

Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb

Eine explorative Studie mit Auszubildenden sowie Schülerinnen und Schülern

Dissertationsschrift zur Erlangung des akademischen Grades
Doktor der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
(Dr. rer. pol.)

eingereicht von Annette Hoxtell
an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Potsdam

Erstgutachter: Prof. Dr. Bernd Meier
Zweitgutachter: Prof. Dr. Dieter Wagner

Dieses Werk ist unter einem Creative Commons Lizenzvertrag lizenziert:
Namensnennung 4.0 International
Um die Bedingungen der Lizenz einzusehen, folgen Sie bitte dem Hyperlink:
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Online veröffentlicht auf dem
Publikationsserver der Universität Potsdam:
URN [urn:nbn:de:kobv:517-opus4-93377](http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:kobv:517-opus4-93377)
<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:kobv:517-opus4-93377>

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	IX
Tabellenverzeichnis.....	XI
Danke	XIV
1 Einleitung	1
1.1 Begriffsbestimmung Entscheidungsgrund	3
1.2 Aufbau der Arbeit	3
2 Jugend und Ausbildung	5
2.1 Der Ausbildungsmarkt.....	5
2.2 Bildung und berufliche Aspirationen	6
3 Ausbildungswahl	8
3.1 Berufswahl	8
3.1.1 Deskriptive Berufswahltheorien	8
3.1.1.1 Psychologische Berufswahltheorien	9
3.1.1.2 Soziologische Berufswahltheorien	11
3.1.1.3 Wirtschaftswissenschaftliche Berufswahltheorien.....	13
3.1.1.4 Umfassende Modelle der Berufswahl.....	14
3.1.2 Didaktische Modelle der Berufswahl	17
3.1.2.1 Ziele und Aufgaben des Unterrichts	17
3.1.2.2 Biografische Berufswahlvorbereitung.....	19
3.1.2.3 Das Pyramidenmodell der Berufswahlbereitschaft	21
3.2 Betriebswahltheorie	22
3.3 Das Modell der Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess	25
3.4 Zwischenfazit zu den theoretischen Kapiteln 2 und 3	27
4 Forschungsstand zur Ausbildungsbetriebswahl.....	29
4.1 Die Ausbildungsbetriebswahl von Auszubildenden	29
4.2 Die Ausbildungsbetriebswahl von Schülern und Schülerinnen	31
4.3 Empfehlungen aus aktueller Forschung.....	33
4.4 Zwischenfazit zum Forschungsstand.....	33
5 Methodik.....	35
5.1 Charakteristika und Güte qualitativer Forschung	36
5.2 Forschungsdesign mit Schülerinnen und Schülern	38
5.2.1 Auswahl der Schülerstichprobe	39
5.2.2 Datenerhebung mittels narrativem Interview	39

5.2.3	Datenauswertung mittels inhaltlich-strukturierender Inhaltsanalyse.....	41
5.3	Forschungsdesign mit Auszubildenden.....	43
5.3.1	Auswahl der Betriebs- und Auszubildendenstichprobe.....	44
5.3.2	Datenerhebung in Fallstudien.....	44
5.3.2.1	Datenerhebung mittels narrativem Interview bei Auszubildenden	45
5.3.2.2	Datenerhebung mittels Experteninterview	45
5.3.2.3	Datenerhebung mittels teilnehmender Beobachtung.....	45
5.3.2.4	Datenerhebung von Ausbildungswerbemedien	46
5.3.3	Datenauswertung in Fallstudien	46
5.3.3.1	Datenauswertung der Interviews mittels inhaltlich-strukturierender Inhaltsanalyse	46
5.3.3.2	Datenauswertung der teilnehmenden Beobachtung	47
5.3.3.3	Datenauswertung von Ausbildungswerbemedien.....	47
5.3.4	Datenauswertung aller Fallstudien	48
5.4	Auswertung aller Interviews mit Auszubildenden sowie Schülerinnen und Schülern	49
6	Fallstudien – Entscheidungsgründe und- wege für vier Betriebe	50
6.1	Fallstudie FOCKE – ein schützendes und sicheres Dach über dem Kopf	51
6.1.1	Die Auszubildenden bei FOCKE und ihr Entscheidungsprozess im Fokus.....	52
6.1.2	Unternehmensbild, tatsächliche und fiktive Entscheidungsgründe für FOCKE 55	
6.1.2.1	Tatsächliche Entscheidungsgründe für FOCKE.....	55
6.1.2.2	Unternehmensbild FOCKE.....	56
6.1.2.2.1	Unternehmensbild der Auszubildenden von FOCKE	57
6.1.2.2.2	Unternehmensbild von FOCKE im Außenauftritt.....	58
6.1.2.2.3	Das Unternehmensbild anlässlich einer Besichtigung von FOCKE.....	62
6.1.2.3	Fiktive Entscheidungsgründe für FOCKE	64
6.1.3	Vergleich und Interpretation der tatsächlichen und fiktiven Entscheidungsgründe für FOCKE	65
6.1.4	Arbeitsausschnitt bei FOCKE – Gewissenhaftigkeit und Präzision.....	66
6.2	Fallstudie Knittel – mittelständischer Farbspezialist	67
6.2.1	Die Auszubildenden bei Knittel und ihre Betriebsorientierung im Fokus.....	68
6.2.2	Unternehmensbild, tatsächliche und fiktive Entscheidungsgründe für Knittel	70
6.2.2.1	Tatsächliche Entscheidungsgründe für Knittel.....	70
6.2.2.2	Unternehmensbild Knittel.....	71

6.2.2.2.1	Unternehmensbild der Auszubildenden von Knittel	72
6.2.2.2.2	Unternehmensbild von Knittel im medialen Außenauftritt.....	73
6.2.2.3	Fiktive Entscheidungsgründe für Knittel	75
6.2.2.3.1	Erneute Entscheidung von Auszubildenden bei Knittel.....	75
6.2.2.3.2	Ratschläge von Auszubildenden bei Knittel.....	76
6.2.3	Vergleich und Interpretation der tatsächlichen und fiktiven Entscheidungsgründe für Knittel	77
6.2.4	Messebesuch bei Knittel – ein farbenfroher Auftritt.....	78
6.3	Fallstudie Landhaus Alte Eichen – ein Haus mit Charme und Vielfalt	79
6.3.1	Die Auszubildenden vom Landhaus Alte Eichen und ihre Betriebsorientierung im Fokus	80
6.3.2	Unternehmensbild, tatsächliche und fiktive Entscheidungsgründe für das Landhaus Alte Eichen	83
6.3.2.1	Tatsächliche Entscheidungsgründe für das Landhaus Alte Eichen	83
6.3.2.2	Unternehmensbild Landhaus Alte Eichen.....	84
6.3.2.2.1	Unternehmensbild der Auszubildenden vom Landhaus Alte Eichen ..	84
6.3.2.2.2	Website vom Landhaus Alte Eichen.....	86
6.3.2.3	Fiktive Entscheidungsgründe für das Landhaus Alte Eichen.....	87
6.3.2.3.1	Erneute Entscheidung von Auszubildenden beim Landhaus Alte Eichen	87
6.3.2.3.2	Ratschläge von Auszubildenden beim Landhaus Alte Eichen	88
6.3.3	Vergleich und Interpretation der tatsächlichen und fiktiven Entscheidungsgründe für das Landhaus Alte Eichen	89
6.3.4	Arbeitsausschnitt im Landhaus Alte Eichen – Betriebsamkeit und Familiarität..	91
6.4	Fallstudie Studio Babelsberg – Imposanz und Bodenständigkeit	92
6.4.1	Die Auszubildenden von Studio Babelsberg und ihre Betriebsorientierung im Fokus	93
6.4.2	Unternehmensbild, tatsächliche und fiktive Entscheidungsgründe für Studio Babelsberg	95
6.4.2.1	Tatsächliche Entscheidungsgründe für Studio Babelsberg	95
6.4.2.2	Unternehmensbild von Studio Babelsberg	97
6.4.2.2.1	Unternehmensbild der Auszubildenden von Studio Babelsberg.....	97
6.4.2.2.2	Website von Studio Babelsberg.....	100
6.4.2.3	Fiktive Entscheidungsgründe für Studio Babelsberg	101
6.4.2.3.1	Erneute Entscheidung von Auszubildenden von Studio Babelsberg .	101
6.4.2.3.2	Ratschläge von Auszubildenden bei Studio Babelsberg	102
6.4.3	Vergleich und Interpretation der tatsächlichen und fiktiven Entscheidungsgründe für Studio Babelsberg.....	103

6.4.4	Arbeitsausschnitt bei Studio Babelsberg – Solidität und Mythos	105
7	Entscheidung für den Ausbildungsbetrieb aus der Sicht von Auszubildenden	106
7.1	Datenerhebung mit Auszubildenden	107
7.2	Beschreibung der Stichprobe der Auszubildenden unter Berücksichtigung einzelner Merkmale	107
7.2.1	Geschlecht der Auszubildenden.....	107
7.2.2	Alter der Auszubildenden	107
7.2.3	Schulabschluss der Auszubildenden	108
7.2.4	Beeinträchtigungen der Auszubildenden.....	109
7.2.5	Migrationshintergrund der Auszubildenden	110
7.2.6	Wohnort der Auszubildenden vor Ausbildungsbeginn	111
7.2.7	Zeit der Auszubildenden vor der Ausbildung.....	111
7.2.8	Pläne der Auszubildenden nach der Ausbildung	112
7.3	Beschreibung der Stichprobe der Auszubildenden unter Berücksichtigung von Merkmalskombinationen.....	113
7.3.1	Verteilung der Auszubildenden nach Geschlecht und Alter	113
7.3.2	Verteilung der Auszubildenden nach Geschlecht und Schulabschluss.....	114
7.3.3	Verteilung der Auszubildenden nach Geschlecht und Zeit vor der Ausbildung	115
7.3.4	Verteilung der Auszubildenden nach Geschlecht und Plänen nach der Ausbildung.	116
7.3.5	Verteilung der Auszubildenden nach Alter und Schulabschluss.....	117
7.3.6	Verteilung der Auszubildenden nach Alter und Zeit vor der Ausbildung	118
7.3.7	Verteilung der Auszubildenden nach Alter und Plänen nach der Ausbildung	118
7.3.8	Verteilung der Auszubildenden nach Schulabschluss und Plänen nach der Ausbildung	119
7.4	Entscheidungsgründe aller Auszubildenden für den Ausbildungsbetrieb.....	119
7.4.1	Tatsächliche Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb.....	119
7.4.2	Fiktive Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb	121
7.4.3	Alle Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb.....	123
7.5	Vergleich der Entscheidungsgründe nach Betrieben – eine Cross-Case-Analyse	123
7.6	Entscheidungsgründe für einen Ausbildungsbetrieb nach Einzelmerkmalen der Stichprobe der Auszubildenden.....	125
7.6.1	Entscheidungsgründe nach Geschlecht der Auszubildenden	126
7.6.2	Entscheidungsgründe nach Alter der Auszubildenden	128
7.6.3	Entscheidungsgründe nach Schulabschluss der Auszubildenden.....	131
7.6.4	Entscheidungsgründe nach Beeinträchtigung der Auszubildenden	133

