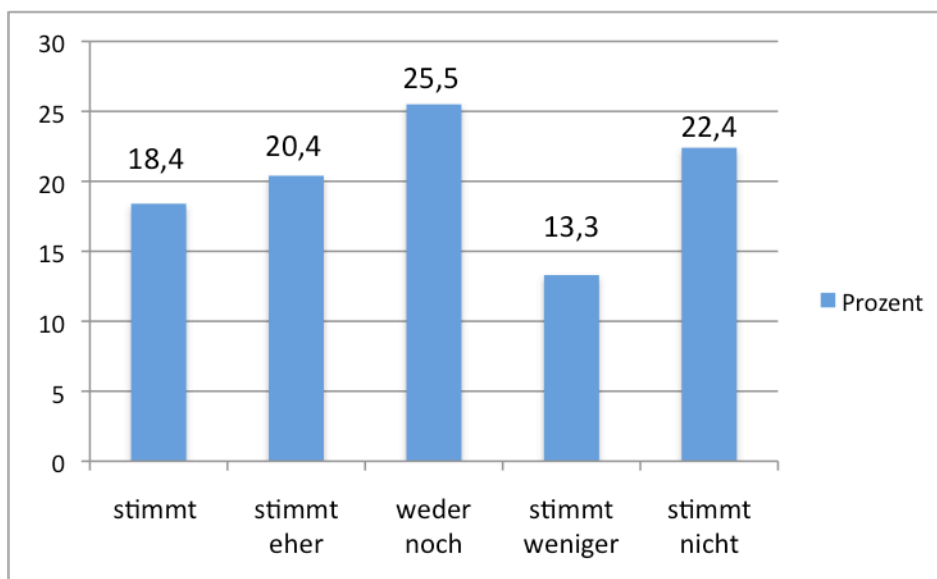


Abbildung 17: Ausbildungsabbruch ist für den Auszubildenden eine Katastrophe

Ein Ausbildungsabbruch ist aus Sicht der Ausbilder für den Betrieb keine Katastrophe. Auszubildende, die sich für einen falschen Weg entschieden haben, sollten lieber, so die vorrangige Einschätzung der Experten, früher als später ihre Ausbildung vorzeitig beenden.

### AusbilderInnen und Auszubildende

Vorstellungen von guter Ausbildung lassen sich anhand eines Ergebnisses aufzeigen, das sich auf das Verhalten der Auszubildenden bezieht, in Phasen, in denen es mit einem Aus-

zubildenden mal nicht so gut läuft. Die Befragten werden aktiv: Das Gespräch mit dem Auszubildenden wird von nahezu allen Befragten (98%) gesucht.

Zudem stellt es für die Befragten eine Möglichkeit dar, das Vorgehen in solchen eher schwierigen Phasen im Team bzw. mit KollegInnen abzusprechen. Die Befragten bleiben sich in den wenigsten Fällen untätig. Die Aussagen, die auf die Passivität des Ausbilders verweisen, erfahren von den Befragten keine bzw. sehr geringe Zustimmung. So stimmt beispielsweise lediglich eine Person der Aussage zu, in solchen Phasen nichts zu tun, sondern zu warten, bis sich die Situation wieder bessert und nur sechs Befragten warten ab bis sich der/die Auszubildende an sie wendet. Keine Zustimmung erfährt auch die Aussage „Ich mache nichts, weil ich oft nicht weiß, was ich in solchen Situationen tun soll“, wie die folgende Graphik illustriert.

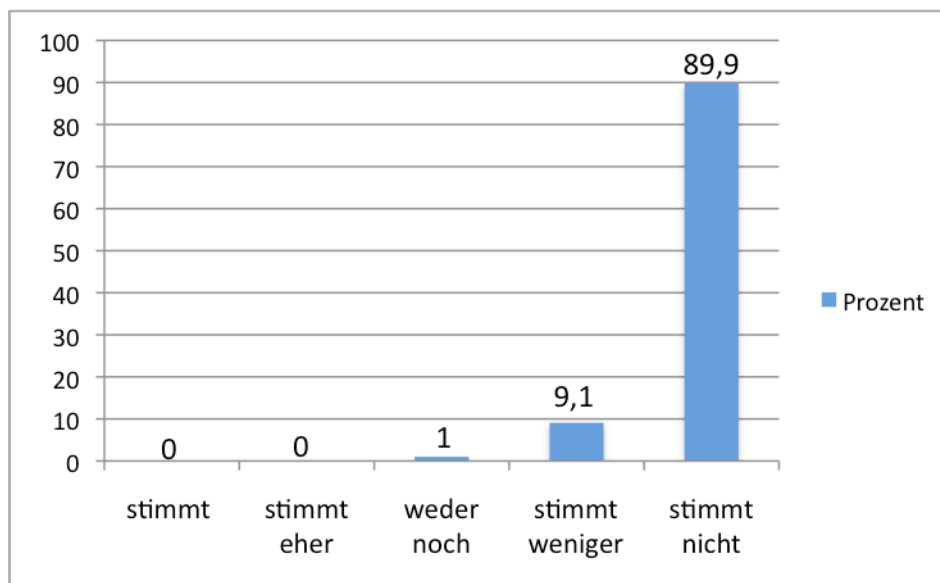


Abbildung 18: passives Verhalten in schwierigen Situationen

### Veränderungspotenzial

Deutlich wird in den Ergebnissen der an sich selbst, aber auch den Betrieb formulierte Wunsch der Ausbilder nach mehr Zeit für die Auszubildenden bzw. die Ausbildung sowie die Teilnahme an Weiterbildungen. Hier sehen sie die Betriebe in der Verantwortung, sie von anderen Tätigkeiten freizustellen, sodass sie mehr Zeit in die Ausbildung investieren können. Mit Blick auf die Eltern der Auszubildenden äußern sie den Wunsch, ein stärkeres Interesse an der Ausbildung ihrer Kinder zu zeigen. An zweiter Stelle rangiert der Wunsch nach einer besseren Zusammenarbeit, insbesondere in Phasen, in denen es mit dem Auszubildenden nicht so gut läuft. Analog zu den Schwächen der Bewerberinnen und Bewerber sowie den Grund für den Abbruch der Ausbildung wird von Auszubildenden ein höheres Interesse für die Ausbildung erwartet verbunden mit einem größeren Engagement und der Bereitschaft, Leistung zu bringen.

## 7. Qualitative Erhebung: Experteninterviews

An die quantitative Befragung der AusbilderInnen anschließend wurden Experteninterviews durchgeführt, mit dem Ziel, Themenfelder, die sich bei der Auswertung der Fragebögen bezüglich der betrieblichen Perspektive ergeben haben, inhaltlich fundiert zu vertiefen“ (Bartmann/Burdewick 2011, S. 14). Das Experteninterview zählt zu den leitfadengestützten Interviewformen und dient in erster Linie einem Erkenntnisinteresse, das vor allem an (implizierten) Wissen und nicht an persönlichen, eigens erlebten Erfahrungen orientiert ist (vgl. Bogner/Littig/Mens 2005). Als Experten können Personen gelten, die im jeweiligen Handlungsfeld, d.h. hier im Kontext der Ausbildung, tätig sind. Die AusbilderInnen sind mit Blick auf den Abbruch einer Ausbildung nicht persönlich betroffen, sondern in ihrer Funktion innerhalb des Betriebes. In den Leitfaden für die Experteninterviews flossen bereits Erkenntnisse aufgrund einer ersten Auswertung der schriftlichen standardisierten Befragung der AusbilderInnen mit ein, ein Vorgehen, welches von Flick in Anlehnung an Kluge beschrieben wird (Flick 2011, S. 84).

### Erhebung

Neben den AusbilderInnen wurden weitere Akteure aus dem Kontext duale Berufsausbildung interviewt, so dass eine breite Expertenperspektive erfasst werden konnte. Einige unserer Kooperationspartner konnten für die Interviews gewonnen werden, darüber hinaus wurden Gespräche mit LehrerInnen, ehrenamtlichen PatInnen, Vertretern der IHK sowie der Gewerkschaft geführt. Folgender Leitfaden bildete die Hintergrundfolie für die Interviews:

### Leitfaden

- a) Wo sehen Sie die Stärken und Schwächen unseres Ausbildungssystems?
- b) Aufgrund Ihrer Erfahrung: Hat sich im Laufe der Zeit etwas verändert? Gibt es aus Ihrer Sicht einen Wandel in der Ausbildung?
- c) Wie schätzen Sie die Rolle des Ausbilders in der Ausbildung ein?
- d) Die kontroversen Diskussionen zum Thema Ausbildungsreife scheinen nicht abzureißen. Wie ist Ihre Meinung bzw. Erfahrung dazu?
- e) Wie ist Ihre Meinung als Ausbilder zum Thema Ausbildungsabbruch (speziell Gastronomie)?
- f) Sehen Sie Präventionsbedarf und wenn ja, welche Möglichkeiten sehen Sie?
- g) Was ist Ihnen außerdem wichtig mitzuteilen?
- h) Haben Sie im Kontext Ihrer Arbeit in der Ausbildung ein Schlüsselerlebnis?

### Auswertung: Qualitative Inhaltsanalyse

Die Auswertung der Experteninterviews wurde in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet, einer Methode, die es ermöglicht, „soziale Sachverhalte rekonstruieren zu können“ (Gläser/Laudel 2009, S. 13) – in unserem Fall den Sachverhalt Ausbildung sowie den Abbruch der Ausbildung. Aus diesem Grund befragten wir „Menschen, die aufgrund ihrer Beteiligung Expertenwissen über diese Sachverhalte erworben haben“ (ebd.). Im Gegensatz zu den narrativen Interviews mit den Jugendlichen wurde

der Fokus nicht auf die Person und individuell erfahrene Prozesse gelegt, sondern auf das Wissen, das sich die Befragten durch ihre Tätigkeit im Kontext der dualen Ausbildung angeeignet haben.

### Interviewpassagen

In der zweiten Jahreshälfte des Jahres 2013 wurden insgesamt 17 Experteninterviews erhoben, neun davon mit AusbilderInnen im Alter von 29 bis 66 Jahren. Zwei dieser Interviews wurden mit Ausbilderinnen geführt, ein Ausbilder hatte einen Migrationshintergrund. Die AusbilderInnen repräsentieren mit einer Ausnahme<sup>40</sup> die drei ausgewählten Ausbildungsberufe und sind in unterschiedlich großen Ausbildungsbetrieben tätig. Sieben der Interviews fanden auf dem Festland, zwei auf Ostfriesischen Inseln statt. Die weiteren Interviews wurden mit den oben bereits angeführten Experten durchgeführt.

Die Reihenfolge der im Folgenden dargestellten exemplarischen Interviewpassagen bezieht sich zu Beginn auf das Ausbildungssystem an sich sowie die beteiligten Akteure. Anschließend wird chronologisch vorgegangen: Weg in die Ausbildung, mit einem besonderen Blick auf die Thematik des Praktikums, Gründe für Ausbildungsabbrüche insbesondere im gastronomischen Bereich sowie das Ausmaß des Ausbildungsabbruches.

### Interviewpassagen – Stellenwert des dualen Ausbildungssystems

Das duale Ausbildungssystem wird von den AusbilderInnen sowie den ExpertInnen grundsätzlich positiv bewertet, insbesondere im internationalen Vergleich. Dabei wird an mehreren Stellen als große Stärke des Systems die Mischung aus Theorie und Praxis hervorgehoben. Die etwas kritischeren Äußerungen zum Ausbildungssystem beziehen sich in der Regel eher auf ein grundsätzlich gutes System, das in der Praxis nicht vorchriftsmäßig umgesetzt wird.

#### Ausbilder Hotelfachmann, 38 Jahre

*„dieses, dieses system, was wir bei uns hier im haus haben oder bei uns hier in, ja, finde ich sehr gut. also, nicht nur bei uns im haus, sondern generell. (i: ja, mhm.) das ist bei uns hier in deutschland so. das ist, drei jahre ist ideal! das mit der schule ist auch ähm ideal, das läuft sehr gut. ähm, ja, ich kann nichts, nichts negatives sagen. also, da haben wir grundsätzlich sehr positive erfahrungen machen müssen oder dürfen“ (277-284).*

#### Experte, Interview 10

*„ja, das duale ausbildungssystem hat sich ja in deutschland bewährt, ist gewachsen. und insofern ja, wichtig und richtig und soll und wird es weiter geben. man muss halt nur gucken, wie sind die entwicklungen. wir haben die demografische entwicklung, es brechen schülerzahlen weg. es gehen auch immer mehr zum studium. das heißt, das potenzial für die duale ausbildung wird geringer, das schülerpotenzial. und ich sage mal, viele auch gute gehen nicht in die ausbildung. dann bleiben zum teil auch schwächere kandidaten über und dann muss man gucken, ja, passt das noch zusammen? also, jedenfalls wird man es reformieren müssen, aber ansonsten ist die duale ausbildung eine sinnvolle und, ja, segensreiche einrichtung“ (9-18).*

<sup>40</sup> Eine der Ausbilderinnen ist gelernte Steuer- und Wirtschaftsberaterin und arbeitet langjährig als Hotelleiterin.

**Experte, Interview 11**

*„ja, also auf jeden fall, würde ich schon sagen, ein gutes prinzip, dass eben halt schule mit theorie das ganze unterstützt und der betrieb letztendlich die praxis umsetzt, weil ich glaube, der vorteil zu einer rein schulischen ausbildung ist hierbei, dass wirklich die betriebliche wirklichkeit kennengelernt wird, wie sieht es wirklich aus im betrieb, ja, und nicht alles so, ja, in der schule ist es eher theorie. da kriegt man vielleicht vorgegaukelt, so sollte es sein, aber die wirklichkeit sieht doch immer ganz anders aus, also in der praxis. und das, diese kombination ist schon mal eine sehr gute, finde ich, weil die wirklichkeit eben halt in den betrieben doch ganz anders aussieht“ (9-18).*

**Ausbilder Koch, 58 Jahre**

*„dieses duale system, was wir haben, ist gut. und wenn das richtig angewandt wird“ (458-459).*

**Experte, Interview 12**

*„also, generell muss man natürlich sagen, das ausbildungssystem in deutschland, auch im europäischen vergleich, steht natürlich einigermaßen gut da. es hat sich natürlich bewährt, aber es gibt ganz, ganz große baustellen und verwerfungen und man muss einfach aufpassen, dass man sich von gewissen kennzahlen oder auch von gewissen meinungen, die seitens der politik häufig dort kommen, eben nicht abbringen lässt und immer wieder auch das gespräch mit den betroffenen, also sprich mit den leuten in ausbildung, sucht und halt schaut, wie sieht es denn tatsächlich aus. und da haben wir in ganz vielen bereichen ganz massive probleme und die darf man natürlich nicht totschweigen“ (29-38).*

**Experte, Interview 14**

*„wir müssen, wir müssen mehr, nicht nur über ausbildung reden, wir müssen mehr für ausbildung tun. das scheint mir das dringendste problem zu sein. ansonsten finde ich das system sehr gut“ (514-517).*

**Interviewpassagen – AusbilderInnen**

Die Rolle des Ausbilders im Ausbildungssystem wird sowohl von den Ausbildern selbst, als auch von den weiteren Experten als besonders wichtig angesehen. Anschließend an die grundsätzlich positive Haltung zu dem Ausbildungssystem, wird die Verantwortung bei den Ausbildern gesehen, dieses gut im Sinne des Systems umzusetzen.

**Ausbilder Koch, 58 Jahre**

*„es darf nie das gefühl aufkommen, ich bilde einen aus, nur damit ich ihn ausbeuten kann. das darf nicht sein“ (457-458).*

**Ausbilderin Steuer- und Wirtschaftsberatung, Hotelleiterin, 48 Jahre**

*„ich glaube einfach, dass viele lehrherren toleranter werden müssten und ein bisschen anders über den menschen nachdenken müssten, den sie ausbilden. wenn sie ihn eher als menschen sehen würden, dann würden wir viele probleme nicht haben, glaube ich“ (392-395).*

## Experte, Interview 11

*„und von daher, denke ich, liegt da natürlich die hauptverantwortung beim betrieb, beim ausbilder letztendlich dann auch mit. natürlich hat der inhaber da auch noch was zu sagen, ist immer die frage welche, deswegen haben wir auch hier die stellung des ausbilders eigentlich zu stärken, nicht? auch den in die verantwortung zu ziehen, nicht dass er sagt, er steht da auf dem papier, aber der betriebsinhaber. da wird ja auch immer gerne die verantwortung, sage ich mal, verschoben. ja, mein chef will ja nicht, dass ich das mache. wo dann der, sage ich mal, der ausbilder sich viel stärker seiner verantwortung bewusst sein muss und auch sagen muss auch bestimmte dinge gegenüber dem betrieb, sage ich mal, einfordern muss, nicht? so und so, hier, ich brauche das, wenn ich hier vernünftig ausbilden will und wenn das nicht der fall ist, dann bilde ich auch nicht aus. so klar muss der ausbilder eigentlich agieren, sage ich mal, im unternehmen“ (218-230).*

Insbesondere die zwischenmenschlichen Qualitäten werden hervorgehoben. Der Ausbilder/Die Ausbilderin sollte zur Ausbildung zugelassen sein, über gutes Fachwissen verfügen und ein hohes Maß an Sozialkompetenz besitzen, da nicht nur bezüglich der Ausbildungsinhalte Komplikationen auftreten können. In diesem Austausch mit den Jugendlichen sehen die Ausbilder jedoch nicht nur ihre Arbeitsaufgabe, sondern auch einen für sie selbst bereichernden Aspekt.