7.6.5	Entscheidungsgründe nach Migrationshintergrund der Auszubildenden ...	133
7.6.6	Entscheidungsgründe nach Wohnort der Auszubildenden vor der Ausbildung	133
7.6.7	Entscheidungsgründe nach Zeit der Auszubildenden vor der Ausbildung ..	133
7.6.8	Entscheidungsgründe nach Plänen der Auszubildenden nach der Ausbildung	134
7.7	Entscheidungsgründe nach Merkmalskombinationen der Stichprobe der Auszubildenden.....	136
7.7.1	Entscheidungsgründe nach Geschlecht und Alter der Auszubildenden	136
7.7.2	Entscheidungsgründe nach Geschlecht und Schulabschluss der Auszubildenden ...	138
7.7.3	Entscheidungsgründe nach Geschlecht der Auszubildenden und Zeit vor der Ausbildung	139
7.7.4	Entscheidungsgründe nach Geschlecht der Auszubildenden und Plänen nach der Ausbildung	139
7.7.5	Entscheidungsgründe nach Alter und Schulabschluss der Auszubildende ..	141
7.7.6	Entscheidungsgründe nach Alter der Auszubildenden und Zeit vor der Ausbildung	144
7.7.7	Entscheidungsgründe nach Alter der Auszubildenden und Plänen nach der Ausbildung	146
7.7.8	Entscheidungsgründe nach Schulabschluss der Auszubildenden und Plänen nach der Ausbildung	147
7.8	Einzelne Entscheidungsgründe von Auszubildenden.....	148
7.8.1	Erster Eindruck bei Auszubildenden	148
7.8.2	Vergleich bei Auszubildenden.....	149
7.8.3	Empfehlungen bei Auszubildenden	149
7.8.4	Betriebsklima bei Auszubildenden.....	149
7.8.5	Ort bei Auszubildenden	150
7.8.6	Größe bei Auszubildenden.....	150
7.8.7	Bezahlung bei Auszubildenden	150
7.8.8	Perspektiven bei Auszubildenden.....	151
7.8.9	Außenauftritt bei Auszubildenden.....	151
7.8.10	Solidität bei Auszubildenden	151
7.8.11	Niveau bei Auszubildenden.....	152
7.8.12	Neue Technik bei Auszubildenden.....	152
7.8.13	Ansehen bei Auszubildenden.....	152
7.9	Zwischenfazit zur Empirie mit Auszubildenden	152
8	Entscheidung für die Ausbildung aus der Sicht von Schülerinnen und Schülern.....	154
8.1	Datenerhebung mit Schülerinnen und Schülern.....	154
8.2	Die Schülerstichprobe	156

8.2.1	Schülerstichprobe nach Berufen der Eltern.....	158
8.2.2	Schülerstichprobe nach Praktika.....	160
8.2.3	Schülerstichprobe nach Plänen nach der Schule	161
8.2.4	Schülerstichprobe nach längerfristiger Lebensplanung.....	164
8.3	Der Entscheidungsprozess von Schülerinnen und Schülern	165
8.3.1	Frühe Berufsorientierung.....	166
8.3.2	Praktikum – von der Berufsorientierung zur Berufswahl	168
8.3.2.1	Praktikumsinhalte	168
8.3.2.2	Gründe für das Praktikum	169
8.3.2.3	Weitere Praktikumsaspekte.....	170
8.3.3	Ausbildungswahl	171
8.3.3.1	Ausbildungsplatzsuche.....	172
8.3.3.2	Gründe für den Ausbildungsberuf	173
8.3.3.2.1	Ausbildungsinhalte.....	173
8.3.3.2.2	Weitere Gründe für den Ausbildungsberuf	174
8.3.3.3	Gründe gegen den Ausbildungsberuf	175
8.3.3.4	Gründe für den Ausbildungsbetrieb	176
8.3.3.4.1	Personal	176
8.3.3.4.2	Ort	178
8.3.3.4.3	Betriebsklima	178
8.3.3.4.4	Weitere Gründe für den Ausbildungsbetrieb	178
8.3.3.5	Gründe gegen den Ausbildungsbetrieb	179
8.3.3.6	Abwägungen	180
8.3.3.7	Ratschläge zu Ausbildung und Beruf.....	181
8.4	Entscheidungsgründe aller Schülerinnen und Schülern für Ausbildung und Praktikum....	182
8.4.1	Entscheidungsgründe für Praktikum, Ausbildungsberuf und -betrieb	182
8.4.2	Vergleich der Entscheidungsgründe für Praktika, Ausbildungsberuf und -betrieb.....	183
8.4.3	Entscheidungsgründe gegen einen Ausbildungsberuf und -betrieb.....	185
8.4.4	Vergleich der Entscheidungsgründe für und gegen Ausbildungsberuf und -betrieb	186
8.4.5	Vergleich der Abwägungen sowie der Entscheidungsgründe für und gegen Ausbildungsberuf und -betrieb	187
8.4.6	Entscheidungsgründe von Schülerinnen und Schülern für den Ausbildungsbetrieb	187
8.5	Zwischenfazit zur Empirie mit Schülerinnen und Schülern.....	188
9	Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von Auszubildenden sowie Schülerinnen und Schülern	190

9.1	Vergleich aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von Schülerinnen und Schülern sowie Auszubildenden	191
9.2	Gemeinsame Entscheidungsgründe von Auszubildenden sowie Schülerinnen und Schülern für den Ausbildungsbetrieb	192
9.2.1	Persönlicher Eindruck	192
9.2.2	Solidität	193
9.2.3	Ort	194
9.2.4	Betriebsklima	195
9.2.5	Kontakte	195
9.2.6	Perspektiven.....	195
9.2.7	Bezahlung.....	196
9.2.8	Größe	196
9.2.9	Ansehen	197
9.3	Einzelne Entscheidungsgründe von Auszubildenden oder von Schülerinnen und Schülern	197
9.3.1	Spaß.....	197
9.3.2	Arbeitszeiten	197
9.3.3	Vergleiche	198
9.3.4	Außenauftritt	198
9.3.5	Neue Technik und Niveau	198
9.4	Zwischenfazit zur Empirie mit Schülerinnen und Schülern sowie Auszubildenden	198
10	Diskussion	200
10.1	Bedeutung der Befunde	200
10.1.1	Einordnung der empirischen Befunde in den theoretischen Rahmen	204
10.1.2	Vergleich der empirischen Befunde mit dem Forschungsstand	209
10.2	Bedeutung der Befunde für den berufswahlvorbereitenden Unterricht, für Betriebe und für die Gesellschaft	210
10.3	Forschungsbedarf.....	213
10.3.1	Methodischer Forschungsbedarf	214
10.3.2	Fachübergreifender Forschungsbedarf.....	214
	Literaturverzeichnis	XV
	Anlagenverzeichnis	XXVI

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Poraths Metatheoretisches Modell zur Erklärung der beruflichen Entwicklung (Porath 2014, S. 10)	15
Abbildung 2: Forßbohms Modell der Berufswahl als Entscheidung (Forßbohm 2010, S. 124–125)...	16
Abbildung 3: Modell der biografischen Berufswahlvorbereitung nach Meier (Meier 2007, S. 54).....	19
Abbildung 4: Das Pyramidenmodell der Berufswahlbereitschaft von Egloff und Jungo (Egloff & Jungo 2015, S. 143)	21
Abbildung 5: Operatives Modell der Betriebswahl angelehnt an Schank (vgl. Schank 2011, S. 85)....	24
Abbildung 6: Modell der Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess	26
Abbildung 7: Ablaufmodell des methodischen Gesamtdesigns	35
Abbildung 8: Ablauf der qualitativ-strukturierenden Inhaltsanalyse mit rein-induktiver Kategorienbildung nach Mayring und Steigleder (Mayring 2010, S. 68–70/Steigleder 2007, S. 183)	42
Abbildung 9: Multipel eingebettetes Fallstudiendesign mit vier Betrieben (angelehnt an Yin 2009, S. 46 nach COSMOS Corporation)	43
Abbildung 10: Verortung des 6. Kapitels im methodischen Gesamtdesign	50
Abbildung 11: Straßenansicht von FOCKE, aufgenommen am 3.11.2014.....	51
Abbildung 12: FOCKE Ausbildungsflyer, Stand 2014.....	59
Abbildung 13: Startseite mit Karrierebanner von FOCKE, abgerufen am 10.12.2014.....	60
Abbildung 14: Ausbildungs-Website von FOCKE, abgerufen am 10.12.2014.....	61
Abbildung 15: Verkaufsraum der Knittel-Filiale in der Schnellerstraße, aufgenommen am 4.5.2015	67
Abbildung 16: Postkarte Knittel vorne	73
Abbildung 17: Postkarte Knittel hinten.....	73
Abbildung 18: Ausbildungswebsite Knittel, abgerufen am 28.5.2015.....	74
Abbildung 19: Bildelement auf Ausbildungsanzeige von Knittel	75
Abbildung 20: Messestand Knittel, aufgenommen am 26.3.2015	78
Abbildung 21: Eingang zum Landhaus Alte Eichen, aufgenommen am 9.9.2015.....	79
Abbildung 22: Website Landhaus Alte Eichen, abgerufen am 4.9.2015.....	86
Abbildung 23: Ausschnitt aus Stellenübersicht des Landhauses Alte Eichen, abgerufen am 4.9.2015	86
Abbildung 24: Stellenanzeige für Hotelfachleute im Landhaus Alte Eichen, abgerufen am 2.10.2015	87
Abbildung 25: Straßenansicht der Einfahrt von Studio Babelsberg, aufgenommen am 4.3.2015	92
Abbildung 26: Ausbildungswebsite Studio Babelsberg, abgerufen am 13.4.2015	100
Abbildung 27: Verortung des 7. Kapitels im methodischen Gesamtdesign	106
Abbildung 28: Alter der Auszubildenden	108
Abbildung 29: Schulabschluss der Auszubildenden	109
Abbildung 30: Beeinträchtigungen der Auszubildenden	110
Abbildung 31: Migrationshintergrund der Auszubildenden	110
Abbildung 32: Wohnort der Auszubildenden vor Ausbildungsbeginn	111
Abbildung 33: Zeit vor der Ausbildung	112
Abbildung 34: Pläne der Auszubildenden nach der Ausbildung	112
Abbildung 35: Altersverteilung nach Geschlecht der Auszubildenden.....	114
Abbildung 36: Schulabschluss nach Geschlecht der Auszubildenden	115
Abbildung 37: Zeit vor der Ausbildung nach Geschlecht der Auszubildenden	116
Abbildung 38: Pläne nach der Ausbildung nach Geschlecht der Auszubildenden	117
Abbildung 39: Schulabschluss nach Alter der Auszubildenden	117
Abbildung 40: Zeit vor der Ausbildung nach Alter der Auszubildenden.....	118

Abbildung 41: Pläne nach der Ausbildung nach Alter der Auszubildenden	118
Abbildung 42: Pläne nach der Ausbildung nach Schulabschluss der Auszubildenden	119
Abbildung 43: Verortung des 8. Kapitels im methodischen Gesamtdesign	154
Abbildung 44: Alter der Schüler und Schülerinnen (41 Personen)	157
Abbildung 45: Beeinträchtigungen der Schüler und Schülerinnen (14 Personen)	157
Abbildung 46: Migrationshintergrund der Schüler und Schülerinnen (12 Personen)	158
Abbildung 47: Hochschulbildung im Elternhaus der Schüler und Schülerinnen (50 Personen)	158
Abbildung 48: Tätigkeitsgruppen der Mütter der Schüler und Schülerinnen (50 Personen) ...	159
Abbildung 49: Tätigkeitsgruppen der Väter der Schüler und Schülerinnen (50 Personen).	159
Abbildung 50: Verteilung der Schüler und Schülerinnen auf Praktikumsbereiche (95 Nennungen)	160
Abbildung 51: Verteilung der Schüler und Schülerinnen auf die acht beliebtesten Praktikumsbereiche nach Geschlecht (48 Nennungen).....	161
Abbildung 52: Pläne direkt nach der Schule (52 Personen).....	162
Abbildung 53: Pläne direkt nach der Schule im Geschlechtervergleich	162
Abbildung 54: Pläne direkt nach der Schule im Vergleich der Hochschulbildung der Eltern.	163
Abbildung 55: Pläne direkt nach der Schule im Vergleich der Klassenstufen	164
Abbildung 56: Langfristige Lebensplanung der Schüler und Schülerinnen (50 Personen)..	165
Abbildung 57: Verortung des 9. Kapitels im methodischen Gesamtdesign	190
Abbildung 58: Peter im Modell der Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess.....	205
Abbildung 59: Felicitä im Modell der Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess.....	206
Abbildung 60: Peter im Modell der biografischen Berufswahlvorbereitung nach Meier (vgl. Meier 2007, S. 54).....	207
Abbildung 61: Felicitä im Pyramidenmodell der Berufswahlbereitschaft (vgl. Egloff & Jungo 2015, S. 143)	207
Abbildung 62: Peter im Pyramidenmodell der Berufswahlbereitschaft von Egloff und Jungo (vgl. Egloff & Jungo 2015, S. 143).....	208

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Berufswahltheorien und ihre psychologischen, soziologischen und wirtschaftswissenschaftlichen Wurzeln.....	9
Tabelle 2: Entscheidungsgründe für und Unternehmensbild von Auszubildenden bei FOCKE ..	65
Tabelle 3: Entscheidungsgründe für und Unternehmensbild von Auszubildenden bei Knittel ..	77
Tabelle 4: Entscheidungsgründe für und Unternehmensbild von Auszubildenden im Landhaus Alte Eichen	90
Tabelle 5: Entscheidungsgründe für und Unternehmensbild von Auszubildenden bei Studio Babelsberg	104
Tabelle 6: Merkmalskorrelationen der Auszubildendenstichprobe	113
Tabelle 7: Altersdurchschnitt nach Geschlecht der Auszubildenden	114
Tabelle 8: Schulabschluss nach Geschlecht der Auszubildenden in Deutschland und in der Stichprobe (vgl. BIBB 2013, S.174).....	115
Tabelle 9: Tatsächliche Entscheidungsgründe aller Auszubildenden für die vier Ausbildungsbetriebe	120
Tabelle 10: Rangfolge der tatsächlichen Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb ..	121
Tabelle 11: Fiktive Entscheidungsgründe aller Auszubildenden.....	121
Tabelle 12: Rangfolge fiktiver Entscheidungsgründe aller Auszubildenden.....	122
Tabelle 13: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb aller Auszubildenden.....	123
Tabelle 14: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für FOCKE.....	124
Tabelle 15: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für Knittel.....	124
Tabelle 16: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für das Landhaus Alte Eichen	125
Tabelle 17: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für Studio Babelsberg	125
Tabelle 18: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von weiblichen Auszubildenden.....	126
Tabelle 19: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von männlichen Auszubildenden.....	127
Tabelle 20: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von <i>jüngeren</i> Auszubildenden.....	129
Tabelle 21: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von <i>älteren</i> Auszubildenden.....	129
Tabelle 22: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von <i>jungen</i> Auszubildenden.....	130
Tabelle 23: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von <i>alten</i> Auszubildenden.....	130
Tabelle 24: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von Auszubildenden mit mittlerem Schulabschluss	131
Tabelle 25: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von Auszubildenden mit Studienberechtigung.....	132
Tabelle 26: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von Auszubildenden in der Erstausbildung	134
Tabelle 27: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von Auszubildenden, die nach der Ausbildung in Betrieb und Beruf weiterarbeiten wollen	135

Tabelle 28: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von männlichen <i>jungen</i> Auszubildenden.....	136
Tabelle 29: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von weiblichen <i>jungen</i> Auszubildenden.....	137
Tabelle 30: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von männlichen <i>durchschnittlich alten</i> Auszubildenden	137
Tabelle 31: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von weiblichen Auszubildenden mit Studienberechtigung.....	138
Tabelle 32: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von männlichen Auszubildenden mit Studienberechtigung.....	138
Tabelle 33: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von männlichen Auszubildenden in der Erstausbildung.....	139
Tabelle 34: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von weiblichen Auszubildenden, die nach der Ausbildung im selben Beruf und Betrieb weiterarbeiten wollen.....	140
Tabelle 35: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von männlichen Auszubildenden, die nach der Ausbildung im selben Beruf und Betrieb weiterarbeiten wollen.....	140
Tabelle 36: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von <i>jüngeren</i> Auszubildenden mit mittlerem Schulabschluss	141
Tabelle 37: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von <i>jüngeren</i> Auszubildenden mit Studienberechtigung.....	141
Tabelle 38: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von <i>älteren</i> Auszubildenden mit Studienberechtigung.....	142
Tabelle 39: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von <i>jungen</i> Auszubildenden mit Studienberechtigung.....	143
Tabelle 40: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von „durchschnittlich alten“ Auszubildenden mit Studienberechtigung	143
Tabelle 41: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von <i>jüngeren</i> Auszubildenden in der Erstausbildung	144
Tabelle 42: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von älteren Auszubildenden in der Erstausbildung	144
Tabelle 43: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von <i>jungen</i> Auszubildenden in der Erstausbildung	145
Tabelle 44: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von <i>durchschnittlich alten</i> Auszubildenden in der Erstausbildung.....	145
Tabelle 45: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von <i>jungen</i> Auszubildenden, die nach der Ausbildung in Beruf und Betrieb bleiben wollen	146
Tabelle 46: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von <i>durchschnittlich alten</i> Auszubildenden, die nach der Ausbildung in Beruf und Betrieb bleiben wollen.....	146
Tabelle 47: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von Auszubildenden mit mittlerem Schulabschluss, die nach der Ausbildung im selben Beruf und Betrieb weiterarbeiten wollen.....	147
Tabelle 48: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von Auszubildenden mit Abitur, die nach der Ausbildung im selben Beruf und Betrieb weiterarbeiten wollen.....	147
Tabelle 49: Vergleich der Entscheidungsgründe für Praktika, Ausbildungsberuf und -betrieb von Schülerinnen und Schülern	183

Tabelle 50: Entscheidungsgründe für eine Ausbildung von Schülerinnen und Schülern	185
Tabelle 51: Vergleich der Entscheidungsgründe gegen Ausbildungsberuf und -betrieb von Schülerinnen und Schülern	186
Tabelle 52: Abwägungen und Entscheidungsgründe für und gegen eine Ausbildung von Schülerinnen und Schülern	186
Tabelle 53: Abwägungen und Entscheidungsgründe für und gegen eine Ausbildung von Schülerinnen und Schülern	187
Tabelle 54: Entscheidungsgründe von Schülerinnen und Schülern nach Ausbildungsbetrieb und -beruf	187
Tabelle 55: Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von Schülerinnen und Schülern.....	188
Tabelle 56: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb der Auszubildenden sowie der Schülerinnen und Schüler.....	191

Danke

„Mit Ausdauer kommt man immer vorwärts“, stand in einem Glückskeks, den mir eine Kollegin schenkte. Dieses Motto begleitete mich durch die gesamte Promotionsphase. Doch Ausdauer, Neugierde und Schaffensfreude alleine genügten nicht. Erst durch die Unterstützung und den Zuspruch wohlgesonnener Personen gibt es die vorliegende Arbeit. Dafür danke ich ihnen allen von Herzen.

Besonders hervorheben möchte ich meinem Doktorvater Bernd Meier. Er hieß mich interessiert willkommen, hatte stets ein offenes Ohr und brachte mich mit fachlichen Anstößen und seiner konstruktiven und wohlwollenden Art immer wieder zum Nach- und Weiterdenken. Zu guter Letzt half er mir, bürokratische und organisatorische Hürden zu meistern. Einen besseren Erstbetreuer hätte ich mir nicht wünschen können.

Genau so ging es mir mit meinem Zweitbetreuer Dieter Mette. Fachlich versiert, lebensfroh und begeisternd, immer da, wenn ich seinen Rat oder seine Unterstützung brauchte, half er mir, fachlich und als Mensch zu wachsen. Leider starb er im April 2016 – kurz bevor die vorliegende Arbeit fertig wurde.

Herzlich bedanken möchte ich mich bei Dieter Wagner, der kurzfristig als Zweitgutachter einsprang und die Arbeit in Rekordzeit begutachtete.

Ich danke meinem Mann und meinen Kindern. Sie haben immer an mich geglaubt und mich ermutigt – neben Worten auch mit einem selbst-gemachten Promotions-Survival-Kit. Vor Allem mein Mann schaffte die Rahmenbedingungen und hielt sie aufrecht, die es mir erlaubten, relativ entspannt und zügig zu promovieren. Meine Kinder lehrten mich, mich auf das Wesentliche zu besinnen und konzentriert zu arbeiten.

Meinen Eltern danke ich von Herzen. Sie ermutigten mich mein ganzes Leben lang, kritisch zu denken und meinen eigenen Weg zu gehen. Sie glaubten an mich und sprachen mir zu, wann immer es nötig war. Danke dafür! Meinem Vater möchte ich darüber hinaus für das Korrekturlesen so manch zähen ersten Entwurfs danken.

Dank meiner Vorgesetzten Sünne Andresen konnte ich die vorliegende Arbeit finanziell abgesichert in einer guten Arbeitsumgebung erstellen. Sünne hat mir berufliche Horizonte eröffnet und damit dafür gesorgt, dass aus dem Plan, der jahrelang in der Schublade schlummerte, ein real(isiert)es Promotionsprojekt wurde.

Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Aspirantenseminars der Lehreinheit Wirtschaft-Arbeit-Technik der Universität Potsdam möchte ich herzlich für die angeregten Diskussionen und Rückmeldungen danken. Als Externe waren sie meine Einbindung in das Fach.

Darüber hinaus möchte ich Tina Winter und Edda Wilde für – teils leidenschaftliche – Diskussionen zum wissenschaftlichen Arbeiten und der akademischen Welt – danken. Sie haben mir geholfen, klarer in meinen Gedanken zu werden und meinem Weg zu folgen.

Mein Dank gilt darüber hinaus meinem Freundes- und Kolleginnenkreis.

1 Einleitung

„Die jungen Leute spüren die ungeheuer große Vielfalt von Ausbildungsangeboten, haben aber große Schwierigkeiten, sich Maßstäbe und Kriterien für die richtige Auswahl zurechtzulegen“ (Klaus Hurrelmann in Mc Donald's et al. 2015, S. 81).

Es gibt in Deutschland mehr Ausbildungsplätze als Ausbildungswillige (Bundesagentur für Arbeit 2016). Wenn Jugendliche bestimmte Voraussetzungen erfüllen – und die meisten strengen sich an, dies zu tun –, haben sie gute Chancen, einen Ausbildungsplatz zu erhalten, der ihnen zusagt. Die schulische Berufswahlvorbereitung soll ihnen dabei helfen, einen solchen Ausbildungsplatz zu finden. Diese richtet sich jedoch nur auf die Wahl des Ausbildungsberufs, und nicht auf die Wahl des Ausbildungsbetriebs, obwohl der *Wunschbetrieb* die Zufriedenheit und Bleibeabsichten von Auszubildenden bestimmt – stärker noch als der *Wunschberuf* (Mc Donald's et al. 2013).

Dass die Wahl des Ausbildungsbetriebs bisher nicht Thema des berufswahlvorbereitenden Unterrichts ist, verwundert, denn Ausbildungsplätze wurden und werden durch die Ausbildungsbetriebe vergeben, nicht durch die Berufsschulen (vgl. Schank 2011, S. 26–27). Es kann sogar vorkommen, dass der Betrieb der Bewerberin oder dem Bewerber einen Ausbildungsplatz in einem anderen Beruf anbietet als dem, auf den sie oder er sich ursprünglich beworben hatte. Die Wahl einer dualen betrieblichen Berufsausbildung geht also zwingend mit einer Betriebswahl einher.

Woran liegt es, dass berufswahlvorbereitender Unterricht die Wahl des Ausbildungsbetriebs nicht thematisiert? Möglicherweise geht dieses Versäumnis auf die starke Nachfragesituation am Ausbildungsmarkt zurück, die bis zum Lehrjahr 2008/2009 vorherrschte (vgl. Mc Donald's 2013, S. 6/BMBF 2015, S. 12) und den Jugendlichen wenige Wahlmöglichkeiten ließ. Dieser Nachfrageüberhang ist – bundesweit betrachtet – Geschichte, und wird es aufgrund des demografischen Wandels vermutlich auch bleiben.