### Ausbilderin Hotelfachfrau, 45 Jahre

*„also, ich sehe meine aufgabe schon da drin, mein fachwissen weiterzugeben, aber auch da zu sein, wenn ähm private probleme sind oder wenn im betrieb untereinander probleme sind dann halt so, das sehe ich“ (288-290).*

### Ausbilder Hotelfachmann, 38 Jahre

*„ja, also die ausbilderprüfung sollte natürlich auf jeden fall vorhanden sein. (I: mhm) die wird ja bei der IHK auch ähm ja, gerne ähm oder wird ja jederzeit auch angeboten. das heißt aber nicht, dass automatisch, wenn man diesen ausbilderschein hat, ähm und man eine erfolgreiche prüfung abgelegt hat, dass man gleichzeitig auch ein erfolgreicher äh ausbilder ist. (I: mhm) es ist wichtig einen ausbilder zu haben, auch einen ansprechpartner auch gerade für die auszubildenden, dass die wissen ähm, der ist mein ansprechpartner. und die rolle ist ähm, ja, das ist so ein, so eine art mentor oder so eine art (...) vater oder ich weiß nicht, wie ich das sagen soll. (I: mhm) das ist nicht so, wo man sagt, das ist jetzt so ihr ausbilder, der ist ähm da für den und den bereich, sondern das geht eher so um die zwischenmenschlichen beziehungen. ähm, da muss man vielleicht das fachliche so ein bisschen auch zur seite stellen, sondern ähm der muss auch, ja, einfühlungsvermögen haben, sich mit den azubis da auseinandersetzen und es sind oft nicht die probleme, das fachwissen wird automatisch vermittelt mit, mit lauf der berufsausbildung. (I: mhm) also, gerade bei uns, wir sind sehr, wir haben tagung, wir haben bankett, wir haben frühstück, wir haben die hotelbar, wir haben einige events, da wird äh sehr viel ähm und dadurch, dass wir auch eine hotelkette sind, kriegen die auch sehr viel vom marketingbereich mit. da würde ich auch selbstbewusst sagen, da sind wir sehr gut aufgestellt. der ausbilder muss aber immer so eine, ja, vaterfunktion oder so eine mentorfunktion auch haben und es geht gar nicht um diese, ja, es geht eigentlich eher so um die privatem dinge. (I: mhm) also, die merke ich, facebook ist ein großes thema bei uns, äh da sind wir*

alle immer sehr informiert. da muss ähm, also ja, die ausbilder, die müssen da auch wissen, wohin die richtung geht. also, das geht eher so um, um den sozialen bereich, also bei uns. (I: mhm) es geht auch, und auf ostfriesische insel\_c, da hatte ich auch auszubildende, da geht es gar nicht um den ablauf im betrieb oder um das fach, fachliche, sondern eher um die, ja, sozialen äh, ja, um diese zwischenmenschlichen beziehungen, also dass da. (I: mhm) und das ist eher so dieses ablösen vom elternhaus, würde ich jetzt einfach mal so formulieren. und dann ist der ausbilder äh, steht als ansprechpartner dann im hotel an, an erster stelle. also, das ähm ist schon eine wichtige funktion. und nicht unbedingt, bei mir ist es jetzt, ich bin hoteldirektor, es gibt auch betriebsleiter, das ist schon wieder eine, einen schritt zu groß. also, der muss nah am, am publikum oder am, am azubi dran sein. also, was weiß ich, es werden häufiger auch mal probleme abends um 11 dann besprochen, also wo man besteck poliert oder sonst irgendwie und dann muss der ausbilder dann so ein bisschen mit vor ort sein“ (420-458).

### **Experte, Interview 16**

„aber ich glaube, noch wichtiger für die jungen leute sind die ausbilder selber in den firmen. diejenigen, die wirklich direkt, tag für tag, mit den jungen leuten zu tun haben. das ist für mich so der kernpunkt dessen, wo es drauf ankommt. obwohl, kann man vielleicht heute auch nicht mehr so sagen, weil das sind ja immer mehrere, das sind ja auch teams, aber das ist so der kern. da blitzt es wieder durch, dass ich dann immer so den ganzen menschen sehe und nicht nur den auszubildenden“ (367-374).

„die müssen eine vertrauensbasis zu ihren auszubildenden haben. ich glaube, das hilft dann auch über ganz, ganz viele schwierigkeiten weg. nicht über alle, wenn jemand das oder jenes beim fräser nicht lernen kann, kann er es nicht lernen. das kommt vor. das sind aber andere punkte, die kann man anders aufarbeiten. aber wenn diese zwischenmenschliche kompetenz zwischen ausbilder und auszubildendem nicht ganz entwickelt ist oder wenn es da zu brüchen kommt, wenn keine vertrauensbasis da ist, das ist für mich immer so der, das hauptkriterium. dann kann, so kann ich mir denken, wenn diese vertrauensbasis da ist, könnte man die effektivität der ausbildung erheblich steigern, ja“ (379-390).

### **Ausbilder Koch, 58 Jahre**

„man muss sehr viel, sehr, sehr, sehr langen atem und sehr viel geduld und sehr viele gespräche, (seufzt) denn die jugendlichen kommen ja nicht nur mit normalen problemen, sie kommen ja auch meistens zu hause, liebeskummer. es kommt ja alles und wenn man da kein offenes ohr für hat und und nicht auch noch zur seite stehen kann und. meistens sind finanzielle probleme dabei, denn meistens kommen diese jugendlichen ja aus familien, die nicht so gut betucht sind und da muss man ab und zu aushelfen usw. das ist also, das erfordert schon sehr viel geduld, aber es macht auch freude! das ist das, das schöne an, an, an auszubildenden ist, dass sie einen betrieb nicht vergreisen lassen und das man äh, dass sie sehr viel schwung reinbringen. und (...) ich weiß zum beispiel jetzt, was facebook ist und (I lacht) wie man eine flatrate bedient usw. das hätte ich wahrscheinlich nicht erlernt, wenn ich nicht lehrlinge gehabt hätte, ne? auch ich lerne ja, nicht nur, nicht nur die, nicht? (I lacht) das muss man ja auch sagen. das macht auch, das ist auch einer der hauptgründe, weil ich hier lehrlinge weiter haben möchte, weil äh sie bringen äh dieses gemisch zwischen alt und jung, das ist genau das das, was einen betrieb



*so lebendig macht. (...) nicht nur alt und nicht nur mittel, sondern es muss so wirklich gemischt sein, jung und alt, ne? man soll merken können, ach, das ist ein kleiner stift und das ist der alte bock, der da hinten sitzt und das ist so genau das, was man, was man fühlen möchte“ (152-172).*

#### **Ausbilder Koch, 29 Jahre**

*„ich bin ansprechpartner, freund, förderer, chef, kumpel und arschtritt in einem. und wenn der auszubildende irgendwas hat, dann muss er wissen, dass er mit allem zu mir kommen kann. auch wenn es persönliche oder private sachen sind“ (506-509).*

#### **Ausbilderin Hotelfachfrau, 45 Jahre**

*„ein geben und nehmen, strenge, ja, zuckerbrot und peitsche eben“ (312-313).*

#### **Ausbilder Restaurantfachmann, 47 Jahre**

*„die rolle des ausbilders? ja, gut, er muss psychologische kompetenz haben, ganz, ganz klar, das war aber früher auch schon. das hat sich nicht geändert“ (540-541).*

### **Interviewpassagen – Auszubildende**

Als wesentlichen Akteur für das Gelingen einer Ausbildung sehen die AusbildInnen und ExpertInnen die Auszubildenden selbst in der Verantwortung. Grundvoraussetzung sind für sie dabei insbesondere Tugenden wie etwa Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Hygiene, sowie der Wille eine Ausbildung absolvieren zu wollen. Immer wieder wird auch das Thema Kommunikation thematisiert, denn Auszubildenden sollen ihre Wünsche und Probleme klar äußern dürfen und können. Dabei sehen die Ausbilder und Experten jedoch auch die Voraussetzung, dass dafür ein Ansprechpartner vorhanden sein muss.

#### **Ausbilder Restaurantfachmann, 36 Jahre**

*„so und, und äh, dann muss natürlich auch die optische erscheinung, so oberflächlich das auch im ersten moment klingt, aber so eine gewisse hygiene muss der kandidat mitbringen oder kandidatin und ein gepflegtes erscheinungsbild“ (288-291).*

#### **Ausbilder Koch, 58 Jahre**

*„ja, diese, ja, so hat man verschiedene. also, ich merke das ja selber auch, wie verschieden meine kinder sind und so verschieden sind auch meine lehrlinge. da ist keiner gleich! niemand. und wie gesagt, dieser, der mix macht's, dieses gemischte. der eine ist hier was besser, der andere ist da was besser. hauptsache, die bringen die tugenden mit, ehrlichkeit, sauberkeit, pünktlichkeit, ne? mehr will ich ja gar nicht, ne? ich muss mich verlassen können auf die leute, auch auf einen lehrling muss ich mich am ende verlassen können“ (351-358).*

#### **Ausbilder Hotelfachmann, 38 Jahre**

*„was ich auch gut finde, wenn die auch ihre rechte einfordern und wenn sie selber auch, ja, verantwortung zeigen und sagen, hier, das und das brauche ich jetzt noch für die abschlussprüfung und das und das fehlt mir noch. also, das finde ich positiv“ (522-525).*

**Experte, Interview 11**

„also, auch die auszubildenden müssten viel früher an ihre ausbilder, an die betriebe herantreten und sagen: hier, da stimmt irgendwie was nicht, das passt mir nicht. und andersrum müssten auch die ausbilder, sage ich mal, anders sprechen, aber auch dann die auszubildenden, ich denke mal, da ist die verantwortung bei den ausbildern oder betrieben, bei betrieben eben halt, die auch anders fördern, wenn sie merken, die kommen nicht mehr so weiter“ (339-345).

**Interviewpassagen – Wege in die Ausbildung**

Viele AusbilderInnen weisen auf eine geringer werdende Anzahl an Bewerbungen hin, resultierend unter anderem aufgrund des demografischen Wandels. Einerseits entsteht so um die wenigen guten AusbildungsbewerberInnen ein Konkurrenzkampf unter den Ausbildungsbetrieben, andererseits wird stark das Thema der Ausbildungsfähigkeit thematisiert. Die geringe Auswahl an BewerberInnen wird dabei jedoch von vielen AusbilderInnen auch direkt mit dem Hotel- und Gaststättengewerbe in Verbindung gebracht.

**Ausbilder Hotelfachmann, 38 Jahre**

„ja, natürlich merkt man ähm, ja, einen großen, einen großen wandel. gut, die azubis haben natürlich auch die auswahl. also, wenn sich jemand für die gastronomie interessiert oder generell auch eine berufsausbildung machen möchte, die haben natürlich auch die auswahl, die können sich die betriebe in der regel aussuchen. also, ich sage mal, so ein bewerber hat mit sicherheit drei, vier, fünf gute betriebe, wo er sagen kann, da möchte ich die ausbildung machen. also, der konkurrenzkampf ist auch schon da unter den betriebe“ (404-411).

**Experte, Interview 13**

„also, das ist dann eben, ja, in vielen fällen auch bodensatz dann halt, nicht, zunehmenderweise. denn welches mädel geht freiwillig in die gastronomie, wenn es auch zahn- arztshelfer werden kann?“ (69-71).

**Ausbilder Hotelfachmann, 38 Jahre**

„also, ist deutlich rückläufig. (I: mhm.) also, ist nicht so, dass wir jetzt ähm, was weiß ich, drei, vier bewerber haben und dann richtige vorstellungsgespräche führen können und uns dann auch aussuchen können. also, oft ist auch manchmal der ein oder andere einzige oder zwei bewerber, ähm, gerade küche ist auch ein schwieriger, also schwierige herausforderung. hotelfach geht immer noch, da sind auch immer noch sehr viele abiturienten, die das gerne machen möchten, die dann aber in der regel danach dann auch ein studium, was auch gut ist. (I: mhm.) also, finde ich auch, finde ich auch in ordnung, aber diese eigentlichen fachkräfte, diese eigentlich normalen gesellen ähm, service-gesellen, rezeptionsmitarbeiter, ähm das ist ähm schwierig“ (123-133).

**Ausbilder Koch, 49 Jahre**

„die leute, die das, ja. (...) Ich weiß nicht, demografisch wird es da sicherlich irgendwann auch probleme geben, weil es weniger kinder gibt und, und jugendliche, die, die ähm (...) ne ausbildung machen wollen und irgendwie dann auch beginnen. und irgendwann wer-

den sie dann im hotel- und gaststättengewerbe wohl vor dem problem stehen, dass es ganz wenig oder gar keine auszubildenden mehr gibt. und die, die einigermaßen vernünftig und ordentlich sind und, und qualifiziert sind, die wandern dann vielleicht ab, nachdem sie gesehen haben, was das für ein murks ist. also, das wird noch ein großes problem werden, denke ich mal“ (176-184).

### **Ausbilder Restaurantfachmann, 36 Jahre**

„(I: ähm, warum, also was glauben sie, warum die zahl der bewerber so gering ist?) ich glaube, das ist ähm, ja, das liegt zum großen teil daran, dass die berufe eine schlechte lobby haben. (I: mhm.) so und ich glaube, dass ist das größte problem. ich glaube nicht, dass es daran liegt, dass das klientel, das sich bewirbt nicht geeignet ist. selbst das klientel bewirbt sich ja nicht. so und ähm, das hängt garantiert damit zusammen und da bin ich fest von überzeugt, dass, warum auch immer, das ist vielschichtig das problem, diese ausbildungsberufe oder diese berufe an sich später, die haben ein schlechtes image. so und deswegen hat man einfach weniger zulauf. es ist ja nicht so, dass es in anderen ausbildungsberufen keine sonderschüler gibt oder äh schüler mit lernschwächen oder hauptschüler, die sich nicht bewerben. nein, die bewerben sich ja, die bewerben sich nur nicht in der oder am wenigsten für die gastronomie“ (347-364).

Neben der speziellen Problemlage, überhaupt (geeignete) BewerberInnen für das Hotel- und Gaststättengewerbe zu finden, wird eine große Unwissenheit bei den Jugendlichen konstatiert. Diese bezieht sich auf das Arbeitsleben an sich, als auch speziell auf die von ihnen ausgewählten Ausbildungsberufe. So werden mögliche Gründe für Ausbildungsabbrüche skizziert, etwa dass sich die Erfahrung in der Praxis von vorherigen Vorstellungen bezüglich des Berufsalltags unterscheiden und dies zu einer unüberwindbaren Belastung wird.

### **Experte, Interview 16**

„es wirkt sich für die jugendlichen immer so aus, je weniger sie vor der ausbildung wirklich definitiv über ihre ausbildung, ihren ausbildungsgang, was auf sie zukommt wissen, umso risikoreicher wird das ganze. denke ich“ (65-67).

### **Experte, Interview 9**

„ja, hoga-bereich würde ich sagen, falsche vorstellungen. also, ich glaube, die wachen dann irgendwann auf. es kommt drauf an, nicht? also, ich glaube, das kann man jetzt auch nicht so pauschalisieren. wie gesagt, hoga ist es so, irgendwann denken sie, okay, ist doch nicht so meins, denken sie aber auch in anderen berufen. also, deswegen, das finde ich jetzt, aber sie wählen meistens den ausbildungsberuf dahingehend, wo sie ihr praktikum gemacht haben“ (681-687).

### **Interviewpassagen – Praktikum**

Eine Möglichkeit, Unwissenheit zu reduzieren und mögliche Fehleinschätzungen über das Berufsbild zu korrigieren, sieht die Mehrheit der Interviewten in der Absolvierung von Praktika. Dabei wird jedoch angemerkt, dass die Qualität dieser Praktika von Bedeutung ist. Einerseits sollten diese möglichst vielfältig und realitätsnah gestaltet sein, andererseits etwa von Seiten der Schule oder anderer Begleitpersonen mit den zukünftigen Auszubildenden reflektiert werden.

**Experte, Interview 14**

„es geht ja gar nicht darum, den jungen leuten zu sagen: wenn du erst mal arbeitest und dein eigenes geld verdienst, dann kommt da was auf dich zu. es geht einfach darum den jungen leuten zu sagen, wie fühlt sich das eigentlich an 8 stunden am herd zu stehen, wenn wir bei dem beruf des kochs bleiben. draußen 40 grad außentemperatur, herdtemperatur 80, ja, das verlangt, wird dem körper einiges abverlangt. und das, das müssen die auch wissen. da darf man auch nichts beschönigen und sagen, wird schon mit dir. nein, nein, das muss er vorher wissen, dann bricht er die lehre auch nicht ab“ (215-225).

**Ausbilder Koch, 29 Jahre**

„also unser auszubildender hat bei uns auch praktikum gemacht und das hat ihn nicht abgeschreckt. und so ein praktikum ist halt wichtig um mal zu sehen wie wird gearbeitet und was bedeutet das für mich. was muss ich alles tun, was muss man berücksichtigen, wie ist der umgang und dafür ist ein praktikum meiner meinung nach auch elementar. also ohne würd ichs, wenn jemand in die gastronomie will: mach vorher ein praktikum. guck es dir an, anstatt dich da in in irgendwelche nessen zu setzten und in eine unbekannte gesellschaft zu gehen und schau es dir an, guck ob du damit klar kommst, ob du mit dem ton in der küche klar kommst. weil der ist manchmal sehr rau auch. bist du belastbar genug? willst du das überhaupt? also willst du wirklich am wochenende arbeiten, wenn andere leute feiern gehen. willst du in der woche abends arbeiten wenn andere Leute gerade feierabend haben oder möchtest du doch lieber morgens früh aufstehen und dafür auch früh wieder feierabend haben? ähm. deswegen ist ein praktikum für mich notwendig, auf jeden fall“ (206-219).

**Ausbilder Restaurantfachmann, 47 Jahre**

„wir unterstützen praktika, also wir sehen oft mal so 14 tage oder auch drei wochen, haben gute erfahrungen damit. je nachdem, was jemand machen möchte, sagen wir okay, küche, küche ist bei uns immer ein muss irgendwo. ganz einfach, weil man dort eben unten anfängt, mit viel, viel basiswissen. und dann sieht man, was für ein essen, wie das hergestellt wird, was beim gast landet. und wie es denn dort landet, wie es angenommen wird. und das ist schon, im hotel dann, klar, dann geht es vom zimmer machen eben, dass man die zimmer kennt, wirklich in- und auswendig. dass man auch sagen kann, okay, da und da liegt der schmutz, denn der gast guckt, gnadenlos. und ist sehr penibel, er erwartet eben was für den preis. und fängt immer erst mal an der basis an“ (226-236).