Möglicherweise geht dieses Versäumnis auch auf eine enge Auslegung des Berufsbegriffs auf die reinen Tätigkeiten zurück. Schließlich ist der Ausbildungsabschluss Währung am Arbeitsmarkt. Bei der Betrachtung verschiedener Betriebe ist fraglich, ob eine Person in jedem Betrieb ihren Ausbildungsabschluss gleichermaßen gut erlangen kann. Unternehmen haben ein Selbstbild als Arbeitgeber. Das reicht vom reinen Arbeitsleistungserbringungsbetrieb, in dem die Mitarbeiter austauschbar sind und als individuelle Menschen über ihre reinen Arbeitsfähigkeiten und -leistungen hinaus nicht zählen, bis hin zur sozialen Gemeinschaft, in die sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ganzheitlich als Person einbringen, in denen sie sich mit dem Betrieb identifizieren und die Gemeinschaft bereichern. Für Jugendliche stellt sich die Frage danach, wie sie einen Ausbildungsbetrieb wählen können, in dem sie eine förderliche Lern- und Arbeitsumgebung vorfinden, und für diejenigen, die die Jugendlichen begleiten, stellt sich die Frage danach, wie sie sie bei dieser Wahl unterstützen können.

Die vorliegende Arbeit beleuchtet aus berufs- und wirtschaftspädagogischer Sicht die Frage danach, aus welchen Gründen sich Jugendliche für einen Ausbildungsbetrieb entscheiden.

Ihr nähert sie sich aus prospektiver und retrospektiver Sicht an. Daraus ergeben sich Unterfragen:

1. Welche Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb bedenken Schülerinnen und Schüler vor Ausbildungsbeginn?
2. Aus welchen Gründen haben sich Auszubildende für den Ausbildungsbetrieb entschieden? Welche Entscheidungsgründe finden sie nach Ausbildungsbeginn relevant?
3. In welchen Punkten stimmen die Entscheidungsgründe von Schülern und Schülerinnen mit denen von Auszubildenden überein und in welchen nicht?
4. Sind bestimmte Entscheidungsgründe für Personen mit bestimmten Merkmalsausprägungen besonders wichtig?

Es handelt sich bei den Entscheidungsgründen für den Ausbildungsbetrieb um ein interdisziplinäres Thema, das auf pädagogischen, psychologischen, soziologischen und wirtschaftswissenschaftlichen Erkenntnissen aufbaut. Das Forschungsziel und das Erkenntnisinteresse sind berufs- und wirtschaftspädagogischer Natur und insbesondere für den berufswahlvorbereitenden Unterricht relevant.

Es ist höchste Zeit, die Wahl des Ausbildungsbetriebs im berufswahlvorbereitenden Unterricht zu thematisieren, mit dem Ziel, Schülerinnen und Schüler zur wiederholten Reflexion und Definition ihrer Entscheidungsgründe zu befähigen. Diese Arbeit liefert hierzu einen Beitrag, indem sie die Entscheidungsgründe für einen Ausbildungsbetrieb von Berliner und Brandenburger Schülerinnen und Schülern auf der einen Seite und Berliner und Brandenburger Auszubildenden auf der anderen Seite untersucht und miteinander kontrastiert. Sie zeigt einerseits, welche Entscheidungsgründe Schüler und Schülerinnen vor Ausbildungsbeginn bedenken, und andererseits, welche Entscheidungsgründe nach Ausbildungsbeginn aus Sicht der Auszubildenden relevant sind. Unterschiede im Antwortverhalten weisen darauf hin, dass bestimmte Entscheidungsgründe im Entscheidungsverlauf an Bedeutung verlieren und andere an Bedeutung gewinnen. Neben den Entscheidungsgründen geht diese Arbeit auch auf den Entscheidungsprozess von Schülerinnen und Schülern ein, sowohl anhand der empirischen Befunde als auch in einem theoretischen Modell der Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess.

Die gesammelten Entscheidungsgründe – und dabei insbesondere diejenigen, die von Auszubildenden, aber nicht von Schülerinnen und Schülern genannt werden, und gegebenenfalls solche, die für Personen mit bestimmten Merkmalsausprägungen besonders relevant sind – können in den berufswahlvorbereitenden Unterricht einfließen, falls Schülerinnen und Schüler sie nicht ohne Hilfe identifizieren. Das Modell der Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess hilft, den individuellen Stand des Entscheidungsprozesses bei Schülerinnen und Schülern festzustellen und den Unterricht entwicklungsgerecht zu gestalten.

Es gelingt der vorliegenden Arbeit, Antworten auf die Forschungsfragen zu finden. Diese Antworten sind gemäß der Fragestellung und aufgrund der explorativen Anlage der Untersuchung deskriptiv. An einigen Stellen erfolgen vorsichtige Einschätzungen zu Kausalzusammenhängen zwischen personenbezogenen Merkmalen und favorisierten Entschei-

dungsgründen. Ob die Ergebnisse repräsentativ und die vermuteten Kausalzusammenhänge treffend sind, müssen weitere, quantitative Erhebungen zeigen.

1.1 Begriffsbestimmung Entscheidungsgrund

Ich verwende in der vorliegenden Arbeit den Begriff *Entscheidungsgrund*. Damit sind die Beweggründe gemeint, die während des Entscheidungsprozesses für einen Ausbildungsbetrieb erwogen werden und Produkt mehr oder weniger rationaler Überlegungen sind. In vielen Fällen fließen diese Beweggründe in die tatsächliche Entscheidung ein, sie können aber auch verworfen werden. Es gilt: Auch im Falle des Verwerfens sind Entscheidungsgründe Teil des Entscheidungsprozesses.

Anstatt den Begriff *Entscheidungsgründe* zu verwenden, habe ich darüber nachgedacht, von *Motiven* oder *Kriterien* zu sprechen. Den Begriff *Motive* verwarf ich, weil Motive auf stabilen Persönlichkeitseigenschaften fußen. Herauszufinden, ob das bei den angeführten *Gründen* der Fall ist, ist nicht mein Forschungsziel. Gegen den Begriff *Kriterium* entschied ich mich, weil er schwächer ist als der Begriff *Gründe*. Im Duden wird *Kriterium* definiert als „*unterscheidendes Merkmal als Bedingung für einen Sachverhalt, ein Urteil, eine Entscheidung*“ (Bibliographisches Institut 2016a), *Grund* als „*Umstand, Tatbestand o. Ä., durch den sich jemand bewogen fühlt, etwas Bestimmtes zu tun, oder der ein Ereignis oder einen anderen Tatbestand erklärt; Motiv, Beweggrund*“ (Bibliographisches Institut 2016b).

In narrativen Einzelinterviews fragte ich die Auszubildenden sowie Schülerinnen und Schüler nach ihren Entscheidungsgründen für einen Ausbildungsbetrieb. Diese Formulierung führte sie dazu, sich auf verbindliche Gründe festzulegen, anstatt beliebige Kriterien anzuführen, die allgemein betrachtet relevant sind, nicht aber für sie persönlich. Die Auszubildenden entschieden sich tatsächlich aus bestimmten Gründen für einen Ausbildungsbetrieb. Diese tatsächlichen Entscheidungsgründe fragte ich ab – genauso wie fiktive Gründe. Denn mit ihrem retrospektiven Wissen könnten die Auszubildenden bei einer erneuten Ausbildungsentscheidung andere Gründe erwägen als bei der tatsächlichen Entscheidung. Nach der Definition im Duden wägen Schülerinnen und Schüler bereits Entscheidungsgründe ab. Nur die Zukunft wird zeigen, ob und inwieweit diese Gründe in die tatsächliche Entscheidung einfließen.

1.2 Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in zehn Kapitel. Auf die Einleitung in Kapitel 1 folgt der theoretische Hintergrund in den Kapiteln 2 und 3. Kapitel 4 arbeitet den Forschungsstand auf, Kapitel 5 legt das methodische Vorgehen dar, die Kapitel 6–9 widmen sich den empirischen Erkenntnissen und in Kapitel 10 findet sich die Diskussion.

Etwas detaillierter betrachtet ergibt sich folgender Aufbau: Im zweiten Kapitel stelle ich die beiden Kernelemente dieser Arbeit vor – Jugendliche und den Ausbildungsmarkt. Auf der einen Seite zeige ich auf, welche Lebensentwürfe die Jugendlichen haben und welche Rolle sie dabei Arbeit, Berufstätigkeit und Ausbildung zuweisen. Auf der anderen Seite beleuchte ich den Ausbildungsmarkt – in Deutschland und in der untersuchten Region Berlin-Brandenburg. Dies erlaubt, die Bildungsaspirationen der Jugendlichen mit den Ausbildungsmöglichkeiten zu vergleichen.

Im dritten Kapitel gehe ich auf die theoretischen Grundlagen der Betriebs- und Berufswahl ein. Sie zusammen machen die Ausbildungswahl aus und können ohneeinander nicht existieren. Zur Wahl des Ausbildungsbetriebs gibt es bisher nur ein einziges Modell. Die Berufswahl hingegen ist gut erforscht und liefert wichtige theoretische Impulse für die Betriebswahl. Da es keine Theorie zur Ausbildungswahl als Ganzem gibt, führe ich ein eigenes Modell zur Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess ein.

Im vierten Kapitel lege ich den aktuellen Forschungsstand zur Ausbildungsbetriebswahl dar. Es gibt zwei Studien, die sich mit dem Betriebswahlverhalten von Auszubildenden befassen. Auf die Wahl des Ausbildungsbetriebs von Schülerinnen und Schülern gehen insgesamt vier Studien ein – zwei schwerpunktmäßig, zwei am Rande. Neben den eigentlichen Entscheidungsgründen für den Ausbildungsbetrieb legt eine Arbeit eine Typologie von Betriebs- und Berufswählenden dar, die ich im Diskussionsteil auf die Stichprobe der Auszubildenden anwende.

Im fünften Kapitel stelle ich das methodische Vorgehen dar, mit dem ich die Forschungsfrage untersuche. Das Forschungsdesign ist zweigeteilt, um beiden Gruppen der Befragten gerecht zu werden. Es besteht aus Einzelinterviews mit Schülerinnen und Schülern und Fallstudien mit Auszubildenden. Die Auswertung erfolgt in einem dreistufigen Prozess, wobei ich in der letzten Stufe die Ergebnisse beider Personengruppen gemeinsam auswerte.

Im sechsten Kapitel gehe ich in vier Fallstudien auf die Entscheidungsgründe und -wege von 17 Auszubildenden für vier Betriebe ein. Diese Betriebe befinden sich in Berlin und Brandenburg, gehören unterschiedlichen Branchen an und bilden in verschiedenen Berufen aus. Das siebte Kapitel baut auf dem sechsten auf. Es zeigt die gemeinsamen Entscheidungsgründe aller Auszubildende, aber auch Unterschiede, je nachdem, welchem Betrieb die Auszubildenden angehören. Darüber hinaus zeige ich in Kapitel sieben, welche Entscheidungsgründe Auszubildenden mit bestimmten Merkmalsausprägungen besonders wichtig sind und wovon bestimmte Entscheidungsgründe beeinflusst werden.

Im achten Kapitel gehe ich auf die Entscheidungsgründe und den Entscheidungsprozess für den Ausbildungsbetrieb von 52 Schülerinnen und Schülern aus Berlin und Brandenburg ein. Den Entscheidungsprozess stelle ich anhand typischer Phasen dar, in denen sich die Schülerinnen und Schüler befinden. Parallel zu Kapitel 7 zeige ich auf, welche Entscheidungsgründe für Schülerinnen und Schüler mit bestimmten Merkmalsausprägungen besonders relevant sind.

Im neunten Kapitel führe ich die Entscheidungsgründe von Auszubildenden aus Kapitel sieben sowie die Entscheidungsgründe von Schülerinnen und Schülern aus Kapitel 8 zu einem Gesamtentscheidungsbild zusammen. Ich zeige auf, welche Gemeinsamkeiten, aber auch welche Unterschiede es zwischen den Entscheidungsgründen von Auszubildenden sowie Schülerinnen und Schülern gibt. Wie im siebten Kapitel zeige ich, welche Entscheidungsgründe Jugendlichen mit bestimmten Merkmalsausprägungen besonders wichtig sind und wovon bestimmte Entscheidungsgründe beeinflusst werden.