**Experte, Interview 15**

„ja, wenn die praktika von der schule, das hat mit dem zu tun, was ich eben gesagt habe, wirklich angeleitet werden, wenn die betriebe mit einbezogen werden in praktika und auch mal genau nach praktikumsstruktur. weiß, was macht denn der junge mensch, was sieht er? ist also von der erfahrung der jungen menschen äußerst positiv, weil endlich fühlen sie sich mal ernstgenommen. also durch die bank weg, solange ich betriebspraktika auch von studentinnen, studenten sofort. das ist also, „oh, endlich mal.“ wozu das ganze eigentlich hier gut ist, was sie machen, schule. also äußerst positiv, aber bitte nicht, dass die schule sagt, sucht euch mal ein praktikumsplatz und dann seht mal zu. nein, das wird in, habe ich also einen solchen schreck gekriegt, in den schulen wird das betriebspraktikum nicht

*als schulische veranstaltung begriffen, in der verantwortung der lehrer. das wird gar nicht gesehen, das ist es aber. das ist unterricht in einem anderen lernort, betrieb. unter dem strich aber immer sinnvoll“ (618-631).*

### **Experte, Interview 10**

*„wichtig ist, dass den jungen leuten nichts vorgemacht wird, dass da keine show geboten wird, dass man sie, sofern das halt möglich ist, sie können ja in dem sinne erst mal nichts, wenn sie reinkommen. das ist natürlich schwierig, jemand dann einzubinden. da wo man was anfassen kann, ist es besser. so man muss diesen balanceakt hinzukriegen, das so realistisch wie möglich hinzukriegen, ohne sie dabei auch zu demotivieren“ (222-227).*

*Und weiter: „und das muss man auch versuchen bei praktika hinzukriegen, einen realistischen eindruck des berufes mit, auch mit seiner vielfalt, aber auch, eben auch ein realistisches bild der arbeitsbedingungen, nicht? und ohne die leute zu frustrieren, also das, so muss man das hinkriegen. also, sie müssen mehrere sachen angucken können, mitmachen können, also handlungsorientiert und ja, dann, das ist der beste eindruck, den man vor ort. also, ich halte praktika nach wie vor für ganz wichtig“ (240-247).*

### **Ausbilder Hotelfachmann, 38 Jahre**

*„ähm, ja, das wird grundsätzlich auch beim praktikum vermittelt und auch denen gesagt. also, wir scheuen uns da nicht und wir sagen auch nicht, wir wollen jetzt nicht das blaue vom himmel. also, wir, ja, legen den dienstplan auf den tisch: hier, gucken sie sich das an. sie können sich den auch gerne kopieren, noch mal mit ihren eltern sprechen. das ist dann die realität, wenn sie ab august bei uns eine ausbildung äh machen. und damit sind wir eigentlich ähm auch sehr gut gefahren“ (205-211).*

### **Experte, Interview 16**

*„also ich glaube, viele junge leute (...) gehen mit falschen vorstellungen in eine ausbildung. bei uns an der Schule bauen wir das jetzt gerade auf, dass wir berufsorientierung wirklich von klasse 8 an, über klasse 9 mit kooperation mit der bbs in der 9 mit firmen, in der 10 dann auch noch mal, dass wir ihnen einen einblick verschaffen, auf was lässt du dich ein, wenn du die und die ausbildung machst? was musst du aushalten können, was musst du lernen? das ist ganz, ganz wichtig. und das ist, glaube, da liegt häufig ein fehler. dass die nicht wissen, auf was sie sich einlassen. wenn ich jetzt mal so ein bisschen kritisch bin, würde ich auch sagen, dass manche ausbildende firmen, auch durchaus auch institutionen vielleicht, kein realistisches bild von ihrer ausbildung den jungen leuten vor der ausbildung spiegeln. da wird vielleicht etwas zu schön gefärbt“ (31-42).*

### **Interviewpassagen – Ausbildungsabbruch – Gründe**

Neben den oben angeführten fehlenden oder auch falschen Vorstellungen der Auszubildenden über ihre gewählten Berufe, werden weitere mögliche Gründe für Ausbildungsabbrüche genannt. Am häufigsten wurden dabei von allen Interviewten die Arbeitszeiten in der Gastronomie angemerkt.

### **Ausbilder Koch, 49 Jahre**

*„gastronomie ungünstige arbeitszeiten, mittags arbeiten, abends arbeiten, teildienst, am*

*wochenende, an feiertagen. wobei das hier bei uns im club noch relativ gut geregelt ist, sage ich mal, aber in den anderen häusern, wo dann eben saisonarbeit ist hier an der küste, das geht praktisch schon im mai/juni los und dann bis september/oktober. und dann werden die armen leute, also ich weiß es ja selber, ausgenutzt bis dorthinaus! die kriegen dann sechs wochen lang keinen, keinen freien tag und, und müssen nur arbeiten und nicht nur 6 und 8 stunden oder 10 stunden, sondern teilweise 12 und 14 stunden“ (106-114).*

#### **Ausbilderin Hotelfachfrau, 45 Jahre**

*„dann natürlich die arbeitszeiten. am wochenende arbeiten, die anderen gehen alle einen trinken. das ist vielen erst später bewusst. dann an feiertagen sowieso, nicht, wenn weihnachten und silvester ist. alle müssen, können party machen und feiern und, und, und, und die anderen müssen ran, nicht?“ (888-893).*

Weitere häufige Nennungen waren hohe Belastung, schlechte Ausbildungsqualität und falsche bzw. raue Kommunikation. Alle diese Gründe wurden zu Teilen auch speziell auf den gastronomischen Bereich bezogen.

#### **Experte, Interview 11**

*„dann natürlich, was wir schon vorhin hatten, der umgangston letztendlich. also, das was wir gesagt haben, was sich auch verändert hat. die jugendlichen kommen heutzutage mit anderen erwartungen rein. da ist nicht mehr dieses unterwürfige wie vielleicht noch vor 30, 40 jahren oder so, mein chef und ich muss alles tun, was der sagt, sondern: ja, hallo, darf der das überhaupt? also, es wird viel kritischer von den jungen leuten gesehen. und damit kommen die natürlich nicht klar, wenn sie auf einmal von der schule, wo alles gleichberechtigt, sage ich mal, irgendwo läuft, in einen betrieb kommen, wo auf einmal hierarchische systeme laufen, nicht? wo dann halt gesagt wird: du machst das und putz das klo oder putz die scheiben, nicht? da kommen die dann oftmals nicht mit klar. natürlich auch der umgangston, ich sage mal, ich höre ja auch öfters von wegen, ich werde als dumm betitelt oder als arschloch. Also, da laufen ja wirklich kraftwörter, sage ich mal, die da benutzt werden, fäkalwörter. da würde ich auch sagen, das geht heutzutage nicht mehr. da muss einfach eine andere sprachkultur einfach herrschen, sage ich mal so, nicht? das sind so die hauptabbruchgründe“ (310-326).*

#### **Ausbilder Hotelfachmann, 38 Jahre**

*„da glaube ich ganz einfach, dass ähm, also (...) dass wir auch viele betriebe haben, die ausbilden, die aber eigentlich gar nicht ausbilden dürften. das ähm, ja, wobei das hatte ich eigentlich also am anfang ja schon erwähnt, wenn da auch vielleicht ein auszubildender seine abschlussprüfung erfolgreich abgelegt hat, würde ich als ihm auch nicht sagen, ja, ich entziehe euch äh, ja, die, die ausbildung oder den ausbilderschein“ (560-566).*

Öfters wurden jedoch auch private Gründe als Abbruchsgründe aufgeführt, sowie das Fehlen von Ansprechpartnern und Unterstützerpersonen im privaten, aber auch im beruflichen Kontext.

**Experte, Interview 9**

*„und es ist ja nicht nur das arbeitsleben, das ist ja heute das ganze private, nicht? mit eltern, mit finanziellem, mit freunden usw. und das kann ein chef nicht leisten, nicht? (128-130).*

**Experte, Interview 12**

*„wir erleben ganz häufig, dass azubis uns widerspiegeln, dass sie einfach das gefühl haben, dass sie nicht angehört werden, dass ihre probleme immer hinten rüberfallen, dass sie keine wirklichen ansprechpartnerInnen haben und natürlich auch sehr viel druck aufgebaut wird, nicht? also, dass man funktionieren muss, dass man das so abspulen muss, dass man am besten auch stillhält und alles erträgt“ (85-91).*

**Interviewpassagen – Ausmaß des Ausbildungsabbruchs**

Die Interviewten schätzen einen Ausbildungsabbruch als einen stark belastenden Faktor für den jeweiligen Jugendlichen ein, der mit dieser Situation im Vor- wie im Nachfeld des Abbruchs zurechtkommen muss.

**Experte, Interview 16**

*„also für den einzelnen ist das wirklich ein einbruch. und ich kenne viele leute, die nach einem ausbildungsabbruch nicht wieder richtig auf die beine kommen, in richtung weiteres lernen, weitere ausbildung, neue ausbildung, da kenne ich einige fälle. also es ist schon ein vehementer punkt, der zu, für den einzelnen zu sehr großen schwierigkeiten führt“ (431-435).*

**Ausbilderin Steuer- und Wirtschaftsberatung, Hotelleiterin, 48 Jahre**

*„also, meistens wenn die aus gefestigtem sozialem umfeld kriegt, dann wird das keine auswirkungen haben für den auszubildenden und sie kommen irgendwo zurück, wo eben sie aufgefangen werden. wenn das nicht so ist, halte ich das für sehr schwierig. oftmals haben sie dann vielleicht auch nicht die kraft ein zweites mal diesen anlauf zu nehmen. das ist immer sehr traurig, finde ich, dass sie sozusagen dann dazu verurteilt sind immer ein ungelerntes leben zu führen. die tragweite dieser entscheidung können sie wahrscheinlich oftmals nicht erfassen, wenn da nicht ein elternhaus dahintersteht, die da auch mal hinwirken, darauf hingehend einwirken, dass das schon ernsthaft ist“ (84)*

Ein Ausbildungsabbruch wird von den Interviewten als eine – besonders im Vergleich mit den Jugendlichen – für die Betriebe eher geringere Belastung angesehen, auch wenn diese finanzielle Verlusten und vergebene Arbeitsmühe zu verzeichnen haben. So wird ein frühzeitiger Abbruch immer als die bessere Alternative verstanden.

**Experte, Interview 16**

*„aus sicht der ausbildenden firmen ist das natürlich auch tragisch, wenn man fünf auszubildende einstellt in einem lehrjahr und drei hören auf, ist das sicherlich auch aus ökonomischer sicht des ausbilders kritisch“ (435-438).*

**Experte, Interview 13**

„ganz allgemein, wenn es nicht passt, dann soll man aufhören und das möglichst frühzeitig und sich nicht lange damit quälen. wenn man entweder mit diesem betrieb nicht klar kommt, mit diesem ausbilder, mit demjenigen, oder wenn man feststellt, dass der beruf nichts für einen ist, dann soll man es sein lassen. und da kann man dann auch durchaus schon mal die probezeit für nutzen. warum soll ich mich quälen, warum soll ich zeit meines lebens dafür opfern, wenn ich weiß, dass das nichts ist“ (306-312).

**Ausbilder Koch, 58 Jahre**

„sie sind meistens 18, 19 und wissen immer noch nicht, was sie werden wollen. dann kommen sie hierher und sagen, okay, ich möchte wohl das werden und nach einem halben jahr stellen sie fest, ähm, (...) es geht doch nicht, ich kann es nicht, ne? und das ist dann immer so bitter, wenn dann einer nach einem halben oder einem jahr aufhört, hat ein jahr verplempert quasi damit, nicht? aber es ist besser, man hört dann auf, wenn man merkt, das ist nichts, als dass man dann da stumpf weitermacht, nicht?“ (187-192).

**Ausbilder Koch, 49 Jahre**

„ja, eigentlich sind das immer keine guten erfahrungen (lachend) sozusagen, aber letztendlich wenn das dann so sein sollte, dann soll man sich auch nicht quälen und sagen, ich will das jetzt oder weil die eltern sagen, du musst das unbedingt werden und das ist doch ein toller beruf und was weiß ich nicht alles. also, bei uns sind ausbildungsabbrüche in der regel ja, weil die dann doch feststellen, das ist nicht ihr beruf, den sie machen möchten oder sie haben doch keine lust oder sie merken irgendwann, dass ihnen das mit den arbeitszeiten nicht passt und, und zu viele freunde, die dann eben nachmittags um 3 oder um 4 feierabend haben und abends um 5 muss er dann wieder weg zur arbeit oder sie oder was weiß ich. das ist eben so. also, grundsätzlich (...) ja, sind eben, wie gesagt, neben positiven ähm, sag schnell, berufsabbrecher, aber es ist unterschiedlich“ (479-490).





## 8. Triangulation

Nach Abschluss aller vier Teilstudien wurden in einem weiteren Schritt die verschiedenen Ergebnisse der Teilstudien miteinander trianguliert. Die Ergebnisse der Teilstudie 2 (qualitative Befragung AusbildungsabbrecherInnen) sind hier nur zum Teil mit eingeflossen, da sie stärker den Berufsfindungsprozess beleuchten (siehe Handlungsempfehlungen). Durch die Triangulation konnten Gründe und Bedingungen für einen Ausbildungsabbruch im Hoga-Bereich sowohl aus Sicht der Jugendlichen als auch aus Sicht der AusbilderInnen und die damit im Zusammenhang stehenden Vorstellungen und Erwartungen an eine gute Ausbildung sowie das Passungsverhältnis der beiden genannten Akteure erarbeitet werden. Folgende Graphik stellt in Kurzform einen Teil der Ergebnisse dar:

Perspektive der AusbilderInnen	Perspektive der AusbildungsabbrecherInnen
<b>Ausgangsbasis</b> Einschlägige Ausbildung Langjährige Berufserfahrung Freude am Ausbilden	<b>Ausgangsbasis</b> Ausbildung im Wunschberuf und Wunschbetrieb, hohe Motivation vor Beginn der Ausbildung
<b>Stellenwert des dualen Ausbildungssystems</b> Sicherung des Nachwuchses Empfehlung einer Ausbildung Kritik an veralteten Ausbildungsinhalten	<b>Stellenwert des dualen Ausbildungssystems</b> Auch wenn ohne Abschluss Geld verdient werden könnte, Entscheidung für die Ausbildung
<b>Weg in die Ausbildung</b> Relevanz von Praktika als Teil der Berufsorientierung Kritik an der Durchführung von Praktika: Gefahr der fehlenden Realitätsnähe	<b>Weg in die Ausbildung</b> Praktikum im gleichen Ausbildungsberuf / -betrieb Gefühl zu wissen, was im Ausbildungsalltag auf sie zukommt
<b>Gründe für den Ausbildungsabbruch</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. fehlende Motivation</li> <li>2. gesundheitliche Gründe</li> <li>3. Überforderung des Azubi</li> <li>4. Nicht erfüllte Erwartungen an die Ausbildung</li> </ol>	<b>Gründe für den Ausbildungsabbruch</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. schlechtes Arbeitsklima</li> <li>2. Überstunden</li> <li>3. Nicht erfüllte Erwartungen an die Ausbildung</li> <li>4. Konflikte mit den AusbilderInnen</li> </ol>
<b>Hotel- und Gaststättengewerbe</b> Spezifische und fordernde Arbeits- und Rahmenbedingungen in der Gastronomie	<b>Hotel- und Gaststättengewerbe</b> Tätigkeiten werden als anstrengend und fordernd erlebt, trotzdem Spaß an der Arbeit Positiv erlebte betriebliche Bedingungen kompensieren spezifische arbeitsbelastende Faktoren der Gastronomie
<b>Erwartungen an Azubis</b> Kommunikations- und Konfliktfertigkeiten Umgangsformen und Erscheinungsbild Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme und zum selbstständigen Handeln	<b>Erwartungen an AusbilderInnen</b> Fachkompetenz Soziale / personale Kompetenz Präsenz am Ausbildungsort
<b>Rolle der Ausbilderin / des Ausbilders</b> Pädagogischer Impetus: zentraler Ansprechpartner und Unterstützer in Hinblick auf Probleme in der Interaktion mit Azubis, Vorbildfunktion	
<b>Ausmaß des Ausbildungsabbruches</b> Für den Betrieb: keine besonderen Folgen Für den Jugendlichen: negative Auswirkungen auf den weiteren Berufs- und Lebensweg	<b>Ausmaß des Ausbildungsabbruches</b> Schwer zu treffende Entscheidung Biographische Relevanz des Ausbildungsabbruches

Tabelle 3: Gegenüberstellung AusbilderInnen – AusbildungsabbrecherInnen

## 9. Handlungsempfehlungen

Die Empfehlungen sind auf unterschiedlichen Ebenen angesiedelt und umfassen Aspekte wie der organisatorische Rahmen von Ausbildung (IHK), Begleitung von Berufsfindung (Praktika), aber auch die betrieblichen Arbeitsbedingungen sowie die Berufsberatung. Speziell für den Hoga-Bereich lässt sich festhalten, dass die Arbeitsbedingungen als oftmals schwierig zu bezeichnen sind, so dass ein Abbruch der Ausbildung auch einen Ausweg darstellen kann. Auf der anderen Seite konnten wir durchweg feststellen, dass die gesellschaftliche Anforderung ‚Ausbildung‘ in der Form von den Jugendlichen verinnerlicht wurde, dass ein Abbruch eine schwer zu treffende Entscheidung darstellt, die auch mit krisenhaften Prozessen einhergehen kann. Die gesellschaftliche Anforderung ‚Ausbildung‘ wird insbesondere dann deutlich, wenn ihre Erfüllung fraglich wird. Dementsprechend braucht diese Entscheidung eine hohe Legitimierung, in der Regel einen Prozess, der zu dem Punkt führt, es nicht mehr aushalten zu können. Vor dem Hintergrund dieses Spannungsfeldes sind die Empfehlungen formuliert worden.

1. Bislang werden von der IHK ausschließlich formale Daten erfasst, die jedoch keine Aussagen über die Gründe von Abbrüchen sowie den Verbleib der Jugendlichen ermöglichen. Es bleibt also unklar, ob ein Jugendlicher nach einer Vertragslösung im Ausbildungssystem verbleibt und die Ausbildung z.B. in einem anderen Betrieb weiterführt. Für die Verbesserung der Aussagekraft dieser Statistiken wäre eine *Erfassung von Ausbildungsverläufen* sinnvoll und hilfreich. Daten zu Ausbildungsverläufen ermöglichen eine genauere Einschätzung der Problematik des Phänomens „Ausbildungsabbruch“, welches sich hinter hohen Vertragslösungsquoten verbergen kann.
2. Besonders die in den ersten Monaten der Ausbildung vollzogenen Abbrüche sind in erster Linie auf die für den Hoga-Bereich spezifischen Arbeitsbedingungen zurückzuführen, die dazu beitragen, dass Auszubildende eher als reguläre Arbeitskräfte eingesetzt werden, so dass Aspekte des Lernens in den Hintergrund treten. Eine *stärkere Kontrolle der Betriebe* im Hinblick auf Ausbildungsqualität und Einhaltung von Ausbildungsplänen wäre hier angemessen.
3. Es finden sich mehrere Verläufe, in denen Auszubildende die Arbeitsbedingungen, die spezifisch für das Hotel- und Gaststättengewerbe sind, antizipieren und im Ausbildungsalltag akzeptieren. Die Identifikation mit dem Ausbildungsberuf und der bis dahin erlangte Status stellen in diesem Zusammenhang einen Ausgleich zu den als durchaus anstrengend erlebten Arbeitsbedingungen dar und tragen dazu bei, dass eine Balance hergestellt werden kann. Aufgrund von betrieblichen Veränderungen gerät die Waage jedoch aus der Balance, was schließlich zum Abbruch der Ausbildung führte. *Unterstützende Maßnahmen*, die in diesen Situationen von den Beteiligten in Anspruch genommen werden, könnten zu einer Wiederherstellung der Balance und so zu einem Fortsetzen der Ausbildung führen.
4. Den AusbilderInnen kommt eine zentrale Rolle für eine gelingende Ausbildung zu. Ausbildungsabbrüche im zweiten oder dritten Lehrjahr sind oftmals mit zuvor erfolgten personellen Veränderungen im Betrieb verbunden. Eine engere Begleitung der Auszubildenden, so dass betriebliche Veränderungen überbrückt werden könnten, wäre hier wünschenswert. Gleichzeitig sind aber auch die AusbilderInnen nicht mit ihrer Situation

zufrieden. Oft hochmotiviert verfügen sie über zu wenig Zeit und bräuchten von ihren Betrieben eine adäquate Form der Unterstützung.

5. Bezüglich des Berufsfindungsprozesses kommt den Praktika eine zentrale Funktion zu; sie dienen der Berufsorientierung und sind entsprechend Pflicht im Rahmen der Schule. Unsere Ergebnisse bestätigen die zentrale Funktion und würden diese konkret als weichenstellende Funktion klassifizieren. Darüber hinaus weisen die Praktika auf eine gewisse Ambivalenz hin. Gerade weil die Praktika-Erfahrungen so relevant für die Berufsentscheidung sind, werden diese von den Jugendlichen als Einblick in einen realitätsnahen Arbeitsalltag verstanden. Unsere Ergebnisse zeigen aber auf, dass die Anfangszeit der Ausbildung oftmals als konträr zum Praktikum erfahren wurde. Da sehr viele Befragte ihre Ausbildung im vorherigen Praktikumsbetrieb begonnen hatten (hier zeigt sich erneut die Weichenstellung), ist der Bruch auch nicht mit betrieblichen Unterschieden zu erklären. Besonders die in den ersten Monaten der Ausbildung vollzogenen Abbrüche sind auf das Erleben der unterschiedlichen Praxen zurückzuführen. Hier zeigt sich möglicherweise eine Spezifik des Hoga-Bereiches, der durch besonders belastende Arbeitsbedingungen geprägt ist, die im Praktikum nicht in dem Maße erfahren werden. Hingegen weist die Funktion der Weichenstellung generell auf eine Spezifik der Praktika hin, die für die pädagogische Praxis und für die Übergangsforschung von Relevanz ist. Dementsprechend wären *Konzepte zur Unterstützung der Berufsfindung*, die diese als eine *auf die Person und Biographie bezogene offene Suche* verstehen, hilfreich.
- 6) Bezüglich des Berufsfindungsprozesses konnten drei typische Verläufe analysiert werden, die u.E. relevant für die Berufsberatung sind.
  - a) *Ein von Beginn an auf die Person bezogener Berufsfindungsprozess, der biographisch relevanter ist als ein möglicher Ausbildungsabbruch.* Beruf wird als etwas verstanden, das zur eigenen Persönlichkeit passen muss. Ist der Beruf gefunden, so entsteht eine hohe Identifikation mit dem Bereich bzw. den Tätigkeiten. Einzig aufgrund von eklatanten Vorkommnissen erfolgt ein Ausbildungsabbruch, der nicht zu einer erneuten Berufsorientierung führt, sondern eher in einen Wechsel des Betriebes mündet.
  - b) *Pragmatischer Berufsfindungsprozess, der an der Erfüllung der Norm ‚Ausbildung‘ orientiert ist; der zeitweilige Ausbildungsabbruch verändert diese Orientierung nicht.* Die Entscheidung für den Ausbildungsberuf richtet sich an dem aus, was bekannt ist. Handlungsleitend ist das Bestreben, eine Ausbildung zu absolvieren. Der Abbruch erfolgt aufgrund von betrieblichen Vorkommnissen und führt zu einer Suche nach einem neuen Ausbildungsplatz, um im Berufsbildungssystem zu verbleiben.
  - c) *Berufsfindungsprozess ist an Machbarkeit orientiert, durch den Ausbildungsabbruch mündet die Berufsorientierung in eine offene Suche.* Die Berufsfindung orientiert sich zu Beginn an einer Idee, die auf ihre Umsetzung hin überprüft wird (Praktika). Der Abbruch erfolgt aufgrund von krisenhaften Erfahrungen und es muss konstatiert werden, dass der falsche Beruf gewählt wurde. Die bis dato thematisch eng angelegte Berufsfindung erfährt hierbei eine Öffnung (vgl. S. 48ff).

Anzumerken ist, dass Typ A und Typ B die Ausbildung abbrechen obwohl die Berufsfindung stärker auf Kontinuität ausgerichtet ist und zwar erfolgt der Abbruch aufgrund von betrieblichen Vorkommnissen. Dass gleich zwei Typiken in der Form im Material zu finden waren, kann möglicherweise auf den Hoga-Bereich zurückzuführen sein, in dem beispielsweise durch personelle Wechsel in kleineren Betrieben größere Veränderungen entstehen können. Vor diesem Hintergrund empfehlen wir auch eine engere auf die Region und Berufszweig bezogene Begleitung der Auszubildenden sowie eine stärkere Kontrolle der Betriebe. Typ A und Typ B stehen für Ausbildungsabbrüche, die durch gezielte und auf die betrieblichen Bedingungen bezogene Maßnahmen reduziert werden können. Für Typ C hingegen ist der Abbruch im Hinblick auf die Berufsfindung sinnvoll. Hier könnten Abbrüche reduziert werden, indem frühzeitig eine Orientierungshilfe gegeben wird. Aufgrund der insgesamt vorliegenden Erkenntnisse sprechen wir uns im Rahmen der Handlungsempfehlungen für eine *biographisch orientierte Berufsberatung* aus, die sowohl die frühzeitige Weichenstellung durch Praktika als auch die biographisch entwickelten Orientierungen in der Berufsfindung systematisch berücksichtigt.

Des Weiteren weisen die Prozesse der Berufsfindung auf eine starke Verinnerlichung der Norm Ausbildung hin, so dass der Ausbildungsabbruch als eine biographisch komplexe und schwierige Situation zu charakterisieren ist. Der Abbruch einer Ausbildung bedarf einer ausdrücklichen Legitimation. Dabei gilt es zu beachten, dass umso stärker eine Orientierung an der Norm vorliegt, desto eingeschränkter ist die inhaltliche Offenheit des Berufsfindungsprozesses. Dementsprechend verstehen wir unsere Projektergebnisse auch als einen Beitrag in der Diskussion um Ausbildungskonzepte, so dass den Betrieben ein qualifizierter Nachwuchs ermöglicht und den Jugendlichen Raum für ihre Entwicklung gegeben wird. Eine Berufsberatung bzw. Beratung am Übergang, die sich für eine biographische Berufsfindung der Jugendlichen öffnet, kann zu einer beruflichen Entwicklung im Sinne einer identitätsstiftenden Funktion beitragen. Aus diesem Grund sollten Beratungsprozesse in erster Linie in Orientierung an biografischen Berufsfindungsprozessen (und nicht an der Norm) gestaltet und begleitet werden.



## 10. Literatur

- Althoff, H./Brosi, W./Trolsch, W., Ulrich, J.G./ und Werner, R. (2003): Vorzeitige Lösung von Lehrverträgen und Ausbildungsabbruch. Problemaufriss und Untersuchung der methodisch-statistischen Grundlagen. Bonn.
- Baacke, D./Schulze, T. (1993): Aus Geschichten lernen. Zur Einübung pädagogischen Verstehens. Weinheim und München: Juventa.
- Bartmann, S. (2006a): ‚Flüchten oder Bleiben?‘ Rekonstruktion biographischer Verläufe und Ressourcen von Emigranten im Nationalsozialismus. Wiesbaden: VS Verlag.
- Bartmann, S. (2006b): Biografien von Emigranten im Nationalsozialismus. Eine erzählstrukturelle Analyse. In: *Traverse, Zeitschrift für Geschichte, Fallgeschichten*, 13. Jg. (2/2006), Zürich, S. 29-41.
- Bartmann, S. (2007): Biographische Ressourcen – ein heuristisches Modell für die erziehungswissenschaftliche Biographieforschung. In: von Felden, H. (Hrsg.): *Methodendiskussion in der Biographieforschung. Klassische und innovative Perspektiven rekonstruktiver Forschung*. Mainz, S. 81-102.
- Bartmann, S./Burdewick I. (2011): Projektantrag: Wenn die Berufsfindung und -ausbildung Brüche aufweist. Ausbildungsabbruch von Jugendlichen in Ostfriesland/Papenburg.
- Bartmann, S./Garz, D./Lee, H.-S. (2012): Rückwanderer und Weiterwanderer. Ein Aspekt der südkoreanischen Arbeitsmigration nach Deutschland. In: Hummrich, M./Pfaff, N./Rademacher, S. (Hrsg.), *Zeitschrift für Qualitative Forschung*, Jg. 13 (Doppelheft), S. 111-124.
- Bartmann, S./Burdewick, I. (2013): Wenn die Berufsfindung und -ausbildung Brüche aufweist – ein berufsbiographischen Forschungsprojekt. In: Bock, K./Grabowsky, S./ Sander, U./Thole, W. (Hrsg.): *Aktuelle Fragen der Jugend(hilfe)forschung*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag, S. 66-83.
- Bartmann, S./Handelmann, A./Hübner, A. (2014): Relevanz der Biographieforschung für die sozialpädagogische Forschung am Beispiel eines Projektes zum Thema Berufsfindung und Ausbildungsabbruch. In: Mührel, E./Birgmeier, B. (Hrsg.), *Perspektiven sozialpädagogischer Forschung*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 331-346.
- Beck, U. (1986): *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Bessey, D./Backes-Gellner, U. (2008): Warum Jugendliche ihre Ausbildung abbrechen. In: *Panorama 2008/Sonderheft: Leading House Bildungsökonomie: Betriebliche Entscheidungen und Bildungspolitik*, S. 20f.
- Bessey, D./Backes-Gellner, U. (2007): *Premature Apprenticeship Terminations: An Economic Analysis*. Leading House Working Paper Nr. 2, August 2007, [www.panorama.ch/files/pan6452es.pdf](http://www.panorama.ch/files/pan6452es.pdf) (download 03.03.2010).
- Bogner, A./Littig, B./Mens, W. (Hrsg.) (2005<sup>2</sup>): *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Bohlinger, S. (2002): *Literatúrauswertung zum Ausbildungsabbruch im Handwerk*. Universität Karlsruhe (TH). Institut für Berufspädagogik. [www1.abpaed.tu-darmstadt.de/personen/staff/bohlinger/Forschungsstand.pdf](http://www1.abpaed.tu-darmstadt.de/personen/staff/bohlinger/Forschungsstand.pdf) (download 15.02.2010).
- Böhnisch, L./Lenz, K./Schröer, W. (2009): *Sozialisation und Bewältigung. Eine Einführung in die Sozialisationstheorie der zweiten Moderne*. Weinheim und München: Juventa.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2009a): *Berufsbildungsbericht 2009*. Bonn.




- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2009b): Auswirkungen von demographischen Entwicklungen auf die berufliche Ausbildung. Bonn.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2009c): Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien. Bonn, Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2010): Berufsbildungsbericht 2010. Bonn, Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2013): Berufsbildungsbericht 2013. Bonn, Berlin.
- Blumer, H., 1973: Der methodologische Standort des symbolischen Interaktionismus. In: Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hrsg.): Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit. Symbolischer Interaktionismus und Ethnomethodologie. Bd.1. Reinbek: Rowohlt, S. 80-146.
- Bromberg, K./Hoff, W./Miethe I. (2012): Forschungstraditionen der Sozialen Arbeit. Materialien, Zugänge, Methoden. Opladen, Berlin, Toronto: Budrich.
- Dausien, B. (2005): Biographieorientierung in der Sozialen Arbeit. Überlegungen zur Professionalisierung pädagogischen Handelns. In: Sozialextra. 1/2005, S. 6-11.
- Deuer, E. (2006): Früherkennung von Ausbildungsabbrüchen. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung im Baden-württembergischen Einzelhandel. Göttingen.
- Dilthey, W. (1910): Der Aufbau der geschichtlichen Welt in den Geisteswissenschaften. Gesammelte Schriften. Bd. VII. (hier: Frankfurt a.M.: Suhrkamp, 1981).
- Emders Zeitung – Sonntagsblatt vom 02.08.2009.
- Engelhardt, K./Maaser, P. (2002): Praxiserfahrungen aus dem Projekt „Ziellauf“. In: Bohlinger, Sandra/Jenewein, Klaus (Hrsg.): Ausbildungsabbrecher – Verlierer der Wissensgesellschaft? Bielefeld, S. 51-60.
- Faßmann, H. (1998): Abbrecherproblematik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen. Materialien aus dem Institut für empirische Soziologie Nürnberg, 5. Internetversion, Nürnberg: ifes. [www.ifes.uni-erlangen.de](http://www.ifes.uni-erlangen.de) (download 15.03.2010).
- Fischer, A. (2002): Erfahrungen der vom Ausbildungsabbruch betroffenen Personen. In: Bohlinger, S./Jenewein, K. (Hrsg.): Ausbildungsabbrecher – Verlierer der Wissensgesellschaft? Bielefeld, S. 17-26.
- Flick, Uwe (2011): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Friebertshäuser, B. (2008): Statuspassage von der Schule ins Studium. In: Helsper, W./Böhme, J. (Hrsg.): Handbuch der Schulforschung. Wiesbaden: VS Verlag.
- Garz, D./Kraimer, K. (Hrsg.) (1991): Qualitativ-Empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen: Leske und Budrich.
- Giddens, A. (1996): Leben in einer posttraditionalen Gesellschaft. In: Beck, U./Giddens, A./Lash, S.: Reflexive Modernisierung. Eine Kontroverse. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 113-194.
- Glinka H.-J. (1998): Das narrative Interview: eine Einführung für Sozialpädagogen. Weinheim und München: Juventa.
- Gläser, J./Laudel, G. (2009): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. Wiesbaden: VS Verlag.
- Griese, B./Griesehop, H. (2007): Biographische Fallarbeit. Theorie, Methode und Praxisrelevanz. Wiesbaden: VS Verlag.

- Hanses, A. (2003): Biographie und sozialpädagogische Forschung. In: Schweppe, C. (Hrsg.): Qualitative Forschung in der Sozialpädagogik. Opladen: Leske und Budrich, S. 19-42.
- Hanses, A. (2004): Einleitung. In: Hanses, A. (Hrsg.): Biographie und Soziale Arbeit. Institutionelle und biographische Konstruktionen von Wirklichkeit. Baltmannsweiler: Schneider Verlag, S. 1-4.
- Hecker, U. (1998): Ausbildungsabbruch als Problemlösung? Bonn.
- Hensge, K. (1987): Ausbildungsabbruch im Berufsverlauf – Eine berufsbiographische Studie. Herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin und Bonn.
- Hölzle, C./Jansen, I. (2009): Ressourcenorientierte Biografiearbeit. Grundlagen – Zielgruppen – kreative Methoden. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Hurrelmann, K. (2007): Lebensphase Jugend. Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Jugendforschung. Weinheim und München: Beltz Juventa.
- Jasper, G./Richter, U. A./Haber, I./Vogel, H. (2008): Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Band 6 der Reihe Berufsbildungsforschung, Berlin.
- Jenewein, K. (2002): Vorwort zum vorliegenden Tagungsband. In: Bohlinger, Sandra/ Jenewein, Klaus (Hrsg.): Ausbildungsabbrecher – Verlierer der Wissensgesellschaft? Bielefeld, S. 1-4.
- Kraimer, K. (1994): Die Rückgewinnung des Pädagogischen. Aufgaben und Methoden sozialpädagogischer Forschung. Weinheim und München: Juventa.
- Kunze, K. (2011): Professionalisierung als biographisches Projekt. Professionelle Deutungsmuster und biographische Ressourcen von Waldorflehrerinnen und -lehrern. Wiesbaden: VS Verlag.
- Küstners, Yvonne (2009): Narrative Interviews. Grundlagen und Anwendungen. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Lamamra, N./Masdonati, J. (2008): Wer eine Lehre abbricht, hat dafür oft mehrere Gründe. In: Panorama 6/2008, S. 13f.
- Lamamra, N./Masdonati, J. (2009): Arrêter une formation professionnelle. Mots es maux d'apprenti-e-s. Lausanne.
- Marotzki, W. (1991): Sinnkrise und biographische Entwicklung. In: Garz, D./Kraimer, K. (Hrsg.): Qualitativ-Empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Opladen: Leske und Budrich, S. 409-439.
- Marotzki, W. (2000): Qualitative Biographieforschung. In: Flick, U./Kardorff v., E./Steinke, I.: Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek: Rowohlt, S. 175-186.
- Mayring, P. (2000): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken (7. Auflage, erste Auflage 1983). Weinheim.
- Piening, D./Hausschildt, U./Rauner, F. (2010): Lösung von Ausbildungsverträgen aus Sicht von Auszubildenden und Betrieben. [www.ibb2010.de/fileadmin/user /Publikationen/ IBB\\_Abbbruchstudie \\_download\\_oA.pdf](http://www.ibb2010.de/fileadmin/user/Publikationen/IBB_Abbbruchstudie_download_oA.pdf). (download 25.03.2010).
- Prager, J. K./Wieland, C. (2005): Von der Schule in die Arbeitswelt. Bildungspfade im europäischen Vergleich. Gütersloh: Bertelsmann.
- Quante-Brandt, E./Rosenberger, S./Breden, M. (2006): Ausbildungsrealität – Anspruch und Wirklichkeit. Studie zum Wandel von Wahrnehmungen und Einstellungen Auszubildender im Ausbildungsverlauf. Bremen.
- Raithel, Jürgen (2008): Quantitative Forschung. Ein Praxiskurs (German Edition). Wiesbaden: VS-Verlag.

- Riemann, G. (1991): Arbeitsschritte, Anwendungsgebiete und Praxisrelevanz der sozialwissenschaftlichen Biographieanalyse. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis 3 (1991), S 253-258.
- Rosa, H. (2005): Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Schöngen, Klaus (2003): Lösung von Ausbildungsverträgen – schon Ausbildungsabbruch? Ergebnisse des Bundesinstituts für Berufsbildung. In: Bundesanstalt für Arbeit- ibv Publikationen, Nr. 25 vom 10.12.2003, S. 5-19.
- Schütze, F. (1983): Biographieforschung und narratives Interview. In: Neue Praxis. Heft 13: S. 283-293.
- Schütze, F. (1987): Das narrative Interview in Interaktionsfeldstudien: erzähltheoretische Grundlagen Studienbrief der Fernuniversität Hagen Nr. 3757. Hagen.
- Schütze, F. (1984): Kognitive Figuren des autobiographischen Stegreiferzählens (1). In: Kohli, M/ Robert, G.: Biographie und soziale Wirklichkeit. Stuttgart: Metzler, S. 78-117.
- Seng M./zu Klampen R. (2010): Jede fünfte Lehre abgebrochen. In: Nordwest-Zeitung vom 05.03.2010, S. 21.
- Shell Deutschland Holding (Hrsg.) (2006): Jugend 2006. 15. Shell Jugendstudie. Frankfurt a.M.: Fischer Taschenbuch Verlag.
- Shell Deutschland Holding (Hrsg.) (2010): Jugend 2010. 16. Shell Jugendstudie. Frankfurt a.M.: Fischer Taschenbuch Verlag.
- Son. S.-N. (1997): Wilhelm Dilthey und die pädagogische Biographieforschung. Opladen: Leske und Budrich.
- Spies, A./Tredop, D. (Hrsg.) (2006): „Risikobiographien“. Benachteiligte Jugendliche zwischen Ausgrenzung und Förderprojekten. Wiesbaden: VS Verlag.
- Steinke, I. (2000): Gütekriterien qualitativer Forschung. In: Flick, U., von Kardorff, E. & Steinke, I. (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek b. Hamburg, S. 319-331.
- Wensierski H.-J. (2006<sup>2</sup>): Biographische Forschung in der Sozialpädagogik. In: Krüger, H.-H./Marotzki, W.: Handbuch erziehungswissenschaftlicher Biographieforschung. 2. Auflage, Wiesbaden: VS-Verlag: S. 460-481.
- Westdeutscher Handwerkskammertag (Hrsg.) (2002): Gründe für Ausbildungsabbrüche. Ergebnisse einer repräsentativen EMNID-Befragung von Jugendlichen Ausbildern und Berufskolleglehrern. Düsseldorf.
- Wilson, T.-P. (1973): Theorien der Interaktion und Modelle soziologischer Erklärung. In: Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hrsg.): Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit. Symbolischer Interaktionismus und Ethnomethodologie. Bd. 1. Reinbek: Rowohlt, S. 54-79.