In der Diskussion im zehnten Kapitel ordne ich die Ergebnisse der empirischen Untersuchung in den theoretischen Rahmen ein und vergleiche sie mit vorherigen Forschungsergebnissen. Ich schätze ein, inwieweit die Ergebnisse relevant sind für den berufswahlvorbereitenden Unterricht, Betriebe und die Gesellschaft und identifiziere weiteren Forschungsbedarf.

2 Jugend und Ausbildung

Die sogenannte *junge Generation* umfasst Menschen im Alter von 12 bis 25 Jahren, Angehörige der Generation Y – ausgesprochen wie das englische Wort *why* – warum (vgl. Albert et al. 2015/Calmbach et al. 2011/Calmbach et al. 2016/Mc Donald's et al. 2013/Mc Donald's et al. 2015). Sie zeichnet sich durch Pragmatismus und Flexibilität aus – wichtige Fähigkeiten in einer Zeit, in der es die *Normalbiografie* nicht länger gibt und in der biografische Entscheidungen selbstständig getroffen werden müssen (Mc Donald's et al. 2015, S. 7)

Jugendliche beurteilen die Zukunft positiv (Mc Donald's et al. 2015, S. 12–13). Wichtig sind ihnen verlässliche soziale Bindungen und traditionelle Werte (Albert et al. 2015, S. 13). Auf Familie legen die Jugendlichen besonderen Wert: Dabei geht es vor allem um das Verhältnis zu den eigenen Eltern, die als wichtige Verbündete empfunden werden (Mc Donald's et al. 2015, S. 7); eigene Kinder finden Jugendliche weniger wichtig (Shell 2015, S. 15). Die herausgehobene Stellung der Familie spiegelt sich auch im persönlichen Wertekanon der Jugendlichen: An oberster Stelle stehen Familie und der soziale Nahraum, darauf folgen Eigenverantwortung und Unabhängigkeit sowie Respekt vor Gesetz und Ordnung (Shell 2015, S. 239/vgl. Mc Donald's et al. 2015, S. 18). Gesellschaftspolitische Priorität haben aus Sicht der Jugendlichen Kinder und Familie, Bildung, Wissenschaft und Forschung, soziale Sicherheit und Rente sowie der Arbeitsmarkt, welcher in den vorangegangenen Shell-Jugendstudien immerzu den Spitzenplatz der gesellschaftlichen Prioritäten einnahm (Shell 2015, S. 22). Dies deutet darauf hin, dass die Jugendlichen die Lage am Arbeitsmarkt als entspannt wahrnehmen.

2.1 Der Ausbildungsmarkt

„Seit etwa 2010 wandelt sich der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu einem durch die Nachfrage beherrschten Markt, während er davor von den Anbietern dominiert wurde. Objektiv stehen heute nicht mehr die Ausbildung- und Arbeitsuchenden unter dem Druck, eine Stelle zu finden, sondern inzwischen sind es die Anbieter von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen, also die privaten und öffentlichen Unternehmen, Betriebe, Firmen und Einrichtungen, die sich um genügend Nachwuchs und nachrückende Erwerbstätige bemühen müssen. Die Marktteilnehmer haben innerhalb weniger Jahre ihre Rollen getauscht“ (Klaus Hurrelmann in Mc Donald's et al. 2015, S. 6).

Die Krise am deutschen Arbeitsmarkt seit Mitte der 1990er Jahre führte auch zu einer Krise am Ausbildungsmarkt. In den Jahren 1995 bis 2005 überstieg die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen das Angebot bei Weitem. Immer mehr junge Menschen mit Realschul- und Gymnasialabschlüssen nahmen eine duale Berufsausbildung auf, Hauptschüler und -schülerinnen gingen oft leer aus (Mc Donald's et al. 2013, S. 6). 2008 änderte sich das: Aufgrund des demografischen Wandels und aufgrund des Endes der Wirtschaftskrise wurde der Ausbildungsmarkt angebotslastiger (Mc Donald's et al. 2015, S. 6). Kamen 2006 bundesweit auf 100 Ausbildungsinteressierte 95 Lehrstellen, gab es im Jahr 2008 bereits ein Angebot von im Schnitt 100,8 Lehrstellen, das sich seit 2011 im Bereich von 103 Lehrstellen eingependelt hat (BMBF 2015, S. 12).

Dieses Ungleichgewicht stellt sich je nach Bundesland unterschiedlich dar: Im März 2016 standen in Brandenburg beispielsweise 100 unversorgten Ausbildungsinteressierten 116 offene Lehrstellen gegenüber, in Berlin waren es jedoch nur 81 offene Lehrstellen (Bundesagentur für Arbeit 2016). Im Handwerk beispielsweise bewerben sich fast nur noch Haupt-

schulabsolventinnen und -absolventen, auch in anderen Branchen bewerben sich zunehmend Schulabgänger und -abgängerinnen ohne Abitur (Mc Donald's et al. 2013, S. 8).

2.2 Bildung und berufliche Aspirationen

„Die junge Generation hat sehr persönliche, von den eigenen Bedürfnissen ausgehende und durchaus anspruchsvolle Erwartungen an den Beruf. Das ist durch ihre biografische Ausgangslage nachvollziehbar: Sie hat während ihrer Jugendzeit erleben müssen, dass hohe Arbeitslosigkeit herrschte und ein großer Teil der Schulabsolventen keinen Ausbildungsplatz und keine Erwerbstätigkeit fand. Soweit es irgend möglich war, hat sie hierauf mit einer Verstärkung der Bildungsinvestitionen reagiert. Kommt sie jetzt tatsächlich in der Berufswelt an, dann soll sich ihre Investition in den langen Bildungsweg amortisieren“ (Klaus Hurrelmann in Mc Donald's et al. 2015, S. 82).

Allen Jugendlichen ist bewusst, wie wichtig eine gute Bildung für ihre Zukunft ist. Sie streben hohe Schulabschlüsse an und wissen, dass Berufsausbildung und Studium notwendig sind, um Zukunftschancen zu haben (vgl. Calmbach et al. 2011, S. 68/Mc Donald's et al. 2013, S. 7/Albert et al. 2015, S. 14–15). Fast alle Schüler gehen mehr oder weniger gerne zur Schule (Calmbach et al. 2011, S. 60–61). Vor allem Jugendliche aus gut situierten Elternhäusern strengen sich an, gute Schulabschlüsse, wenn möglich bessere als die eigenen Eltern, zu erlangen, um ihren sozialen Status zu halten (Mc Donald's et al. 2013, S. 7). Die Mehrheit der Jugendlichen glaubt, dass Leistung sich auszahlt, bezweifelt aber trotz Leistungswillens, es beruflich weiterzubringen als die eigenen Eltern (Mc Donald's et al. 2015, S. 28).

Je nach sozialem Milieu werden unterschiedliche Kriterien zur Berufswahl herangezogen. Ein kleiner Teil der Jugendlichen orientiert sich an den Eltern. Ein guter Teil wählt rational und nach Sicherheitsaspekten aus (Calmbach et al. 2011, S. 68–71). Als besonders hilfreich bei der Berufswahl erachtet die Hälfte der Jugendlichen Gespräche mit den Eltern sowie Betriebspraktika, etwa ein Drittel der Jugendlichen informiert sich im Internet sowie in Gesprächen mit Freunden und Bekannten sowie mit Menschen, die in diesem Beruf arbeiten (Mc Donald's et al. 2015, S. 56). Knapp die Hälfte der Schülerinnen und Schüler über 15 Jahre fühlt sich allerdings nicht ausreichend darüber informiert, was man nach der Schule machen kann (Mc Donald's et al. 2015, S. 53).

Vom Berufsleben wünschen sich Jugendliche, dass es sich ihren Bedürfnissen anpasst und nicht andersherum. Spaß ist ihnen wichtiger als ein gutes Einkommen oder ein sicherer Arbeitsplatz (Vodafone Stiftung Deutschland 2014, S. 4). Auf ein gewisses Maß an Grundversicherung achten sie dennoch: Bezogen auf ihren Beruf wünscht sich über ein Drittel der Jugendlichen, im Arbeitsleben und im Alter genügend Geld zur Verfügung zu haben und nicht arbeitslos zu werden (Mc Donald's et al. 2013, S. 18). In der neuesten Jugendstudie, der Sinus-Jugendstudie 2016, ergibt sich in etwa folgendes Bild der Berufswünsche: Knapp die Hälfte der Jugendlichen will sich selbst verwirklichen, für ein Drittel der Jugendlichen ist Sicherheit besonders wichtig und das übrige knappe Fünftel will überhaupt am Arbeitsmarkt teilhaben (Calmbach et al. 2016, S. 34–158). Für einen Arbeitsplatz, der sie besonders interessiert, würde über die Hälfte der Jugendlichen in eine andere Region ziehen oder gelegentlich am Wochenende oder nachts arbeiten (Mc Donald's et al. 2015, S. 32).

Die Shell-Jugendstudie nimmt eine Typologie zu den beruflichen Aspirationen der Jugendlichen vor und kommt zu dem Schluss, dass Jugendliche

- zu 37 Prozent Durchstarter sind, die einen hohen Nutzen und Erfüllungsgrad in ihrer Arbeit suchen, die sich ihnen anzupassen hat;
- zu 18 Prozent Idealisten sind, die etwas Sinnvolles tun wollen und Erfüllung in der Arbeit suchen;
- zu 27 Prozent Bodenständige sind, die gut planbar Karriere machen wollen;
- und zu 18 Prozent Distanzierte sind, die sich vom Berufsleben nicht angesprochen fühlen (Albert et al. 2015, S. 16–17).

Schüler und Schülerinnen, die eine duale Berufsausbildung anstreben, haben folgende Erwartungen:

- 87 Prozent finden, dass die Ausbildung auf den Berufsalltag vorbereiten soll,
- 79 Prozent wünschen sich einen festen Ansprechpartner im Betrieb bei Fragen und Problemen,
- 78 Prozent wollen im Betriebsalltag richtig mitarbeiten,
- 77 Prozent wünschen sich eine abwechslungsreiche und praxisnahe Ausbildung,
- 76 Prozent wollen viel Neues lernen
- und 75 Prozent wünschen eine angemessene Ausbildungsvergütung (Mc Donald's et al. 2013, S. 38).

3 Ausbildungswahl

Zentrales Thema dieser Arbeit sind Entscheidungskriterien von Schülerinnen und Schülern sowie von Auszubildenden für den Ausbildungsbetrieb. Zur Wahl des Ausbildungsbetriebs gibt es bisher nur eine einzige Theorie. Dies liegt daran, dass die wissenschaftliche Diskussion zur Ausbildungswahl den Beruf und nicht den Betrieb fokussiert. Wenngleich es in dieser Arbeit vorrangig um die Betriebswahl geht, beleuchte ich in Kapitel 3 die theoretischen Grundlagen der Betriebs- und der Berufswahl. Sie zusammen machen die Ausbildungswahl aus und können ohneeinander nicht existieren. Vor allem die Berufswahl ist gut erforscht und liefert wichtige theoretische Impulse für die Betriebswahl.

3.1 Berufswahl

Berufswahltheorien lassen sich auf verschiedene Weise systematisieren. Meist geschieht dies anhand des fachlichen Hintergrunds. Die drei großen theoretischen Strömungen in der deskriptiven Berufswahlforschung sind die Psychologie, die Soziologie und die Wirtschaftswissenschaften – sowie Mischformen aus diesen dreien. Daneben gibt es die präskriptive Berufswahlforschung, die ebenfalls die Berufswahl beschreibt und verstehen will, allerdings mit dem anwendungsbezogenen Ziel, Berufswahlprozesse anzuregen und zu einem gewissen Teil auch zu begleiten und zu steuern. Für die vorliegende Arbeit sind didaktische Modelle als Vertreter präskriptiver Berufswahlforschung relevant. Diese didaktischen Modelle können im berufsorientierenden Unterricht behandelt werden und somit das Entscheidungsverhalten Jugendlicher – der Forschungsgegenstand dieser Arbeit – beeinflussen.