**ANHANG**

**I. Fragebogen AusbildungsabbrecherInnen**

EvaSys	AbJOP. Wenn die Berufsfindung und -ausbildung Brüche aufweist. Ausbildungsabbruch	
--------	---	---

Markieren Sie so:     Bitte verwenden Sie einen Kugelschreiber oder nicht zu starken Filzstift. Dieser Fragebogen wird maschinell erfasst.  
 Korrektur:     Bitte beachten Sie im Interesse einer optimalen Datenerfassung die links gegebenen Hinweise beim Ausfüllen.

**Herzlich Willkommen und vielen Dank, dass Sie an der Onlinebefragung teilnehmen!**

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,  
 ich freue mich, dass Sie sich für die Teilnahme an der Onlinebefragung entschieden haben. Bevor Sie mit dem Ausfüllen beginnen, möchte ich Ihnen noch kurz einige Hinweise zur Beantwortung der Fragen geben.

Sie werden ungefähr 15 Minuten benötigen, um den Fragebogen auszufüllen.  
 Es gibt unterschiedliche Arten von Fragen: Einige werden mit *ja* oder *nein* beantwortet, bei einigen können Sie zwischen *stimmt*, *stimmt ziemlich*, *stimmt mittelmäßig*, *stimmt wenig* und *stimmt nicht* wählen. Bei einigen Fragen haben Sie die Möglichkeit, Ihre eigene Antwort zu formulieren oder mehrere Antworten anzukreuzen. Bei der Beantwortung aller Fragen ist ausschließlich Ihre persönliche Sicht wichtig. Es gibt also keine richtigen und keine falschen Antworten, sondern nur für Sie passende Antworten.

Wenn von „der Ausbildung“ gesprochen wird, ist die Ausbildung gemeint, die Sie in den letzten Jahren bzw. im letzten Jahr im IHK-Bezirk Ostfriesland/Papenburg begonnen und vorzeitig beendet haben. Sollten Sie nach der abgebrochenen Ausbildung erneut eine Ausbildung angefangen haben oder Sie sich aktuell in einer Ausbildung befinden, beziehen Sie Ihre Antworten bitte auf die Ausbildung, die Sie vorzeitig beendet haben.

Alle Angaben, die Sie im Fragebogen machen, bleiben selbstverständlich anonym. Es wird keine Rückverfolgung der TeilnehmerInnen vorgenommen.

Beste Grüße  
 Antje Handelsmann

**1. Allgemeine Fragen zur Ausbildung**

1.1 Welche Ausbildung haben Sie vorzeitig beendet?

1.2 War der Ausbildungsberuf Ihr Wunschberuf?

ja  nein

1.3 War der Ausbildungsbetrieb Ihr Wunschbetrieb?

ja  nein

1.4 Haben Sie vor Ihrer Ausbildung ein Praktikum gemacht?

ja  nein

1.5 Haben Sie das Praktikum im gleichen Betrieb gemacht?

ja  nein

1.6 Beurteilen Sie bitte die folgende Aussage: stimmt      stimmt nicht  
 Ich konnte den Start meiner Ausbildung kaum abwarten.

1.7 Bitte notieren Sie, wer für Sie eine Unterstützung war, als Sie sich für einen Ausbildungsberuf entschieden haben. *Sie können bis zu drei Antworten auswählen.*

- |   |   |  |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> Meine Eltern   | <input type="checkbox"/> Meine Freunde                            | <input type="checkbox"/> Mein Lehrer in der Schule                     |
| <input type="checkbox"/> Berufsberater, z.B. bei der Agentur für Arbeit               | <input type="checkbox"/> Berater der Industrie- und Handelskammer | <input type="checkbox"/> Sonstiges (kann unter 1.8 beschrieben werden) |
| <input type="checkbox"/> Ich habe mich allein für einen Ausbildungsberuf entschieden. |   |  |

1.8 Sonstiges und zwar:

**1. Allgemeine Fragen zur Ausbildung [Fortsetzung]**

- 1.9 Was haben Sie nach dem Besuch der allgemein bildenden Schule\* bis zum Beginn der Ausbildung gemacht? \*(Förderschule, Hauptschule, Realschule, Gesamtschule, Gymnasium)
- Ein Berufskolleg besucht
  - Eine andere Ausbildung begonnen, aber nicht beendet
  - Eine andere Ausbildung begonnen und beendet
  - An einer berufsvorbereitenden Maßnahme (BvB) der Agentur für Arbeit teilgenommen
  - Ein Studium begonnen, aber nicht beendet
  - Ein Studium begonnen und beendet
  - Ein Praktikum absolviert
  - Ich war arbeitssuchend gemeldet.
  - Urlaub gemacht (länger als zwei Monate)
  - aus familiären Gründen zu Hause geblieben (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen)
  - Sonstiges (kann unter 1.10 beschrieben werden)

1.10 Sonstiges und zwar:

- 1.11 Warum haben Sie sich für den Ausbildungsberuf entschieden?
- Ich wollte schon immer eine Ausbildung in diesem Bereich machen.
  - Ich habe nur von diesem Ausbildungsbetrieb eine Zusage bekommen.
  - Ich habe durch Nebenjobs/Praktikum gute Erfahrungen in dem Beruf gesammelt.
  - Ich habe im gleichen Betrieb ein Praktikum/einen Nebenjob gemacht und mich dann für die Ausbildung dort entschieden.
  - Der Ausbildungsbetrieb war von meinem Wohnort gut zu erreichen.
  - Über Beziehungen habe ich den Ausbildungsplatz in dem Betrieb bekommen.
  - Sonstiges (kann unter 1.12 beschrieben werden)

1.12 Sonstiges und zwar:

**2. Fragen zum Ausbildungsalltag**

Hier noch einmal zur Erinnerung die Abstufungen:  
*stimmt, stimmt ziemlich, stimmt mittelmäßig, stimmt wenig, stimmt nicht*

- |   |        |  |  |  |  |  |              |
|---|--------|--|--|--|--|--|--------------|
| 2.1 Die Erwartungen, die ich an die Ausbildung hatte, wurden im Berufsalltag erfüllt. | stimmt | <input type="checkbox"/>                       | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                       | stimmt nicht |
| 2.2 Ich hatte vor Ausbildungsbeginn das Gefühl, zu wissen, was auf mich zukommt.      | stimmt | <input type="checkbox"/>                       | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                       | stimmt nicht |
| 2.3 Ich habe mich im Team wohl gefühlt.   | stimmt | <input type="checkbox"/>                       | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                       | stimmt nicht |
| 2.4 Ich wusste, wen ich Fragen kann, wenn ich Hilfe brauchte.                         | stimmt | <input type="checkbox"/>                       | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                       | stimmt nicht |
| 2.5 Ich war mit meinen alltäglichen Aufgaben einverstanden.                           | stimmt | <input type="checkbox"/>                       | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                       | stimmt nicht |
| 2.6 Die Arbeit war anstrengend.   | stimmt | <input type="checkbox"/>                       | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                       | stimmt nicht |
| 2.7 Die Arbeit hat mir Spaß gemacht.  | stimmt | <input type="checkbox"/>                       | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                       | stimmt nicht |
| 2.8 Ich hatte Angst, etwas falsch zu machen.  | stimmt | <input type="checkbox"/>                       | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                       | stimmt nicht |
| 2.9 Mit meinem Ausbildungsgehalt war ich zufrieden.                                   | stimmt | <input type="checkbox"/>                       | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                 | <input type="checkbox"/>                       | stimmt nicht |
| 2.10 Wie lang dauerte die Fahrt zu Ihrem Ausbildungsbetrieb?                          |        | <input type="checkbox"/> kürzer als 15 Minuten | <input type="checkbox"/> 15 - 30 Minuten | <input type="checkbox"/> 30 - 60 Minuten | <input type="checkbox"/> 60 - 90 Minuten | <input type="checkbox"/> länger als 90 Minuten |              |
| 2.11 Hatten Sie einen Führerschein, als Sie in der Ausbildung waren?                  |        | <input type="checkbox"/> ja                    | <input type="checkbox"/> nein            |  |  |  |              |
| 2.12 Stand Ihnen ein Auto zur Verfügung, um den Ausbildungsplatz zu erreichen?        |        | <input type="checkbox"/> ja                    | <input type="checkbox"/> nein            |  |  |  |              |
| 2.13 Sind Sie für die Ausbildung umgezogen?   |        | <input type="checkbox"/> ja                    | <input type="checkbox"/> nein            |  |  |  |              |
| 2.14 Haben Sie während der Ausbildung bei Ihren Eltern gewohnt?                       |        | <input type="checkbox"/> ja                    | <input type="checkbox"/> nein            |  |  |  |              |

EvaSys	AbJOP. Wenn die Berufsfindung und -ausbildung Brüche aufweist. Ausbildungsabbruch	Electric Paper
--------	---	----------------

### 3. Fragen zu Ihrem Berufsschullehrer und Ihrem Ausbilder

Hier noch einmal zur Erinnerung die Abstufungen:  
*stimmt, stimmt ziemlich, stimmt mittelmäßig, stimmt wenig, stimmt nicht*

- |      |   |        |                          |                          |                          |                          |                          |              |
|------|---|--------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------|
| 3.1  | Mein Berufsschullehrer hat sich um mich gekümmert.  | stimmt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt nicht |
| 3.2  | Ich hatte Streit mit meinem Berufsschullehrer.  | stimmt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt nicht |
| 3.3  | Mein Berufsschullehrer hat sich Zeit genommen, um mir Dinge zu erklären.                              | stimmt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt nicht |
| 3.4  | Ich habe mir mehr Lob von meinem Berufsschullehrer gewünscht.   | stimmt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt nicht |
| 3.5  | Mir ist es egal, ob ich gelobt werde oder nicht.  | stimmt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt nicht |
| 3.6  | Ich habe mich mit meinem Ausbilder verstanden.  | stimmt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt nicht |
| 3.7  | Mein Ausbilder hat sich um mich gekümmert.  | stimmt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt nicht |
| 3.8  | Ich habe mir von meinem Ausbilder mehr Lob gewünscht.   | stimmt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt nicht |
| 3.9  | Mein Ausbilder hat sich Zeit genommen, mir Dinge zu erklären.   | stimmt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt nicht |
| 3.10 | Wenn ich im Betrieb etwas falsch gemacht habe, wurde mir erklärt, wie ich es besser machen kann.      | stimmt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt nicht |
| 3.11 | Ich finde, mein Ausbilder war fachlich gut ausgebildet für die Arbeit mit Auszubildenden.             | stimmt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt nicht |
| 3.12 | Ich hatte Streit mit meinem Ausbilder.  | stimmt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt nicht |
| 3.13 | An meinem Ausbilder hat mir besonders gut gefallen:<br><i>Sie können bis zu drei Antworten geben.</i> |        |                          |                          |                          |                          |                          |              |

- 3.14 An meinem Ausbilder hat mir überhaupt nicht gefallen:  
*Sie können bis zu drei Antworten geben.*

- 3.15 Hatten Sie Konflikte/Streit mit Ihrem Ausbilder?

ja  nein

- 3.16 Wenn ich einen Konflikt mit meinem Ausbilder/Vorgesetzten hatte, dann...

- |  |  |  |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> ... habe ich das Problem mit meinem Ausbilder/Vorgesetzten besprochen.                          | <input type="checkbox"/> ... habe ich mir Hilfe bei meinen Arbeitskollegen gesucht.      | <input type="checkbox"/> ... habe ich meine Familie und Freunde um Hilfe gebeten.        |
| <input type="checkbox"/> ... habe ich mich krank gemeldet.   | <input type="checkbox"/> ... habe ich nichts gemacht. So etwas kommt halt schon mal vor. | <input type="checkbox"/> ... bin ich meinem Ausbilder/Vorgesetzten aus dem Weg gegangen. |
| <input type="checkbox"/> ... habe ich darauf gewartet, dass mein Ausbilder/Vorgesetzter mich auf den Konflikt anspricht. | <input type="checkbox"/> ... habe ich es persönlich genommen.                            | <input type="checkbox"/> ... habe ich etwas anderes gemacht (Bitte unter 3.17 erläutern) |

- 3.17 Sonstiges:

### 4. Fragen zum Ausbildungsende

- 4.1 Wer hat die Ausbildung vorzeitig beendet?

- |   |  |   |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ich habe die Ausbildung vorzeitig beendet. | <input type="checkbox"/> Der Betrieb hat die Ausbildung vorzeitig beendet. | <input type="checkbox"/> Weiß ich nicht mehr. |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges (4.2)                            |  |   |

4. Fragen zum Ausbildungsende [Fortsetzung]

4.2 Sonstiges:

4.3 Ich habe zum ersten Mal daran gedacht, meine Ausbildung zu beenden:

- |   |   |  |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> vor Beginn der Ausbildung  | <input type="checkbox"/> in der Probezeit           | <input type="checkbox"/> im ersten Ausbildungsjahr nach Ablauf der Probezeit |
| <input type="checkbox"/> im zweiten Ausbildungsjahr | <input type="checkbox"/> im dritten Ausbildungsjahr |  |

4.4 Ich habe meine Ausbildung zu folgendem Zeitpunkt beendet:

- |   |   |  |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> vor Beginn der Ausbildung  | <input type="checkbox"/> in der Probezeit           | <input type="checkbox"/> im ersten Ausbildungsjahr nach Ablauf der Probezeit |
| <input type="checkbox"/> im zweiten Ausbildungsjahr | <input type="checkbox"/> im dritten Ausbildungsjahr |  |

4.5 Was waren für Sie die entscheidenden Gründe, die Ausbildung zu beenden? Sie können bis zu fünf Antworten geben.

- |   |  |   |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> Insolvenz des Betriebes  | <input type="checkbox"/> Meine Erwartungen an die Ausbildung wurden nicht erfüllt.     | <input type="checkbox"/> Mein Gehalt war zu gering, um davon leben zukönnen.  |
| <input type="checkbox"/> Ich hatte Konflikte mit dem Ausbilder.                                       | <input type="checkbox"/> Ich wurde während der Ausbildung schwanger.                   | <input type="checkbox"/> Es gab keine Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb.  |
| <input type="checkbox"/> Ich hatte Konflikte im Team.   | <input type="checkbox"/> Ich war unterfordert mit den Aufgaben im Betrieb.             | <input type="checkbox"/> Mir fehlte die Motivation für die Ausbildung.  |
| <input type="checkbox"/> Ich wurde im Betrieb gemobbt.  | <input type="checkbox"/> Ich war überfordert mit den Anforderungen im Betrieb.         | <input type="checkbox"/> Der Fahrtweg zur Berufsschule war zu lang.   |
| <input type="checkbox"/> Aus gesundheitlichen Gründen musste ich die Ausbildung abbrechen.            | <input type="checkbox"/> Das Arbeitsklima im Betrieb war schlecht.                     | <input type="checkbox"/> Ich musste viele Überstunden machen.   |
| <input type="checkbox"/> Ich wurde in der Schule gemobbt.   | <input type="checkbox"/> Die Ausbildungsqualität empfand ich als zu schlecht.          | <input type="checkbox"/> Ich hatte Konflikte mit meinen Mitschülern   |
| <input type="checkbox"/> Mir fehlte eine Anschlussperspektive nach Ende der Ausbildung.               | <input type="checkbox"/> Es gab keine/geringe Übernahmechance innerhalb des Betriebes. | <input type="checkbox"/> Der Unterrichtsstoff in der Berufsschule war zu schwer.  |
| <input type="checkbox"/> Ich habe kurzfristig die Zusage für einen anderen Ausbildungsberuf bekommen. | <input type="checkbox"/> Ich war in der Berufsschule unterfordert.                     | <input type="checkbox"/> Ich hatte Konflikte mit meinem Lehrer.   |
| <input type="checkbox"/> Die Qualität des Unterrichts empfand ich als zu schlecht.                    | <input type="checkbox"/> Der Fahrtweg zum Betrieb war zu lang.                         | <input type="checkbox"/> Ich habe kurzfristig eine Zusage von einem anderen Betrieb bekommen (gleicher Ausbildungsberuf). |
| <input type="checkbox"/> Es gab keine Betreuungsmöglichkeit für mein/eKind/er.                        | <input type="checkbox"/> Die Kosten für die Fahrkarte waren für mich zu hoch.          | <input type="checkbox"/> Sonstiges (kann unter 4.6 beschrieben werden)  |

4.6 Sonstiges und zwar:

4.7 Was wurde getan, um den Abbruch zu vermeiden?

Bitte beschreiben Sie, wer was getan hat, z. B. Sie, der Betrieb, die Berufsschule, Ihre Eltern, usw.

EvaSys	AbJOP. Wenn die Berufsfindung und -ausbildung Brüche aufweist. Ausbildungsabbruch	Electric Paper
--------	---	----------------

#### 4. Fragen zum Ausbildungsende [Fortsetzung]

- 4.8 Ich glaube, der Ausbildungsabbruch hätte vermieden werden können. stimmt      stimmt nicht
- 4.9 Ich würde mich noch einmal für diese Ausbildung entscheiden. stimmt      stimmt nicht
- 4.10 Ich würde mich noch einmal für diesen Betrieb entscheiden. stimmt      stimmt nicht
- 4.11 Es war richtig, dass ich die Ausbildung abgebrochen habe. stimmt      stimmt nicht
- 4.12 Ich würde mich wieder für einen Abbruch entscheiden, wenn ich in derselben Situation wäre. stimmt      stimmt nicht
- 4.13 Was haben Sie direkt nach dem vorzeitigen Ende der Ausbildung beruflich gemacht, z.B. eine andere Ausbildung begonnen, arbeitssuchend gemeldet, o.ä.?