Ich wende mich zuerst den deskriptiven Berufswahltheorien zu, gehe danach auf zwei präskriptive Modelle ein, die den von mir untersuchten ersten Übergang von der Schule in die Ausbildung vorbereiten und beschreiben, und stelle im Anschluss das Betriebswahlmodell vor. Aus den gesammelten Theorien und Modellen entwickle ich das Modell zur Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess. Es basiert vor allem auf zwei integrativen Modellen zur Berufswahl – das eine von Forßbohm, das andere von Porath – sowie dem operativen Modell der Betriebswahl von Schank (vgl. Forßbohm 2010/Porath 2013/Schank 2011).

3.1.1 Deskriptive Berufswahltheorien

Neuere Berufswahltheorien und -modelle vereinen Ansätze der drei Disziplinen Psychologie, Soziologie und Wirtschaftswissenschaften. Über einen einzigen fachlichen Zugang lässt sich das komplexe Phänomen Berufswahl nicht hinreichend erklären, zusammengenommen jedoch bieten Teilaspekte verschiedener Theorien ein recht gutes Bild vom gesamten Entscheidungsprozess und seinen Einflussgrößen. Ich gehe in der Folge übersichtsartig auf grundlegende Berufswahltheorien aus den einzelnen Fachgebieten ein, die für das Verständnis der beiden integrativen Berufswahlmodelle notwendig sind, auf denen das Modell zur Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess fußt (vgl.3.2).

Abgesehen von den fachlichen Hintergründen systematisieren manche Autorinnen und Autoren Berufswahltheorien nach dem Grad der Selbstbestimmtheit und der Interaktion der Berufswählenden sowie nach dem statischen oder prozesshaften Charakter der Berufswahl. Grundsätzlich basieren alle neueren – und damit auch die integrierten – Berufswahltheorien und -modelle darauf, dass Berufswählende selbst eine Wahl treffen – also

nicht völlig fremdbestimmt sind –, mit ihrer Umwelt interagieren und es sich bei der Berufswahl um einen Entscheidungsprozess handelt.

„Jedes Berufswahlkonzept ist [...] ein entscheidungstheoretisches Konzept, auch wenn in den einzelnen Konzepten nicht explizit herausgestellt wird, wie Individuen zu einer Entscheidung gelangen“ (Forßbohm 2010, S. 5).

Ich ordne die Theorien und theoretischen Strömungen den einzelnen Fachrichtungen zu, so, wie es mir sinnvoll erscheint, und so, wie es vor mir bereits andere Autorinnen und Autoren getan haben. Manche Autorinnen und Autoren haben zu dieser Zuordnung eine andere Meinung, denn die Trennung zwischen verschiedenen Strömungen ist nicht immer klar und kann zum Teil unterschiedlich ausgelegt werden. Vrooms Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungstheorie (VIE-Theorie) beispielsweise lässt sich sowohl der Psychologie als auch den Wirtschaftswissenschaften zuordnen. Forßbohm ordnet sie den *bedürfnispsychologischen* Konzepten der Berufswahl zu, weil die Berufsausübung der Befriedigung von persönlichen Motiven dient (Forßbohm 2010, S. 26). Ich ordne sie in Tabelle 1 den Wirtschaftswissenschaften zu, weil ich die VIE-Theorie vornehmlich als Entscheidungstheorie auslege und Entscheidungstheorien ihren fachlichen Ursprung in den Wirtschaftswissenschaften haben – vor allem im neoklassischen Entscheidungsmodell (vgl. Neumer 2009, S. 14).

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über einige grundlegende theoretischen Strömungen und bekannte Theorien in der Berufswahlforschung. In der Psychologie finden sich die ältesten und auch die meisten Berufswahltheorien. Ihre Ansätze entstammen der Berufsberatung im angloamerikanischen Raum. Historisch entwickelten sich als nächstes und teilweise auch gleichzeitig soziologische Theorien, die eine Reihe verschiedener Ansätze beinhalten; zuletzt entstanden ökonomische Berufswahltheorien.

Fach	Strömung	Berufswahltheorie
Psychologie	differenzialpsychologisch	Trait-&-Factor-Ansatz nach Parsons (1909); A theory of vocational choice von Holland (1959)
	entwicklungspsychologisch	A theory of occupational choice von Ginzberg et al. (1951); Laufbahnentwicklung nach Super (1953)
Soziologie	allokationstheoretisch	Daheim (1970); Beck et al. (1979)
	sozialkognitiv	Theorie des sozialen Lernens von beruflichen Entscheidungsprozessen nach Krumboltz et al. (1976)
Wirtschaft	entscheidungstheoretisch	VIE-Theorie nach Vroom (1964)
	humankapitaltheoretisch	Skill-Weights View nach Lazear (2003)

Tabelle 1: Berufswahltheorien und ihre psychologischen, soziologischen und wirtschaftswissenschaftlichen Wurzeln

3.1.1.1 Psychologische Berufswahltheorien

Die ersten berufswahltheoretischen Ansätze entstanden im Zeitalter der Industrialisierung um 1900. Davor stellte sich die Frage nach der Berufswahl kaum: Berufe wurden größtenteils durch gesellschaftliche Strukturen wie Familie und Stand vorgegeben (Armor 1969, S. 24–29). Durch die Industrialisierung wandelte sich die Arbeitswelt: Viele Menschen arbeiteten nun in Fabriken und waren die ersten in ihrer Familie, die bestimmte Tätigkeiten ausübten. An nordamerikanischen Schulen wurde der berufsbildende Unterricht eingeführt,

um Schülerinnen und Schülern berufspraktische Fähigkeiten zu vermitteln; die Berufswahl als solche wurde nicht thematisiert (ebd., S. 30).

Frank Parsons, ein unermüdlicher gesellschaftlicher Visionär (Jones 1994, S. 288), erkannte dieses Fehlen, gründete 1908, in seinem Todesjahr, ein Berufsberatungsbüro in Boston und entwickelte Handlungsleitfäden für Berufsberater. Sein Credo lautet:

„If a man is doing work for which he has a natural fitness and an adequate preparation,—if his abilities and enthusiasms are united with his daily work and find full scope therein—he has the foundation for a useful and happy life“ (Brewer 1942, S. 304).

Posthum erschien sein Buch *Choosing a vocation* (Jones 1994, S. 287). Darin stellte Parsons den Trait-&-Factor-Ansatz der Berufswahl vor, auch bekannt als Drei-Stufen-Modell oder Matching-Theorie. Eine eigenständige Theorie stellt dieser differenzialpsychologische Ansatz nicht dar (Forßbohm 2010, S. 33), wohl aber ist er wichtiger Ausgangspunkt für spätere Berufswahltheorien. Der Trait-&-Factor-Ansatz verlangt von Berufswählenden, sich ein klares Bild ihrer selbst und des Berufes zu machen, um diese Bilder miteinander in Einklang zu bringen (Parsons 1909, S. 5). Idealerweise findet sich ein Beruf, zu dem eine Person am besten passt.

Eignungsdiagnostische Verfahren sollten helfen, diese bestmögliche Passung zwischen Person und Beruf zu bestimmen, und wurden in den folgenden Jahrzehnten erforscht und weiterentwickelt – mit mäßigem Erfolg. Mensch und Beruf passten oft nicht zusammen. John Holland weitete den Trait-&-Factor-Ansatz mit seiner *theory of vocational choice* 1959 aus. Er ordnete Menschen aufgrund ihrer Erwartungen, Werte und Neigungen verschiedenen Persönlichkeitstypen zu, zu denen nicht nur ein Beruf, sondern eine ganze Reihe ähnlich gelagerter Berufe passt (Holland 1959/vgl. Forßbohm 2010, S. 37–46/vgl. Nowak S. 11/vgl. Porath 2013, S. 37–41/vgl. Schank 2011, S.148–150). Wichtig für das Verständnis des Modells zur Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess ist folgende Hintergrundannahme der differenzialpsychologischen Ansätze: Die Persönlichkeit beeinflusst die Berufswahl.

Holland entwickelte seine Theorie beständig weiter. In den 1990er Jahren weitete er den Passungsbegriff vom Beruf auf die komplette Umwelt aus, *„die aufgrund ihrer Beschaffenheit günstige Bedingungen für eine wechselseitige Anpassung von Person und Beruf bietet“* (Bußhoff 2015, S. 36/Gottfredson & Holland 1990). Damit schloss er auch den Betrieb als Teil der beruflichen Umwelt mit ein.

Hollands ursprüngliche Theorie fiel in eine höchst fruchtbare Zeit: In den USA verbesserten sich die Arbeitsbedingungen nach dem Zweiten Weltkrieg und die Berufsberatung wurde von politischer Seite forciert (Zunker 2016, S. 410). In diesem günstigen Klima begannen sich die theoretischen Zugänge zur Berufswahl aufzufächern. So entstanden beispielsweise in den 1950er Jahren die ersten entwicklungspsychologischen Ansätze der Berufswahlforschung.

1951 stellten Eli Ginzberg, Sol Ginsburg, Sidney Axelrad und John Herma eine Theorie vor, bei der die Berufswahl einem Prozess entspricht, der sich in verschiedene Phasen aufgliedert und im jungen Erwachsenenalter abgeschlossen ist (Ginzberg et al. 1952). Im Gegensatz zu früheren Berufswahltheorien betrachtet diese erste Entwicklungstheorie die Be-

rufswahl nicht mehr als ein einmaliges Ereignis, sondern unterstreicht ihre zeitliche Dimension und damit einhergehende Reifeprozesse (vgl. Forßbohm 2010, S. 47–51/vgl. Nowak 2002, S. 12–13/vgl. Bußhoff 2015, S. 11).

An die Entwicklungstheorie von Ginzberg et al. knüpfte Donald Super 1953 mit seiner Laufbahnthorie an, die er in den folgenden Jahrzehnten weiterentwickelte. Dieser Theorie nach erstreckt sich der berufliche Entwicklungsprozess über das gesamte Leben und umfasst fünf große Stadien, von denen das zweite, die *Erkundung*, in der vorliegenden Arbeit intensiv betrachtet wird. Super bettete diese Stadien beruflicher Entwicklung ganzheitlich in das Leben ein: So wie das Selbstkonzept einer Person reife auch ihre berufliche Entwicklung (Super 1953/Super 1980/vgl. Bußhoff 2015, S. 11–13/vgl. Forßbohm 2010, S. 52–65/vgl. Nowak 2002, S. 13–14/vgl. Schank 2011, S. 38). Wichtig für das Verständnis des Modells zur Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess sind aus entscheidungstheoretischer Sicht eben jener prozesshafte Charakter der beruflichen Entwicklung und seine Einbettung ins Leben in einem gesamtheitlichen Kontext.

Bis hierhin stammen die vorgestellten Berufswahltheorien aus den USA. Wie aber sah es in Deutschland aus? Hierzulande galt die Berufswahl als ein anwendungsorientiertes Phänomen. Die ersten Beratungsstellen – sozusagen Vorläufer der heutigen Arbeitsagenturen – nahmen ihre Arbeit zu Beginn des 20. Jahrhunderts auf (Krämer 2001, S. 4–5). 1923 wurde die Berufsberatung verbindlich geregelt und sah dabei drei Grundsätze vor: die Orientierung an den Neigungen und Fähigkeiten der Berufssuchenden, die Unparteilichkeit und die Orientierung am Arbeitsmarkt (ebd., S. 8). Der erste Grundsatz entsprach differenzialpsychologischen Berufswahlansätzen, die aus den USA übernommen und teilweise auch weiterentwickelt wurden (vgl. Fischer 1916, S. 334 – 342/Fischer 1961, S. 264–316). Mit dem letzten Grundsatz, der Arbeitsmarktorientierung, war die Reichsarbeitsverwaltung der Forschung mit ihren Allokationstheorien um einige Jahrzehnte voraus.