#### 5. Fragen zu Ihrer Person und zum Ausbildungsbetrieb

- 5.1 Was machen Sie momentan beruflich?
- eine Ausbildung  ein Studium  Ich suche einen Ausbildungsplatz.
- Ich bin arbeitssuchend.  Ich bin selbstständig.  Sonstiges (kann unter 5.2 beschrieben werden)

5.2 Sonstiges und zwar:

- 5.3 Wie alt waren Sie als Sie die Ausbildung vorzeitig beendet haben?
- unter 18  19  20
- 21  22  23-25
- 25-30  über 30
- 5.4 Mit wem haben Sie den Ausbildungsvertrag geschlossen?
- mit dem Ausbildungsbetrieb  mit einem Bildungsträger
- 5.5 Wie viele Mitarbeiter gab es in Ihrem Ausbildungsbetrieb?
- 1-4  5-10  11-20
- 21-250  251-500  mehr als 500
- weiß ich nicht
- 5.6 Wie viele Auszubildende gab es in Ihrem Ausbildungsbetrieb?
- nur mich  2-5  6-10
- mehr als 10  weiß ich nicht
- 5.7 Sie sind ...  weiblich  männlich
- 5.8 Welchen höchsten Schulabschluss haben Sie?
- keinen Schulabschluss  Hauptschulabschluss nach Klasse 9  Hauptschulabschluss nach Klasse 10
- Realschulabschluss (Mittlere Reife, Fachoberschulreife)  Fachhochschulreife (Fachabitur), Abschluss einer Fachoberschule  Abitur (Allgemeine Hochschulreife)
- 5.9 Wie ist Ihr Familienstand?
- ledig und Single  ledig, in einer festen Beziehung  verheiratet
- geschieden  verwitwet
- 5.10 Hatten Sie während der Ausbildung bereits ein Kind(er)?
- ja  nein
- 5.11 Wie viele Kinder haben Sie? (Bitte geben Sie eine Zahl an)

- 5.12 Waren Sie während der Ausbildung alleinerziehend?
- ja  nein



EvaSys	AbJOP. Wenn die Berufsfindung und -ausbildung Brüche aufweist. Ausbildungsabbruch	Electric Paper
--------	---	----------------

**5. Fragen zu Ihrer Person und zum Ausbildungsbetrieb [Fortsetzung]**

- 5.13 Welchen höchsten Schulabschluss hat Ihr Vater?
- |  |   |  |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> keinen Abschluss  | <input type="checkbox"/> Volksschulabschluss, Hauptschulabschluss | <input type="checkbox"/> Realschulabschluss (Mittlere Reife, Fachoberschulreife) |
| <input type="checkbox"/> Fachhochschulreife (Fachabitur), Abschluss einer Fachoberschule | <input type="checkbox"/> Abitur (Allgemeine Hochschulreife)       | <input type="checkbox"/> weiß ich nicht  |
- 5.14 Welchen höchsten Schulabschluss hat Ihre Mutter?
- |  |   |  |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> keinen Abschluss  | <input type="checkbox"/> Volksschulabschluss, Hauptschulabschluss | <input type="checkbox"/> Realschulabschluss (Mittlere Reife, Fachoberschulreife) |
| <input type="checkbox"/> Fachhochschulreife (Fachabitur), Abschluss einer Fachoberschule | <input type="checkbox"/> Abitur (Allgemeine Hochschulreife)       | <input type="checkbox"/> weiß ich nicht  |
- 5.15 Was würden Sie tun, wenn Sie ohne Berufsausbildung monatlich 1500 Euro verdienen könnten?
- |   |   |  |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> Keine Ausbildung machen und sofort arbeiten.                               | <input type="checkbox"/> Keine Ausbildung machen, weil ich für meinen Beruf keine Ausbildung brauche. | <input type="checkbox"/> Eine Ausbildung machen, weil mein Arbeitsplatz dann auf Dauer sicherer ist. |
| <input type="checkbox"/> Eine Ausbildung machen, weil man damit bessere Aufstiegsmöglichkeiten hat. | <input type="checkbox"/> Eine Ausbildung machen, weil man damit besser angesehen ist.                 | <input type="checkbox"/> Eine Ausbildung machen, weil man das halt macht.                            |

**Sie sind am Ende des Fragebogens angekommen. Vielen Dank für Ihre Teilnahme!**

Das Projekt der Hochschule Emden/Leer ist hier noch nicht zu Ende. Dieser Fragebogen war der erste Schritt. Haben Sie Lust das Projekt weiterhin zu unterstützen?

Mich interessieren Biografien von Menschen, die ihre Ausbildung vorzeitig beendet haben. Über diese Erlebnisse möchte ich mit Ihnen sprechen, um zu verstehen, wie Sie die Zeit erlebt haben. Ich würde mich daher sehr freuen, mit Ihnen ins Gespräch zu kommen und lade Sie hiermit herzlich dazu ein. Was den Termin und Ort des Treffens betrifft, bin ich flexibel und richte mich gern nach Ihnen. Bitte geben Sie im Feld unten Ihre Telefonnummer und/oder Emailadresse an, so dass ich einen Termin mit Ihnen vereinbaren kann.

Auf Ihre Rückmeldung freue ich mich!


- 5.16 Möchten Sie an einem Interview teilnehmen?
- ja  nein

- 5.17 Meine Emailadresse und/oder Telefonnummer lautet:

**6. Anregungen und Kritik**

- 6.1 An dieser Stelle haben Sie die Möglichkeit, Kritik und Anregungen zu notieren!

## II. Fragebogen AusbilderInnen

EvaSys	Ausbilderinnen und Ausbilder (VFD)	Electric Paper
Ausbildung und Ausbildungsabbruch Jugendlicher in Ostfriesland und Papenburg		
Umfrage		

Mark as shown:     Please use a ball-point pen or a thin felt tip. This form will be processed automatically.

Correction:     Please follow the examples shown on the left hand side to help optimize the reading results.

### 1. Begrüßung

Vielen Dank, dass Sie sich für die Teilnahme an unserer Befragung entschlossen haben!

Mit Ihrer Rückmeldung helfen Sie uns dabei, einen Einblick in den Arbeitsalltag von Ausbilderinnen und Ausbildern zu bekommen, die im Hotel- und Gaststättengewerbe in Ostfriesland und Papenburg tätig sind, und so Stärken und Veränderungspotentiale in diesem Bereich zu entdecken. Bevor Sie mit der Beantwortung der Fragen beginnen, möchte ich Ihnen noch einige Hinweise geben.

Wir befragen Beschäftigte im Hotel- und Gaststättengewerbe, die sich hauptsächlich mit dem Thema Berufsausbildung im Betrieb beschäftigen und für die Ausbildung von Menschen in den Berufen Hotelfachfrau/Hotelfachmann, Restaurantfachfrau/Restaurantfachmann sowie Köchin/Koch zuständig sind. Es geht uns in erster Linie um diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich verstärkt um die Ausbildung kümmern und über Erfahrungen verfügen, die im Zusammenhang mit der Ausbildung von Menschen entstanden sind.

Der Fragebogen ist in mehrere Teile unterteilt. Im ersten Abschnitt finden Sie Fragen zu Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern sowie zum Thema Ausbildung im Allgemeinen bevor es im zweiten Abschnitt um Ihre persönlichen Erfahrungen in der Ausbildung geht. Abschließend bitten wir Sie im dritten und letzten Abschnitt um Angaben zu Ihrer Person. Sie werden ungefähr 30 Minuten benötigen, um den Fragebogen auszufüllen. Alle Angaben, die Sie machen, bleiben selbstverständlich anonym.

Es gibt unterschiedliche Arten von Fragen: Einige werden mit ja oder nein beantwortet, bei einigen können Sie zwischen fünf Abstufungen von 1 = stimmt nicht über 3 = weder/noch bis 5 = stimmt sehr wählen. Bei einigen Fragen haben Sie die Möglichkeit, Ihre eigene Antwort zu formulieren oder mehrere Antworten anzukreuzen. Bei der Beantwortung aller Fragen sind ausschließlich Ihre persönlichen Erfahrungen und Sichtweisen wichtig. Es gibt also keine richtigen und keine falschen Antworten, sondern nur für Sie passende Antworten.

Beste Grüße

Antje Handelmann

### 2. Fragen zur Ausbildung

2.1 In welchem Ausbildungsberuf bilden Sie persönlich aus?

Bitte geben Sie **einen** Beruf an. Sollten Sie in mehreren Berufen als AusbilderIn tätig sein, entscheiden Sie sich für den Beruf, in dem Sie die meiste Zeit ausbilden.

Hotelfachfrau/Hotelfachmann       Köchin/Koch       Restaurantfachfrau/  
Restaurantfachmann

Zu Beginn möchte ich gern von Ihnen wissen, welche Erfahrungen Sie mit Menschen machen, die sich in dem Betrieb bewerben, in dem Sie tätig sind. Sollten Sie nicht mit der Auswahl und Einstellung neuer Auszubildender beschäftigt sein, greifen Sie bitte auf Ihre persönliche Meinung sowie auf Ihre Erfahrungen zurück.

**2. Fragen zur Ausbildung [Fortsetzung]**

2.2 Wenn Sie an eine/n BewerberIn denken, die/der sich in der letzten Zeit bei Ihnen beworben hat und die/der Ihnen auf Anhieb **positiv** aufgefallen ist, wie würden Sie ihre/seine Stärken beschreiben?

Bitte geben Sie die für Sie wichtigste(n) an.  
Sie können bis zu 3 Eigenschaften nennen.

2.3 Und wenn Sie nun an eine/n BewerberIn denken, die/der sich in der letzten Zeit bei Ihnen beworben hat und die/der Ihnen auf Anhieb **negativ** aufgefallen ist, wie würden Sie ihre/seine Schwächen beschreiben?

Bitte geben Sie die für Sie wichtigste(n) an.  
Sie können bis zu 3 Eigenschaften nennen.

2.4 Wenn Sie an die Bewerberinnen und Bewerber der letzten Jahre denken, welche Schulnote würden Sie denjenigen **alles in allem** geben?      1                     6

Sie können Ihre Antwort auf einer Schulnotenskala von 1 (sehr gut), 2 (gut), 3 (befriedigend), 4 (ausreichend), 5 (mangelhaft) bis 6 (ungenügend) abgeben.

Ich möchte Sie bitten, den folgenden Aussagen zuzustimmen. Sie haben die Möglichkeit, Ihre Antwort auf einer Skala mit fünf Abstufungen von **stimmt nicht** bis **stimmt sehr** zu geben. Die Antwort genau in der Mitte der Skala entspricht der Antwort **weder noch**.


Wenn ich regelmäßig so viele Bewerbungen von bereits ausgebildeten Fachkräften bekäme, sodass ich nicht mehr ausbilden müsste, um ausreichend Personal zu bekommen, würde ich ...

- |   |              |  |             |
|---|--------------|--|-------------|
| 2.5 ... auf keinen Fall ausbilden, weil es sich nicht lohnt.  | stimmt nicht | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | stimmt sehr |
| 2.6 ... in jedem Fall ausbilden, weil jeder Betrieb, der die Möglichkeiten dazu hat, zur Nachwuchssicherung mit dualer Ausbildung beitragen sollte.       | stimmt nicht | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | stimmt sehr |
| 2.7 ... auf keinen Fall ausbilden, weil ich dann die Zeit und das Personal für andere Bereiche nutzen könnte.   | stimmt nicht | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | stimmt sehr |
| 2.8 ... in jedem Fall ausbilden, weil mir die Ausbildung der nächsten Generation wichtig ist.   | stimmt nicht | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | stimmt sehr |
| 2.9 ... auf keinen Fall ausbilden. Ich würde auch jetzt schon gern ausschließlich Fachkräfte beschäftigen, aber ich kann es mir finanziell nicht leisten. | stimmt nicht | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> | stimmt sehr |

2.10 Wer trägt Ihrer Meinung nach die Verantwortung für den Verlauf einer Ausbildung?  
Bitte geben Sie die für Sie 2 wichtigsten Antworten an.

- |  |  |  |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Die Berufsschule  | <input type="checkbox"/> Der Betrieb         | <input type="checkbox"/> Die/der Auszubildende |
| <input type="checkbox"/> Das persönliche Umfeld der Auszubildenden                   | <input type="checkbox"/> Ich als AusbilderIn | <input type="checkbox"/>                       |
| <input type="checkbox"/> Sonstige und zwar (bitte in der nächsten Zeile beantworten) |  |  |

2.11 Sonstige und zwar:

EvaSys	Ausbilderinnen und Ausbilder (VFD)	 Electric Paper
--------	------------------------------------	--

### 3. Fragen zu Ihren Erfahrungen als AusbilderIn

Im folgenden Teil möchte ich Sie bitten, bei der Beantwortung der Fragen auf Ihre Erfahrungen und Erlebnisse zurückzugreifen, die Sie in der Ausbildung von Menschen gemacht haben.

Bitte stimmen Sie den folgenden Aussagen zu:  
 Sie haben die Möglichkeit, Ihre Antwort auf einer Skala mit fünf Abstufungen von **stimmt nicht** bis **stimmt sehr** zu geben. Die Antwort genau in der Mitte der Skala entspricht der Antwort **weder noch**.

- |     |  |  |                          |                          |                          |                          |                          |   |
|-----|--|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
| 3.1 | Ich bin der Meinung, Auszubildende wissen, was im Berufsalltag auf sie zukommt.                                    | stimmt nicht                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt sehr   |
| 3.2 | Die Auszubildenden machen mir ständig deutlich, dass sie in ihrem Traumberuf ausgebildet werden.                   | stimmt nicht                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt sehr   |
| 3.3 | Ein Praktikum vor der Ausbildung ist wichtig, um realistische Eindrücke vom Arbeitsalltag zu erlangen.             | stimmt nicht                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt sehr   |
| 3.4 | Ein Praktikum vor der Ausbildung ist wichtig, um den Betrieb und seine MitarbeiterInnen kennen zu lernen.          | stimmt nicht                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt sehr   |
| 3.5 | Ein Praktikum vor der Ausbildung ist eine "Laborsituation", die den Arbeitsalltag nicht realistisch widerspiegelt. | stimmt nicht                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt sehr   |
| 3.6 | Ein Praktikum vor der Ausbildung trägt wesentlich zur Berufsorientierung bei.                                      | stimmt nicht                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt sehr   |
| 3.7 | Ein Praktikum vor der Ausbildung wird im Allgemeinen überschätzt.  | stimmt nicht                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt sehr   |
| 3.8 | Welche Zeit ist für die Auszubildenden aus Ihrer Sicht die schwierigste im Verlauf einer Ausbildung?               |  |                          |                          |                          |                          |                          |   |
|     | <input type="checkbox"/> Die Zeit vor Beginn der Ausbildung  | <input type="checkbox"/> Die Probezeit   |                          |                          |                          |                          |                          | <input type="checkbox"/> Das erste Jahr nach Ablauf der Probezeit |
|     | <input type="checkbox"/> Das zweite Jahr   | <input type="checkbox"/> Das dritte Jahr |                          |                          |                          |                          |                          |   |

Bitte stimmen Sie den folgenden Aussagen zu:

Wenn es mit einer/einem Auszubildenden mal nicht so gut läuft, ...

- |      |   |              |                          |                          |                          |                          |                          |             |
|------|---|--------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------|
| 3.9  | ... spreche ich mit ihr/ihm.  | stimmt nicht | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt sehr |
| 3.10 | ... mache ich nichts, weil ich oft nicht weiß, was ich in solchen Situationen tun soll. | stimmt nicht | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt sehr |
| 3.11 | ... spreche ich das Vorgehen im Team bzw. mit KollegInnen ab.                           | stimmt nicht | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt sehr |
| 3.12 | ... warte ich, dass die/der Auszubildende sich an mich wendet.                          | stimmt nicht | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt sehr |
| 3.13 | ... mache ich nichts, sondern warte, bis es sich wieder bessert.                        | stimmt nicht | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt sehr |
| 3.14 | ... mache ich nichts. Solche Phasen gehören dazu.                                       | stimmt nicht | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt sehr |
| 3.15 | ... mache ich sonstiges und zwar:   | stimmt nicht | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt sehr |

EvaSys	Ausbilderinnen und Ausbilder (VFD)	Electric Paper
--------	------------------------------------	----------------

**3. Fragen zu Ihren Erfahrungen als AusbilderIn [Fortsetzung]**

Einige Auszubildende meistern ihre Ausbildung mit Bravour, andere haben aus welchen Gründen auch immer Schwierigkeiten, ihre Ausbildung erfolgreich zu beenden. Die folgenden Fragen beziehen sich auf schwierigere Zeiten der Ausbildung.

3.16 Was sind Ihrer Erfahrung nach die Gründe für vorzeitige Vertragslösungen bzw. Ausbildungsabbrüche? Sie können bis zu 5 Antworten geben.

- |  |   |  |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Konflikte zwischen Azubi und AusbilderIn                  | <input type="checkbox"/> Konflikte im Team  | <input type="checkbox"/> Mobbing des Azubis im Betrieb   |
| <input type="checkbox"/> gesundheitliche Gründe                                    | <input type="checkbox"/> Mobbing des Azubis in der Schule   | <input type="checkbox"/> Insolvenz des Betriebes   |
| <input type="checkbox"/> fehlende Anschlussperspektive nach der Ausbildung         | <input type="checkbox"/> kurzfristige Zusage für einen anderen Ausbildungsberuf                     | <input type="checkbox"/> Qualität des Berufsschulunterrichts wurde vom Azubi als zu schlecht empfunden |
| <input type="checkbox"/> fehlende Betreuungsmöglichkeit für Kind(er) der/des Azubi | <input type="checkbox"/> Erwartungen der/des Azubi an die Ausbildung wurden nicht erfüllt           | <input type="checkbox"/> Schwangerschaft   |
| <input type="checkbox"/> Unterforderung der/des Azubi im Betrieb                   | <input type="checkbox"/> Überforderung der/des Azubi im Betrieb                                     | <input type="checkbox"/> vom Azubi als schlecht empfundenen Arbeitsklima                               |
| <input type="checkbox"/> schlechte Ausbildungsqualität                             | <input type="checkbox"/> geringe Übernahmekancen im Betrieb   | <input type="checkbox"/> Unterforderung der/des Azubi in der Berufsschule                              |
| <input type="checkbox"/> langer Fahrtweg zum Betrieb                               | <input type="checkbox"/> zu hohe Kosten der Fahrkarte für Bus/Bahn                                  | <input type="checkbox"/> zu geringes Azubi-Gehalt, um davon leben zu können                            |
| <input type="checkbox"/> fehlende Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb                | <input type="checkbox"/> fehlende Motivation des Azubi für die Ausbildung                           | <input type="checkbox"/> langer Fahrtweg zur Berufsschule  |
| <input type="checkbox"/> Überstunden   | <input type="checkbox"/> Konflikte mit MitschülerInnen  | <input type="checkbox"/> zu schwerer Unterrichtsstoff in der Berufsschule                              |
| <input type="checkbox"/> Konflikte mit LehrerInnen                                 | <input type="checkbox"/> kurzfristige Zusage von einem anderen Betrieb im gleichen Ausbildungsberuf |  |

3.17 Von welcher Seite aus werden Ausbildungen Ihrer Meinung nach häufiger vorzeitig beendet?  
 Von betrieblicher Seite       Von Seiten der Auszubildenden

Bitte stimmen Sie den folgenden Aussagen zu. Sie haben die Möglichkeit, Ihre Antwort auf einer Skala mit fünf Abstufungen von **stimmt nicht** bis **stimmt sehr** zu geben. Die Antwort genau in der Mitte der Skala entspricht der Antwort **weder noch**.