3.1.1.2 Soziologische Berufswahltheorien

Allokationstheorien gehören zu den soziologischen Berufswahltheorien und erlebten ihre Blüte in den 1970er Jahren, nicht mehr nur im amerikanischen, sondern auch im deutschsprachigen Raum. Die Hintergründe waren wirtschaftlicher und politischer Natur. Mitte der 1960er Jahre mahnten die Bildungspolitiker Hannes Hörnig in der DDR und Georg Picht in der BRD an, das Bildungssystem im jeweiligen Staat zu reformieren, um das Qualifikationsniveau der Absolventinnen und Absolventen zu erhöhen und die internationale Wettbewerbsfähigkeit aufrechtzuerhalten (Hörnig und Picht nach Lambrecht 2007, S. 473–474). Hannes Hörnig, der eng mit der SED-Führung zusammenarbeitete, konnte seine Forderungen im Rahmen der DDR-Hochschulreform von 1965 bis 1971 direkt umsetzen (ebd., S. 475). Insgesamt nahm die Berufswahlvorbereitung im Schulsystem der DDR einen großen Stellenwert ein. Erklärende Theorien finden sich jedoch nicht, was im planwirtschaftlichen System und der daraus resultierenden starken Gewichtung beruflicher Allokation begründet sein dürfte:

„Wenn daher gesagt wird, es handele sich bei der Berufsberatung ‚um pädagogische Einwirkungen als Spezialfall sozialer Einwirkungen‘ und ‚sozialistische Berufsberatung‘ sei demzufolge ‚weitgehend ein Erziehungsprozeß‘, so handelt es sich dabei nicht um eine sozialisationstheoretische Erklärung, sondern um die Beschreibung eines Steue-

rungsvorgangs im Rahmen planökonomischer Vorgaben, die mit Hilfe pädagogischer Mittel erreicht werden sollen“ (Anweiler 1988, S. 179/vgl. Kuhrt 1989, S. 161–162).

Georg Picht konnte seine Vorschläge in der BRD nicht ohne Weiteres in die politische Tat umsetzen, sondern wirkte publizistisch auf die öffentliche Meinung ein – unter anderem mit seinem Hauptwerk *Die Bildungskatastrophe* (Lambrecht 2007, S. 475). Dessen ökonomische Ausrichtung führte zu harscher Kritik vor allem von Ralf Dahrendorf als Verfechter eines *Bürgerrechts auf Bildung* (Dahrendorf 1965 in ebd.). Zwischen diesen beiden Polen entbrannte in der BRD eine Bildungsdiskussion, die bis in die 1970er Jahre hinein andauerte. Diskutiert wurde unter anderem über die Durchlässigkeit des Bildungsweges und das klassenspezifische Jugendbild – proletarische Jugendliche einerseits, die es durch die Berufserziehung zu züchtigen galt, und die Jugend der Oberschicht andererseits, die es zu bilden galt (Büchter 2013, S. 35) –, das durch die Separation der Bildungswege reproduziert wurde.

Neben den politischen Impulsen führte in der BRD auch die wirtschaftliche Rezession 1966/67 dazu, dass Legislative und Forschung sich stärker mit der Berufsbildung befassten. Erstmals fiel auf, dass Berufsausbildung und Beschäftigung nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch korrelierten (Hegelheimer 1973, S. 179).

„Im Herbst 1966, bei den ersten Anzeichen einer nachlassenden Konjunktur, verloren zuerst die ungelernten Hilfskräfte ihren Arbeitsplatz. Je vier arbeitslosen Hilfsarbeitern stand im Bundesgebiet nur eine offene Stelle für Ungelernte gegenüber. Auch Mitte 1967, als die Zahl der Arbeitslosen schon wieder erheblich zurückgegangen war, blieben die Ungelernten als Bodensatz der Krise zurück. Jeder zweite Mann ohne Beschäftigung war Hilfsarbeiter“ (Jungblut 1967).

Im Gegensatz zu den psychologisch orientierten Berufswahltheorien sehen soziologische Berufswahltheorien den Berufswählenden nicht als weitgehend selbstständig agierenden Akteur, sondern als stark von seiner Umwelt geprägt. Das Spektrum ist weit: Auf der einen Seite betrachten Allokationstheorien das Individuum als Tabula rasa, die vollkommen von der Umwelt beschrieben und in einem Beruf platziert wird. Auf der anderen Seite gestehen sozialkognitive Theorien dem Individuum genetische Prädispositionen zu, welche erst im Wechselspiel mit Umwelteinflüssen zu Lernerfahrungen und Entscheidungen führen (vgl. Porath et al., S. 28–34/Greilinger & Katz 2015b, S. 41–42/Nowak 2002, S. 23–26).

Allokationstheoretische Berufswahltheorien stellen Umwelteinflüsse in den Vordergrund. Hansjürgen Daheims Theorie beruflichen Handelns von 1970 ist solch eine allokationstheoretische Berufswahltheorie. Nach Daheim beeinflusst vor allem die Familie aufgrund ihrer *schichttypischen Leistungsorientierung* die Wahl einer bestimmten Schulform und somit auch die Ausbildungsmöglichkeiten, die sich daran anschließen. An der Wahl der Ausbildungsmöglichkeiten sind jedoch weitere Interaktionspartner wie Gleichaltrige, Lehrer und Berufsberaterinnen beteiligt (Daheim 1970/vgl. Forßbohm 2010, S. 67–68).

Die *schichttypische Leistungsorientierung* ist mit Ausnahme der etwa 20 Prozent prekären Bevölkerung (Albert et al.) kaum mehr aktuell; vielmehr ist über 40 Jahre später fast die gesamte deutsche Gesellschaft vom Leistungsgedanken durchdrungen und strebt nach hohen Bildungsabschlüssen. Nicht von der Hand zu weisen und für das Modell der Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess relevant ist jedoch die Aussage, dass Bildungs- und

berufliche Entscheidungen junger Menschen stark von ihrer Familie abhängen – und auch von anderen bekannten Personen beeinflusst werden können.

Ulrich Beck, Michael Brater und Bernd Wegener entwickelten Daheims Theorie 1979 weiter, indem sie sie um die Komponente der Milieukonformität ergänzten. Diese besagt, dass soziale Schranken zwischen Berufen bestehen und nur bestimmte Berufe zum sozialen Milieu der Berufswählenden passen. Eine nicht milieukonforme Berufswahl führe Unannehmlichkeiten mit sich: Im Falle des Milieuaufstiegs müsse sich der Berufswähler besonders anstrengen, im Falle des Milieuabstiegs sei er mit der Berufswahl unzufrieden (Beck et al. 1979). Wichtig für das Verständnis des Modells zur Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess ist die Tatsache, dass Berufswählende aufgrund ihres sozialen Umfelds bestimmte Berufe aus ihrem Entscheidungsprozess ausklammern.

1976 veröffentlichten John Krumboltz, Anita Mitchell und Brian Jones ihre Theorie des sozialen Lernens von beruflichen Entscheidungsprozessen (Krumboltz et al. 1976). Dabei handelt es sich um eine sozialkognitive Theorie, die besagt, dass Berufswahlentscheidungen auf vier Faktorengruppen und ihr Zusammenspiel zurückzuführen sind: die genetische Ausstattung und besondere Begabungen, Umweltbedingungen und -ereignisse, Lernerfahrungen sowie Aufgaben- und Problemlösefähigkeiten (vgl. Bußhoff 2015, S. 28–30/vgl. Forßbohm 2010, S. 97–101/vgl. Nieskens 2009, S. 42–48).

„In der Folge [...] führt das Zusammenspiel dieser Faktoren zu generalisierten Selbstbeobachtungen, Weltanschauungen und Problemlösefähigkeiten, die wiederum folgende Lernerfahrungen und Entscheidungen beeinflussen. Bedingung für die bestmögliche individuelle Berufswahl und Berufsentwicklung ist demnach das Angebot an vielfältigen Lernerfahrungen“ (Forßbohm 2010, S. 103).

Wichtig für das Verständnis des Modells zur Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess ist aus sozialkognitiver Sicht das Zusammenspiel personenbezogener Dispositionen und Umwelteinflüsse, das zu einzigartigen Entscheidungen führt.

3.1.1.3 Wirtschaftswissenschaftliche Berufswahltheorien

Im Gegensatz zu soziologischen Berufswahltheorien betrachten wirtschaftswissenschaftliche Berufswahltheorien den Berufswählenden als selbstständigen Akteur. Das zugrundeliegende Menschenbild ist das des Homo oeconomicus und Variationen davon. Der Homo oeconomicus in Reinform ist perfekt informiert – auch über Restriktionen –, er hat stabile und klar definierte Präferenzen und strebt stets danach, seinen individuellen Nutzen zu maximieren; er handelt kurzum völlig rational (Springer Gabler Verlag). Der Begriff der Rationalität lässt sich auch weiter auslegen: Menschen können nur ein bestimmtes Maß an Informationen sammeln und verwerten, ihre Präferenzen können sich im Zeitverlauf ändern und der Nutzen muss nicht immer egoistisch motiviert sein (Bamberg et al. 2008, S. 144). Bei Berufswahlentscheidungen ist von einer weiten Auslegung des Rationalitätsbegriffs auszugehen.

Bei Victor Vrooms Valenz-Instrumentalitäts-Erwartungstheorie von 1964 handelt es sich um eine Entscheidungstheorie, welche einen rational handelnden Akteur voraussetzt. Mit dieser Theorie lässt sich die Tendenz zur Wahl eines Arbeits- oder Ausbildungsplatzes berechnen. Voraussetzung dafür ist, dass die wählende Person bestimmte Präferenzen bezogen

auf den Arbeits- oder Ausbildungsplatz hat und weiß, inwieweit diese Präferenzen am Arbeitsplatz erfüllt werden (Vroom 1964/vgl. Schank 2011, S. 79–80). Schank ergänzt die Theorie um die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzangebots (Schank 2011, S. 80). Der Realität wird dieses Modell nur bedingt gerecht: Wer kann Präferenzen mathematisch genau gegeneinander abwägen? Wichtig für das Verständnis des Modells zur Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess ist aus entscheidungstheoretischer Sicht die Einbeziehung verschiedener Präferenzen in der Entscheidungsfindung zu einem nutzenmaximierenden Ganzen.

Haben entscheidungstheoretische Ansätze wie das VIE-Modell einen eher statischen Charakter und beziehen sich nur auf den nächsten Entscheidungsschritt, beziehen humankapitaltheoretische Ansätze das gesamte Berufsleben mit ein.

„Beachtung und Erklärungsrelevanz verdient der Humankapitalansatz dafür, Bildungsaufwendungen einen Investitionscharakter zu bescheinigen. Die Entscheidung für oder gegen einen bestimmten Bildungsgang, eine Branche oder eine Ausbildungsstätte ist somit als Wahl zwischen Investitionsalternativen zu verstehen, bei denen die Ausbildungsbewerber sowohl Kosten als auch Erträge abwägen“ (Schank 2011, S. 123).

Schank hebt besonders den humankapitaltheoretischen Ansatz nach Lazear aus dem Jahr 2003 hervor (vgl. Schank 2011, S. 122). Dieser besagt, dass Humankapital immer berufs- und betriebsspezifische Komponenten aufweise (Lazear 2003). Insofern investieren Berufswählende besonders dann sinnvoll in ihre Ausbildung, wenn sie sich für einen Betrieb entscheiden, in dem sie berufsspezifische Komponenten – ihre Tauschwährung auf dem Arbeitsmarkt – möglichst gut erlernen. Wichtig für das Verständnis des Modells zur Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess ist aus humankapitaltheoretischer Sicht, dass Bildungsinvestitionen meist langfristig erfolgen.

3.1.1.4 Umfassende Modelle der Berufswahl

Es gibt mehrere umfassende Modelle der Berufswahl. Ich greife zwei exemplarisch heraus, da sie die bereits vorgestellten Berufswahltheorien auf unterschiedliche Weise integrieren und veranschaulichen und Grundlage für das Modell der Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess sind. Bei den beiden Modellen handelt es sich um das *Metatheoretische Modell zur Erklärung der beruflichen Entwicklung* von Jane Porath und um Doreen Forßbohms *Modell der Berufswahl als Entscheidung* – beide Modelle stammen aus dem Jahr 2010 (vgl. Forßbohm 2010/Porath 2010).