- |  |              |                          |                          |                          |                          |                          |             |
|--|--------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------|
| 3.18 Mir macht keiner etwas vor. Ich sehe auf den ersten Blick, ob das mit einer/einem Auszubildenden etwas wird oder nicht.                       | stimmt nicht | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt sehr |
| 3.19 Wenn jemand seine Ausbildung abbrechen will, werde ich alles daran setzen, dass die/der Auszubildende nicht abbricht.                         | stimmt nicht | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt sehr |
| 3.20 Aus meiner Sicht ist ein Ausbildungsabbruch für den Betrieb eine Katastrophe.   | stimmt nicht | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt sehr |
| 3.21 Aus meiner Sicht ist ein Ausbildungsabbruch für die/den Auszubildenden eine Katastrophe.  | stimmt nicht | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt sehr |
| 3.22 Für uns als Betrieb ist ein früher Ausbildungsabbruch besser als ein später, um nicht zu viel Zeit und Personal in die Ausbildung zu stecken. | stimmt nicht | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt sehr |
| 3.23 Mit einem Knick im Lebenslauf hat es eine/ein Auszubildende/r viel schwieriger auf dem weiteren beruflichen Lebensweg.                        | stimmt nicht | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt sehr |
| 3.24 Wenn sich ein/e Auszubildende/r für den falschen Weg entschieden hat, ist es besser, diesen früh zu beenden und den richtigen zu gehen.       | stimmt nicht | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | stimmt sehr |

EvaSys	Ausbilderinnen und Ausbilder (VFD)	Electric Paper
--------	------------------------------------	----------------

**3. Fragen zu Ihren Erfahrungen als AusbilderIn [Fortsetzung]**

3.25 Ein Ausbildungsabbruch bedeutet für mich in erster Linie  stimmt nicht      stimmt sehr verlorene Zeit und Kosten, die ich in jemanden gesteckt habe.

**4. Fragen zum Veränderungspotential in der Ausbildung**

Im folgenden Teil der Befragung möchte ich von Ihnen wissen, welche Veränderungsvorschläge, Hinweise, o.ä. Sie durch Ihre Arbeit mit jugendlichen Auszubildenden haben, die für die Verbesserung der Qualität der Ausbildung im Allgemeinen und der Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen im Speziellen von Bedeutung sein können.

4.1 Was wünschen Sie sich von dem Betrieb, in dem Sie arbeiten, um optimal ausbilden zu können? Sie können mehrere Antworten angeben.

- |  |  |   |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> mehr Freiraum bei der Gestaltung der Ausbildung | <input type="checkbox"/> stärkere Einbeziehung bei der Auswahl der BewerberInnen | <input type="checkbox"/> alles gut so wie es ist                                      |
| <input type="checkbox"/> Weiterbildungen                                 | <input type="checkbox"/> mehr Zeit: Freistellung von meinen anderen Aufgaben     | <input type="checkbox"/> sonstiges und zwar (bitte in der nächsten Zeile beantworten) |

4.2 Sonstiges und zwar:

4.3 Was wünschen Sie sich von den Eltern der Auszubildenden, um optimal ausbilden zu können? Sie können mehrere Antworten angeben.

- |  |   |  |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> stärkeres Interesse an der Ausbildung ihrer Kinder im Allgemeinen | <input type="checkbox"/> Die meisten sind über 18 Jahre alt, sodass die Eltern für uns als Betrieb keine Rolle spielen. | <input type="checkbox"/> bessere Zusammenarbeit, wenn es mit einer/m Auszubildenden mal nicht so gut läuft |
| <input type="checkbox"/> alles gut so wie es ist   | <input type="checkbox"/> Sonstiges und zwar (bitte in der nächsten Zeile beantworten)                                   |  |

4.4 Sonstiges und zwar:

4.5 Was wünschen Sie sich von der Berufsschule, um optimal ausbilden zu können? Sie können mehrere Antworten angeben.

- |  |   |   |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> bessere Abstimmung der Lehrpläne auf den Betriebsalltag | <input type="checkbox"/> häufigere Betriebsbesuche                                    | <input type="checkbox"/> intensivere Zusammenarbeit, wenn es mal nicht so gut läuft |
| <input type="checkbox"/> alles gut so wie es ist                                 | <input type="checkbox"/> Sonstiges und zwar (bitte in der nächsten Zeile beantworten) |   |

4.6 Sonstiges und zwar:

4.7 Was wünschen Sie sich von den Auszubildenden, um optimal ausbilden zu können? Sie können hier Ihre persönliche Antwort formulieren.



EvaSys	Ausbilderinnen und Ausbilder (VFD)	Electric Paper
--------	------------------------------------	----------------

**6. Angaben zu Ihrer Person**

- 6.1 Ihr Geschlecht?  
 weiblich  männlich
- 6.2 Ihr Geburtsjahr?  
 Bitte wie folgt angeben: 19XX
- 6.3 Was ist Ihr beruflicher Hintergrund?  
 Ich habe eine Ausbildung in dem Beruf, in dem ich jetzt ausbilde.  Ich habe eine Ausbildung in einem anderen Beruf, als dem, in dem ich jetzt ausbilde.  Ich habe keine Ausbildung.  
 Ich habe ein Studium abgeschlossen.  Sonstiges und zwar (bitte in der nächsten Zeile beantworten)
- 6.4 Sonstiges und zwar:
- 6.5 Seit wie vielen Jahren bilden Sie Menschen aus?  
 Bitte geben Sie hier die Anzahl der Jahre an, z.B. **5**

Bitte stimmen Sie den folgenden Aussagen zu. Sie haben die Möglichkeit, Ihre Antwort auf einer Skala mit fünf Abstufungen von **stimmt nicht** bis **stimmt sehr** zu geben. Die Antwort genau in der Mitte der Skala entspricht der Antwort **weder noch**.

- 6.6 Die Ausbildung der Azubis macht mir Spaß. stimmt nicht      stimmt sehr
- 6.7 Ich bin für die Ausbildung der Azubis fachlich gut ausgebildet. stimmt nicht      stimmt sehr
- 6.8 Ich finde es gut, dass ich in meinem Berufsalltag mit der Ausbildung von Menschen vertraut bin. stimmt nicht      stimmt sehr
- 6.9 Wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit würden Sie Ihrer Tätigkeit als AusbilderIn gem widmen, um optimal ausbilden zu können?  
 Bitte geben Sie hier die Prozentzahl an, z.B.: **35**

Im Hotel- und Gaststättengewerbe in der Region Ostfriesland und Papenburg fehlen zurzeit Bewerberinnen und Bewerber, die freie Ausbildungsstellen besetzen und so dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Vor diesem Hintergrund habe ich abschließend noch Fragen an Sie, die sich auf das Ausbildungssystem in Deutschland beziehen.

- 6.10 Bitte vervollständigen Sie den folgenden Satz:  
 Das deutsche Berufsausbildungssystem ...  
 ... ist nicht mehr zeitgemäß.  ... ist für mich in der Umsetzung als AusbilderIn im Betrieb eher eine Belastung.  ... garantiert die hochwertige Ausbildung zukünftiger Fachkräfte.  
 ... ist sonstiges und zwar (bitte in der nächsten Zeile beantworten)
- 6.11 Sonstiges und zwar:



EvaSys	Ausbilderinnen und Ausbilder (VFD)	Electric Paper
--------	------------------------------------	----------------

**6. Angaben zu Ihrer Person [Fortsetzung]**

Als letztes bitte ich Sie noch einmal um Ihre Zustimmung zu folgenden Aussagen. Auch hier haben Sie die Möglichkeit, Ihre Antwort auf einer Skala mit fünf Abstufungen von **stimmt nicht** bis **stimmt sehr** zu geben. Die Antwort genau in der Mitte der Skala entspricht der Antwort **weder noch**.

- 6.12 Ich würde Menschen eine Ausbildung im Hotel- und Gaststättengewerbe empfehlen, weil eine Ausbildung in diesem Bereich eine sichere Basis für die Zukunft darstellt. stimmt nicht      stimmt sehr
- 6.13 Ich würde Menschen eine Ausbildung im Hotel- und Gaststättengewerbe empfehlen, weil eine Ausbildung notwendig ist, um in diesem Bereich mit einer hohen Qualität arbeiten zu können. stimmt nicht      stimmt sehr
- 6.14 Ich würde Menschen eine Ausbildung im Hotel- und Gaststättengewerbe **nicht** empfehlen, weil sie sich besser für einen anderen Berufsbereich entscheiden sollten. stimmt nicht      stimmt sehr
- 6.15 Ich würde Menschen eine Ausbildung im Hotel- und Gaststättengewerbe **nicht** empfehlen, weil man in diesem Bereich auch ohne Ausbildung Geld verdienen kann. stimmt nicht      stimmt sehr

**7. Abschluss der Befragung**

Sie sind am Ende des Fragebogens angekommen. Vielen Dank, dass Sie teilgenommen haben.

Sie können auch weiterhin im Projekt mitwirken. In den folgenden Monaten möchten wir mit interessierten Personen aus unterschiedlichen Bereichen der Berufsausbildung ins Gespräch kommen. Mit Ihrer Unterstützung wollen wir weiter daran arbeiten, die Qualität der Ausbildung insbesondere im Hotel- und Gaststättengewerbe zu verbessern.

Sollten Sie Interesse an einem Gespräch haben, geben Sie bitte im folgenden Feld Ihren Namen und Ihre Telefonnummer und/oder Emailadresse an, sodass wir Sie über die weiteren Schritte informieren und ggf. einen Termin für ein Treffen vereinbaren können. Wir kommen hierzu gern zu Ihnen in den Betrieb oder an einen anderen Ort Ihrer Wahl.

- 7.1 Ich habe Interesse an einem Gespräch.  
Mein Name sowie meine Telefonnummer und/oder Emailadresse lauten:

- 7.2 An dieser Stelle haben Sie die Möglichkeit, Anmerkungen, Kritik und Hinweise o.ä. zu formulieren, die sich sowohl auf den Fragebogen, als auch auf das Thema Ausbildung und Ausbildungsabbruch in der Region Ostfriesland und Papenburg beziehen können.

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

### III. Pressemitteilungen und -berichte

Zu Beginn des Projektes wurde auf der Internetseite der Hochschule Emden/Leer eine Seite eingerichtet, auf der die Projektziele, -inhalte und -partnerInnen vorgestellt werden ([www.abjop.hs-emden-leer.de](http://www.abjop.hs-emden-leer.de)). Diese Seite wird auch nach Projektende noch bestehen bleiben. Der zu Projektbeginn gestaltete Flyer sowie der Flyer zur Abschlusstagung stehen dort zum Download bereit. Darüber hinaus wurden 350 bzw. 1000 Exemplare gedruckt und an unterschiedlichen Stellen zur Mitnahme ausgelegt. Für Projektinteressierte konnte ein Newsletter konzipiert werden, der regelmäßig per Mail verschickt wurde. Im Laufe des Projektes wurde mehrfach in den regionalen Zeitungen (Emder Zeitung, Ostfriesen Zeitung, Friesischer Rundfunk) über das Projekt berichtet. Im Januar 2013 wurde das Thema Ausbildungsabbruch deutschlandweit in den Medien erörtert. In diesem Zusammenhang folgte ein Fernsehbeitrag im Friesischen Rundfunk<sup>41</sup>. Auf der Homepage des Projektes sind alle Medienberichte online verfügbar.

#### Pressespiegel

## Ein Austausch zum Start der Forschungsarbeiten

**Eine Befragung der Hochschule soll zeigen, warum so viele Jugendliche ihre Ausbildung abbrechen.**

Von **PATRICK PLEWE**  
☎ 0 49 21 / 89 00 419

**Emden.** Mit einem ersten Austausch aller Beteiligten hat in der Hochschule Emden/Leer gestern ein auf zwei Jahre angelegtes Forschungsprojekt begonnen. Kernfrage der wissenschaftlichen Arbeiten ist, warum so viele junge Leute in der Region Ostfriesland und Papenburg ihre Ausbildung abbrechen (wir berichteten). Ein besonderes Augenmerk liegt

dabei auf dem Gastronomiebereich, da hier die Abbruchquote am höchsten ist.

Die zweistündige Auftaktveranstaltung wurde von vier Vertretern der Hochschule geleitet. Diesem Team, das die wissenschaftliche Befragung durchführen wird, gehören Professor **Dr. Astrid Hübner**, Professor **Dr. Sylke Bartmann**, **Antje Handermann** und **Esther Proft** an. Ihnen zur Seite stehen sieben Kooperationspartner. Vertreten wurde diese gestern durch **Günter Kottkamp** (Integrierte Gesamtschule Emden), **Adolf Groen** (Industrie- und Handelskammer), **Horst Götze** (Deutscher

Gewerkschaftsbund), **Oliver Klaasen** (Aktien-Gesellschaft Ems), **Jutta Heinemann** (Berufsbildende Schulen II), **Thorsten Albers** (Hotel Regina Maris) und **Klaus Voortmann** (Agentur für Arbeit).

Ihnen stellten die Hochschulvertreter das Forschungsprojekt vor. Hübner prognostizierte: „Ich glaube, die Arbeiten können für die Region richtungweisend sein.“

Die Notwendigkeit derartiger Untersuchungen stellten die Verantwortlichen der beteiligten Einrichtungen bei der Vorstellungsrunde heraus. „Im Gastronomiebereich können wir nicht mehr alle Stellen be-

setzen“, sagte Klaasen. Heinemann berichtete: „Wir können in Massen Abbrüche beobachten. Diese Entwicklung hat in den letzten Jahren auch noch zugenommen.“

In einem ersten Erfahrungsaustausch zum Thema Ausbildungsabbruch war ein Schwerpunkt der familiäre Hintergrund. Thorsten Albers stellte fest: „Häufig herrscht ein Desinteresse im Elternhaus vor; die Jugendlichen sind oft auf sich selber gestellt.“

Der nächste Workshop ist am 14. Juni. Dort sollen erste Ergebnisse der Befragung diskutiert werden.



Trafen sich in der Hochschule: Günter Kottkamp, Adolf Groen, Horst Götze, Oliver Klaasen, Jutta Heinemann, Christiane Claus, Sylke Bartmann, Astrid Hübner, Antje Handermann, Esther Proft, Thorsten Albers und Klaus Voortmann. EZ-Bild: Plewe

Abbildung 19: Emdener Zeitung 24.02.2012

<sup>41</sup> <http://www.friesischer-rundfunk.de/Programm/Player.asp?ID=48602> (14.03.13).

## Hochschule befragt jetzt Ausbildungsabbrecher

Bei dem Forschungsprojekt werden auch die Ausbilder interviewt.

Von PATRICK PLEWE  
☎ 0 49 21 / 89 00 419

**Emden.** Warum brechen so viele junge Leute in der Region Ostfriesland und Papenburg ihre Lehre ab? Ein Forschungsprojekt der Hochschule Emden/Leer, das diese Frage zu klären versucht, geht nun in die nächste Phase. In naher Zukunft werden Interviews mit etwa 20 Jugendlichen geführt, die ihre Ausbildung abgebro-

chen haben. Das sagte Antje **Handelmann**, die zum verantwortlichen Forschungsteam gehört, auf Anfrage der *Emder Zeitung*.

### Viele Fragen

„Es handelt sich dabei um eine qualitative Erhebung“, erklärte Handelmann. Das bedeutet in diesem Fall: Die Anzahl der Befragten ist relativ gering, der Umfang der Fragen dafür umso größer.

Parallel zu den Interviews mit den Jugendlichen werden auch Ausbilder von Firmen

speziell aus dem Hotelgewerbe und dem Gastronomiebereich befragt. Auf diesen Branchen liegt das Hauptaugenmerk der wissenschaftlichen Arbeit, da hier die Abbrecherquote am höchsten ist.

Vor kurzem haben die Verantwortlichen das auf insgesamt zwei Jahre ausgelegte Projekt dem Berufsausschuss der Industrie- und Handelskammer (IHK) vorgestellt. „Dort ist es auf großes Interesse gestoßen“, sagte Handelmann. Auch aufgrund des allgemeinen Interesses ist im Winter eine Informations-

veranstaltung geplant. Dort soll das Forschungsprojekt unter anderem Betrieben und Schulen vorgestellt werden.

Im Oktober findet dann der dritte Workshop aller Beteiligten statt. Die Hochschule kooperiert bei dem Forschungsprojekt mit der Integrierten Gesamtschule Emden, der Industrie- und Handelskammer, dem Deutschen Gewerkschaftsbund, der Aktiengesellschaft „Ems“, den Berufsbildenden Schulen II, dem Hotel Regina Maris und der Agentur für Arbeit.

Abbildung 20: Emdener Zeitung 10.07.2012

# Betriebsklima oft Grund für Kündigungen

**Forschungsprojekt der Emdener Hochschule beschäftigt sich mit Ausbildungsabbrechern. Der Fokus liegt auf dem Hotelgewerbe und Gastronomiebereich. Erste Ergebnisse liegen jetzt vor.**

Von **PATRICK PLEWE**  
☎ 0 49 21 / 89 00 419

**Emden.** Schlechtes Betriebsklima, viele Überstunden und unerfüllte Erwartungen sind die Hauptgründe, warum so viele junge Leute in der Region Ostfriesland und Papenburg ihre Lehre abbrechen. Dieser erste Trend zeichnet sich momentan bei der Auswertung eines Forschungsprojektes der Hochschule Emden-Leer ab, das ein besonderes Augenmerk auf das Hotelgewerbe und den Gastronomiebereich legt. Das sagte **Antje Handelmann**, die zum verantwortlichen Forschungsteam gehört, auf Anfrage der *Emder Zeitung*.

Wie berichtet, will die wissenschaftliche Arbeit den Ursachen für die hohe Abbrecherquote speziell im Hotelgewerbe und Gastronomiebereich auf den Grund gehen. Dafür wurde zunächst eine Internet-Befragung mit Jugendlichen durchgeführt, die ihre Lehre abgebrochen haben. 80 Betroffene haben daran teilgenommen. „Von dieser Befragung liegen jetzt die ersten Zwischenergebnisse vor“, sagte Handelmann.

## Interview in Köln

Bei dem Online-Fragebogen konnten die Ausbildungsabbrecher außerdem angeben, ob sie auch zu einem persönlichen Gespräch mit den Wissenschaftlern bereit sind. Diese Interviews werden nun seit Juli durchgeführt. „Bis jetzt haben acht Gespräche stattgefunden. Die Gesprächspartner kamen aus dem Raum Ostfriesland, Papenburg und Cloppenburg“, sagte Handelmann. Sie reist im

Dezember aber auch nach Köln, um sich dort mit jemandem zu treffen, der seine Ausbildung in Ostfriesland begonnen hatte. Insgesamt sollen 20 Ausbildungsabbrecher interviewt werden.

## 400 Betriebe kontaktiert

Seit vergangener Woche läuft darüber hinaus die Online-Befragung von Ausbildern, deren Firmen im Hotelgewerbe und Gastronomiebereich tätig sind. Handelmann: „Die Industrie- und Handelskammer hat knapp 400 Betriebe angeschrieben. Wenn noch andere Betriebe dazukommen wollen, können sie das aber auch noch tun.“ Diese Befragung läuft bis zum 31. Dezember dieses Jahres.

Der Fahrplan des Forschungsprojektes, das im Februar begonnen hat und auf zwei Jahre angelegt ist, sieht im März einen dritten Workshop mit den Kooperationspartner vor. Für Mai nächsten Jahres ist eine Informationsveranstaltung für Externe geplant.

Die Hochschule kooperiert bei dem Projekt neben der Industrie- und Handelskammer (IHK) auch mit der Integrierten Gesamtschule Emden, dem Deutschen Gewerkschaftsbund, der Aktien-Gesellschaft „Ems“, den Berufsbildenden Schulen II, dem Hotel Regina Maris und der Agentur für Arbeit.

► Wer irgendwann einmal in seinem Leben eine Ausbildung als Koch oder Köchin, als Restaurantfachmann/-frau oder als Hotelfachmann/-frau abgebrochen hat und Interesse daran hat, seine Erfahrungen weiterzugeben, kann mit Antje Handelmann von der Hochschule Emden-Leer Kontakt aufnehmen.  
antje.handelmann@hs-emden-leer.de, ☎ 0 49 21 / 80 71 331.

Ostfriesland

26.01.2013

## Jeder Vierte löst seinen Lehrvertrag auf

VON MARION LUPPEN

**In der Bundesrepublik werden fast 25 Prozent aller Ausbildungen nicht beendet. In Ostfriesland sind die Zahlen noch höher. Die Hochschule Emden/Leer erforscht das Thema Ausbildungsabbruch in einem Projekt. Die Zahlen sind je nach Branche sehr unterschiedlich. Eine kommt besonders schlecht weg.**

Ostfriesland - Fast 25 Prozent aller Ausbildungsverträge in Deutschland werden vorzeitig aufgelöst – in Ostfriesland sogar noch mehr. Timo Weise, Leiter der Abteilung Aus- und Weiterbildung bei der Industrie- und Handelskammer (IHK) für Ostfriesland und Papenburg, konnte zwar am Freitag keine genauen Zahlen liefern, verwies aber auf ein Projekt der Hochschule Emden/Leer. Ein Forschungsteam aus dem Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit untersucht seit September 2011 in Zusammenarbeit mit der IHK das Phänomen Ausbildungsabbruch.

Die Lage ist ernst: In den vergangenen Jahren betrug in der Region die Quote der aufgelösten Ausbildungsverträge in gewerblich-industriellen und kaufmännischen Berufen nach Angaben der Hochschule jeweils mehr als 25 Prozent und lag somit über dem Bundesdurchschnitt. Die höchsten Abbrecherquoten – bis zu 75 Prozent – seien im Hotel- und Gastgewerbe zu verzeichnen.

Zu diesem Thema hat die Hochschule biografische Interviews mit betroffenen Jugendlichen geführt. „Das Betriebsklima wird oft als Grund für den Abbruch genannt“, sagt Projektkoordinatorin Antje Handelsmann. Auch falsche Erwartungen an den Beruf seien ein Motiv. „Was uns überrascht hat: Viele der Jugendlichen haben vorher ein Praktikum gemacht.“ Aufgrund der positiven Erfahrungen werde dann eine Ausbildung angefangen, oftmals sogar in demselben Betrieb, so die Wissenschaftlerin. „Da scheint irgendwas zu passieren. Die Realität zeigt sich dann von einer anderen Seite.“ Die Studie läuft noch bis August. Derzeit werden Unternehmen befragt, auch weitere Interviews mit Jugendlichen stehen noch aus.

Abbildung 22: Ostfriesenzeitung 26.01.2013

### Fernsehbeitrag des Friesisches Rundfunks: Jeder Vierte bricht ab vom 29.01.2013



Abbildung 23: Bildausschnitte aus dem Beitrag des Friesischen Rundfunks 29.01.2013

Der Link zum Beitrag: <http://www.friesischer-rundfunk.de/Programm/Player.asp?ID=48602>

## CampusOstfriesland Radio Ostfriesland

Aurich: 94,0 MHz  
Emden: 87,7 MHz  
Leer: 103,9 MHz

auch Live im Internet



### Themen:

- Schnuppertag Technik  
von David Lieb
- Förderkreis  
von Janine Groen
- Sportsymposium  
von Sebastian Heß
- Ausbildungsabbruch  
von Frederik Sandbrink
- Deutschlandstipendium  
von Marcel Schillinsky
- Matjeslauf-Wette  
von Fabian Röttcher

... mit News und viel Musik!

Im Studio: Jan Jochmann, Fabian Röttcher, Sören Stüwe, Daniel Trommer

**Sa, 11. Mai 2013, 12:05 Uhr**

Verantwortlich: Wolfgang Mauersberger  
**medientechnik**  
Technik: Andreas Klein



Abbildung 24: Plakat Campus Radio 11.05.2013

Der Link zum Beitrag: <http://www.hs-emden-leer.de/fachbereiche/soziale-arbeit-und-gesundheit/forschung/ausbildungsabbruch-jugendlicher-in-ostfriesland-und-papenburg-abjop/pressespiegel.html>

# Wunsch nach mehr Zeit für den Nachwuchs

Forschungsprojekt der Emdener Hochschule zu Ausbildungsabbrüchern ist abgeschlossen. Der Fokus lag auf dem Hotelgewerbe und dem Gastronomiebereich.

Von EZ-Redakteur PATRICK PLEWE  
☎ 0 49 21 / 89 00 419

Emden. Ausbilder in der Region Ostfriesland und Papenburg wünschen sich von ihren Betrieben mehr Zeit für ihre Auszubildenden sowie mehr Möglichkeiten für die eigene Weiterbildung. Auf der anderen Seite ist die Entscheidung junger Leute, ihre Ausbildung abzubrechen, oft keine spontane, sondern ein langwieriger Prozess. Das sind weitere Ergebnisse eines Forschungsprojektes der Hochschule Emden-Leer, das ein besonderes Augenmerk auf das Hotelgewerbe und den Gastronomiebereich gelegt hat und nun abgeschlossen ist. Das sagte Antje Handelman, die zum verantwortlichen Forschungsteam gehört, im Gespräch mit der Emdener Zeitung.

Wie berichtet, war das Ziel der Studie, den Ursachen für die hohe Abbrecherquote speziell im Hotelgewerbe und Gastronomiebereich auf den Grund zu gehen. Dafür wurde zunächst eine Internet-Befragung mit Jugendlichen durchgeführt, die ihre Lehre abgebrochen haben. Erste Ergebnisse hatten ergeben, dass schlechtes Betriebsklima, viele Überstunden und „unerfüllte Erwartungen“ die Hauptgründe sind, warum so viele Jugendli-



Wenig Zeit für die Azubis: So äußerten sich Ausbilder im hiesigen Gastronomiegewerbe im Rahmen einer Studie.

Bild: dpa

che in der Region ihre Ausbildung in dem Bereich vorzeitig beenden (wir berichteten).

Bei der Online-Befragung gab es 80 Teilnehmer, mit 15 von ihnen führten die Wissenschaftler im Anschluss noch Gespräche. „Dabei wurde deutlich, dass die Ausbildung für die jungen Menschen einen hohen Stellenwert hat. Sie wird nicht leichtfertig von heute auf morgen abgebrochen“, sagte Handelman. Ein weiteres Ergebnis: Trotz der empfundenen Rahmenbedingungen - schlechtes Betriebsklima, viele Überstunden - sehen die Ju-

gendlichen den Ausbildungsabbruch als persönliches Scheitern an.

Im Rahmen der Studie wurden allerdings nicht nur die Ausbildungsabbrücher befragt. Auch Ausbilder aus dem Hotel- und Gastronomiegewerbe konnten über das Internet Fragen zu dem Thema beantworten. 305 Ausbilder hatte die Hochschule angeschrieben, 101 davon nahmen an der Umfrage teil. „Das ist ein sehr hoher Rücklauf“, ordnete Handelman die Zahl ein. Hinzu kommen noch weitere zwölf Ausbilder, Lehrer, Gewerk-

schafter sowie Vertreter der IHK, die befragt wurden. Das große Interesse zeige die Bereitschaft, etwas gegen die hohe Abbrecherquote tun zu wollen, meinte Handelman.

So ist ein Ergebnis aus der Befragung der Ausbilder, dass diese zwar Spaß daran haben, den jungen Menschen Wissen zu vermitteln und sie auszubilden. Aber: „Die Ausbilder hätten von ihren Betrieben gerne mehr Zeit für die Ausbildung und auch Freistellung von anderen Aufgaben dafür. Auch der Wunsch nach Weiterbildungsmöglichkeiten im pädagogischen Bereich ist vorhanden“, sagte Handelman.

Ausbilder und Betriebe wollen ein vorzeitiges Beenden der Lehre vermeiden, durch einen Abbruch käme der Betrieb aber in keine dramatische Lage, wie Handelman sagte. „Es gilt der Satz: Lieber ein Ende mit Schrecken als eine Schrecken ohne Ende.“

Handlungsempfehlungen formuliert die Studie nicht. Impulse sollen von einer Tagung ausgehen, in deren Rahmen die Ergebnisse vorgestellt werden. Sie findet am 23. Januar im Corum der Emdener

Hochschule statt. Die Tagung richtet sich an Personen aus der Praxis wie Lehrer, Ausbilder, Sozialpädagogen, aber auch an Auszubildende oder Ausbildungsabbrücher.

Neben der Ergebnispräsentation gibt es an diesem Tag mehrere Vorträge. Unter anderem referiert Gerda Müller von der Ostfriesischen Landschaft zum Thema „Von der Schule in den Beruf und ins Studium - Übergänge gestalten in Ostfriesland“. Dr. Alexandra Uhly von Bundesinstitut für Berufsbildung spricht über „Strukturen, Entwicklungen und Determinanten von vorzeitigen Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung“. Und Klaus Voortmann von der Emdener Agentur für Arbeit hält einen Vortrag zum Thema „Der Übergang von der Schule in den Beruf - eine lokale Betrachtung“.

Zudem findet eine Podiumsdiskussion mit Vertretern des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes (DEHOGA), der Emdener Industrie- und Handelskammer (IHK), des Deutschen Gewerkschaftsbundes, der Agentur für Arbeit, der IGS Emden, des Verbundes Ausbildung Ostfriesland (VAO) und vom Hotel Regina Maris statt.

► Die Abschlussstagung der Studie ist am 23. Januar von 10 bis 17 Uhr im Corum der Hochschule Emden. Die Teilnahme ist kostenlos. Anmeldungen sind noch möglich. Kontakt: Antje Handelman, antje.handelman@hs-emden-leer.de; ☎ 0 49 21 / 807 1331

Abbildung 25: Emdener Zeitung 11.01.2014

# Betriebe stärker kontrollieren!

**Ergebnisse eines Forschungsprojekts der Emdener Hochschule zu Ausbildungsabbrechern vorgestellt. Fokus lag auf dem Hotel- und Gastronomiebereich.**

**Von EZ-Redakteur  
PATRICK PLEWE**  
☎ 0 49 21 / 89 00 419

**Emden.** Das Praktikum sollte einen realistischeren Eindruck der anschließenden Ausbildung vermitteln, und auf die Biografie des Auszubildenden sollte vor und während der Lehre mehr eingegangen werden. Außerdem sollten die Ausbildungsbetriebe stärker kontrolliert und die Ausbilder-eignungsprüfung regelmäßig wiederholt werden. Das sind Handlungsempfehlungen, die den 80 Teilnehmern gestern in der Hochschule Emden-Leer auf der Abschlussveranstaltung eines Forschungsprojektes mit auf den Weg gegeben worden sind.

Das Projekt hatte das Augenmerk auf das Hotelgewerbe und den Gastronomiebereich in Ostfriesland und Papenburg gelegt, weil hier die Abbrecherquote sehr hoch ist. Wie berichtet, ergaben erste Ergebnisse, dass schlechtes Betriebsklima, viele Überstunden und „unerfüllte Erwartungen“ Gründe für den vorzeitigen Ausbildungsabbruch sind. Ausbilder wünschten sich von ihren Betrieben hingegen mehr Zeit für ihre Auszubildenden sowie mehr Möglichkeiten für die eigene Weiterbildung. Gestern wurden weitere Ergebnisse der wissenschaftlichen Arbeit vorgestellt,

außerdem gab es Fachvorträge und eine Podiumsdiskussion.

Fehlende Motivation, gesundheitliche Probleme und Überforderung sind weitere Gründe für die Entscheidung der Jugendlichen, die Lehre vorzeitig zu beenden. Diese Meinung haben zumindest die Ausbilder, die im Rahmen der Studie befragt wurden. Sie wünschen sich von den Azubis eine höhere Leistungsbereitschaft, von deren Eltern aber auch ein stärkeres Interesse, sagte Professor **Dr. Sylke Bartmann**. „Die Jugendlichen führen hingegen Überstunden, die Anzahl der Urlaubstage und die Bezahlung an“, sagte Professor **Dr. Astrid Hübner**.

Sichtbar wurden diese Aspekte gestern durch Zettel, die im Coram der Hochschule hingen und die Auszüge aus den geführten Interviews zeigten. „Kein Urlaub“, „Druck und Stress“ stand da zum Beispiel drauf, sogar von 200 Überstunden und Schlägen war die Rede.

## „Sehr ernstes Thema“

Das Thema Ausbildungsabbruch im Hotel- und Gastronomiebereich sei ein „sehr ernstes und wichtiges Thema“, vor allem in Ostfriesland, sagte der Präsident der Hochschule, Professor **Dr. Gerhard Kreutz**. Er hofft, dass die Studie Im-

pulse für eine bessere Zukunft geben kann.

Auf eine Signalwirkung hoffte gestern auch **Timo Weise**, Abteilungsleiter für Aus- und Weiterbildung bei der Industrie- und Handelskammer (IHK) für Ostfriesland und Papenburg. Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse liege in dem Bereich momentan auf dem Stand von vor zehn Jahren - gleichzeitig habe der Tourismus in der Vergangenheit aber gut zugenommen. „Das geht auseinander, darunter leidet dann die Qualität. Wir müssen aber auch sehr guten Service liefern. Sonst läuft etwas falsch!“, betonte Weise.



**Vorträge:** Im Coram der Hochschule Emden-Leer fand gestern die Abschlussveranstaltung eines Studienprojektes zu Ausbildungsabbrechern im Hotel- und Gastronomiebereich statt. **EZ-Bild:** Plewe

Abbildung 26: Emdener Zeitung 24.01.2014



## Pressemitteilung der Hochschule Emden/Leer (13.05.2012)

### Hochschule befragte junge Ausbildungsabbrecher

Mit ihrer Beteiligung an einer Umfrage zum Thema Ausbildungsabbruch haben mehrere Jugendliche an einem Gewinnspiel der Hochschule Emden/Leer und der Industrie- und Handelskammer für Ostfriesland und Papenburg teilgenommen. Heute wurden die Gewinner in der Hochschule gezogen.

Die Umfrage erfolgte im Zusammenhang mit dem Forschungsprojekt „AbJOP“ (Ausbildungsabbruch Jugendlicher in Ostfriesland und Papenburg), das seit September 2011 vom Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit in Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer für Ostfriesland und Papenburg sowie weiteren Kooperationspartnern durchgeführt wird. Untersucht wird das Phänomen Ausbildungsabbruch. Per Online-Fragebogenerhebung hatte man gezielt Jugendliche angesprochen, deren Ausbildungsvertrag vorzeitig aufgehoben wurde. Bei der Erfassung kam die webbasierte Softwarelösung für Lehrevaluation EvaSys erfolgreich zum Einsatz. Ziel des Projektes ist es, zu klären, welche Gründe und welche Prozesse zu den vorzeitigen Ausbildungsvertragslösungen geführt haben. Aus den Ergebnissen wird ein Maßnahmenkatalog zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen für die Region Ostfriesland/Papenburg erstellt. „Bei diesem Projekt ziehen Hochschule und IHK an einem Strang, um künftig mehr Jugendlichen eine erfolgreiche Ausbildung zu ermöglichen“, sagte Hochschulpräsident Prof. Dr. Gerhard Kreutz.

Die anonymisierte Ziehung der Gewinner erfolgte heute Vormittag durch Hochschulpräsident Prof. Dr. Gerhard Kreutz und Timo Weise, Leiter der Abteilung Aus- und Weiterbildung der IHK, im Beisein von Projektleiterin Prof. Dr. Astrid Hübner und Projektkoordinatorin Antje Handelsmann. Die Preise, ein i-Pod shuffle (1. Preis) sowie je zwei Kinokarten (2. und 3. Preis), stiftete die IHK.



(v.l.) Antje Handelsmann (Projektkoordinatorin), Prof. Dr. Astrid Hübner (Projektleiterin), Prof. Dr. Gerhard Kreutz (Präsident Hochschule Emden/Leer), Timo Weise (Leiter der Abteilung Aus- und Weiterbildung der IHK).



**Projektleiterinnen:**

Prof. Dr. Sylke Bartmann

Prof. Dr. Astrid Hübner

Hochschule Emden Leer  
Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit  
Constantiaplatz 4  
26723 Emden  
Email: sylke.bartmann@hs-emden-leer.de  
Tel: 04921/807-1175

Hochschule Emden Leer  
Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit  
Constantiaplatz 4  
26723 Emden  
Email: astrid.huebner@hs-emden-leer.de  
Tel: 04921/807-1194

**Projektkoordinatorin / wissenschaftliche Mitarbeiterin:**

Antje Handelmann (MA)  
Email: antje.handelmann@hs-emden-leer.de

**Wissenschaftliche Hilfskräfte:**

Esther Maren Janßen (BA)  
Friederike Schrupf (BA)

**Projektlaufzeit**

Beginn:	01.09.2011
Ende:	31.01.2014
Beginn der Projektarbeit:	07.11.2011
Ende der Projektarbeit:	31.01.2014

**Projektförderung:**

Das Projekt wurde mit Mitteln des Landes Niedersachsen und des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung gefördert.



Niedersachsen