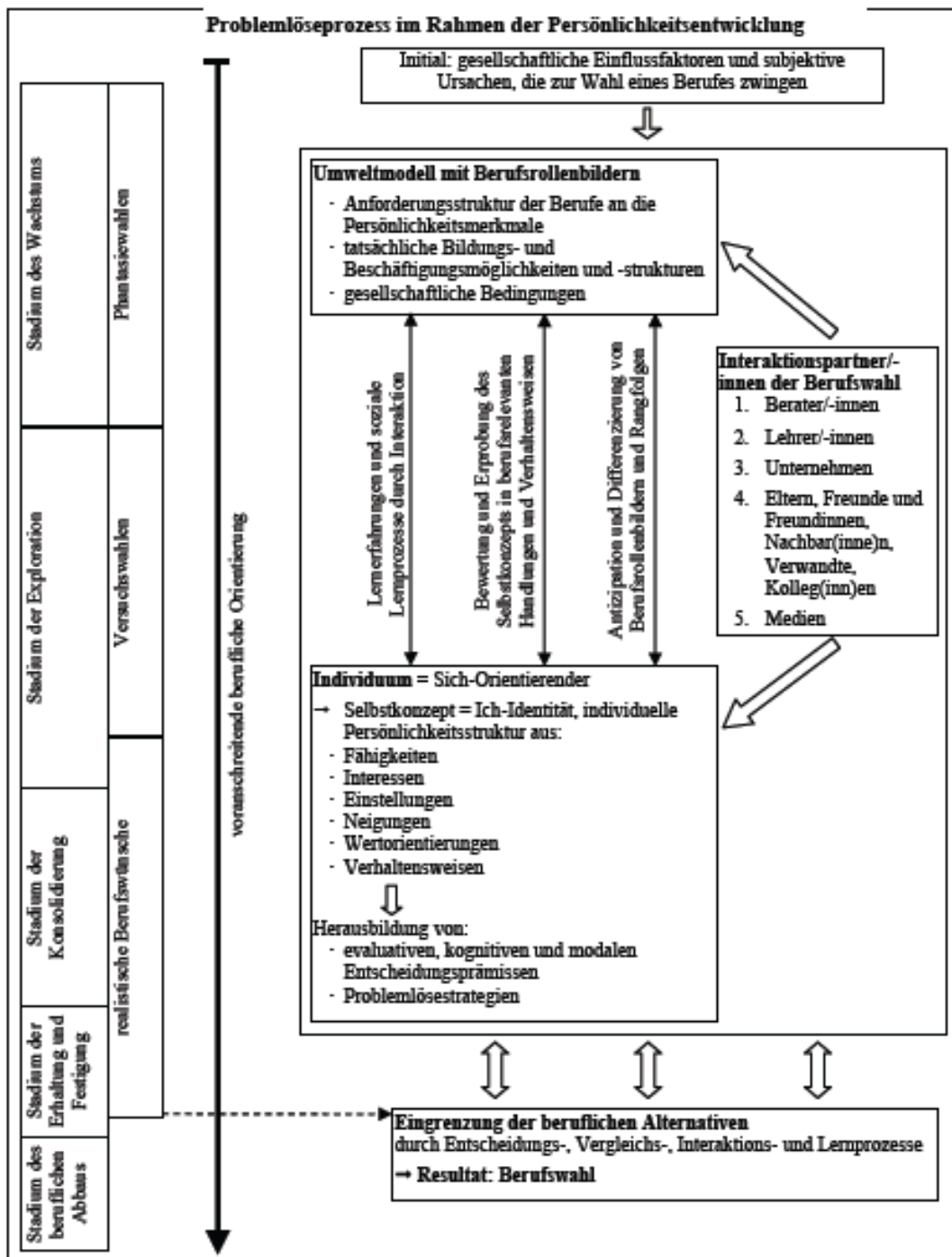


Abbildung 1: Poraths Metatheoretisches Modell zur Erklärung der beruflichen Entwicklung (Porath 2014, S. 10)

Poraths Modell nimmt im Zwang zur Berufswahl seinen Anfang (oberer Kasten in Abbildung 1: Initial). Das Individuum vergleicht (dünne schwarze Pfeile) seine Persönlichkeitsstruktur (Kasten in der Mitte: Individuum) mit dem Umweltmodell (zweiter Kasten von oben). Allokationstheoretisch erfasst es externe Determinanten, die seinen Entscheidungsspielraum einschränken. Interaktionen (Kasten rechts oben: Interaktionspartner/-innen) helfen ihm dabei, Entscheidungskriterien für die Berufswahl herauszuarbeiten und sich schlussendlich für einen Beruf zu entscheiden (Kasten unten: Eingrenzung und Berufswahl).

Der Balken auf der linken Seite unterteilt den fortschreitenden Entwicklungsprozess (vgl. Porath 2010, S. 65–68).

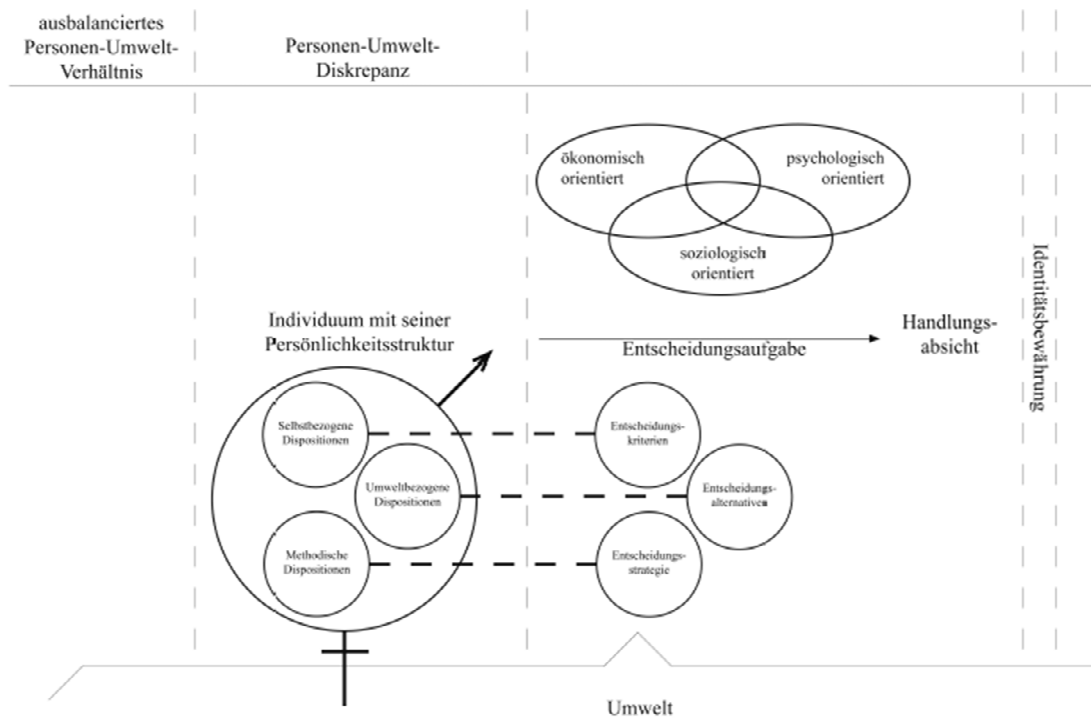


Abbildung 2: Forßbohms Modell der Berufswahl als Entscheidung (Forßbohm 2010, S. 124–125)

Forßbohm stellt das Individuum in den Mittelpunkt ihres Berufswahlmodells. Dieses verfügt über methodische Dispositionen, selbstbezogene Dispositionen und umweltbezogene Dispositionen. Muss sich das Individuum für einen Beruf entscheiden (oben in Abbildung 2 als Personen-Umwelt-Diskrepanz bezeichnet) greift es auf diese Dispositionen zurück, um zu einer Entscheidung zu gelangen. Das Selbstbild beeinflusst die Entscheidungskriterien, das Bild der Umwelt die Entscheidungsalternativen und die methodischen Dispositionen die Art und Weise, in der das Individuum die Entscheidung treffen wird. Dabei kann es sich vorwiegend ökonomisch, soziologisch oder psychologisch orientieren. Resultat dieser Orientierung ist eine Handlungsaussicht, die idealerweise identitätsbewährend wirkt. Wirkt sie nicht identitätsbewährend, besteht die Personen-Umwelt-Diskrepanz fort und das Individuum entscheidet von Neuem (vgl. Forßbohm 2010, S. 125–140).

In der Laufbahnforschung gab es in den letzten Jahren einige interessante Theorien, die in den beiden vorgestellten Berufswahlmodellen noch nicht integriert sind. Ihre Kernaussagen, die für das Modell der Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess sowie den empirischen Teil dieser Arbeit wichtig und neu sind, lauten (vgl. Hirschi 2013, S. 31–37):

- Berufswahl und Laufbahnentwicklung werden immer von Zufällen beeinflusst.
- Das Individuum kann solche Zufälle als Chance wahrnehmen.
- Berufswahl und Laufbahnentwicklung sind nie objektiv, sondern unterliegen immer der persönlichen Sichtweise und Deutungshoheit der Berufswählenden.

3.1.2 Didaktische Modelle der Berufswahl

Die deskriptiven Theorien und Modelle aus Kapitel 3.1.1 beschreiben, wie und aus welchen Gründen sich Menschen für Berufe und zu einem Teil auch für Betriebe entscheiden. Auf ihnen fußt die präskriptive Berufswahlforschung: Sie beschäftigt sich damit, Laufbahntscheidungen zu begleiten und zu beeinflussen. Für diese Arbeit sind didaktische Modelle als Vertreter präskriptiver Berufswahlforschung relevant. Als Grundlage ausbildungswahlvorbereitenden Unterrichts befassen sie sich damit, Schülerinnen und Schüler auf den ersten Übergang von der Schule in die Ausbildung vorzubereiten. Ich behandle in diesem Abschnitt exemplarisch zwei didaktische Modelle – das *Modell der biografischen Berufswahlvorbereitung* von Bernd Meier und das *Pyramidenmodell der Berufswahlbereitschaft* von Erwin Egloff und Daniel Jungo. Bevor ich auf die Modelle eingehe, erläutere ich kurz die Ziele und Aufgaben der schulischen Ausbildungswahlvorbereitung sowie relevante Begriffe.

3.1.2.1 Ziele und Aufgaben des Unterrichts

In den Lehrplänen für das Land Brandenburg, die ab dem Schuljahr 2017/18 gültig sein werden, steht zur Bedeutung des fachübergreifenden Themas Berufs- und Studienorientierung:

„Ziel der Berufs- und Studienorientierung ist es, die Selbstwahrnehmung und Entscheidungsfähigkeit der Schülerinnen und Schüler zu stärken, damit sie aus den zur Verfügung stehenden Alternativen für die Berufs- bzw. Studienwahl diejenigen auswählen, die ihnen aufgrund ihrer Leistungsfähigkeit, ihrer Persönlichkeit und ihren Lebenssituationen die bestmöglichen Chancen bieten“ (MBS 2015b, S. 5).

Für das Fach Wirtschaft-Arbeit-Technik heißt es:

„Der Weg in die Erwerbsarbeit und in einen Beruf ist in modernen Gesellschaften durch viele Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten gekennzeichnet und stellt eine Herausforderung dar, vor der jede und jeder steht. Schule hat die Aufgabe, Schülerinnen und Schüler auf diesem Weg zu fördern und zu unterstützen. Die Schülerinnen und Schüler entwickeln im Fach Wirtschaft-Arbeit-Technik eine berufliche Entscheidungskompetenz, welche sie befähigt, individuelle berufliche Voraussetzungen und Ansprüche mit beruflichen Anforderungen in Beziehung zu setzen. Das Fach leistet somit einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Berufswahlkompetenz“ (MBS 2015a, S. 5).

Neben den Lehrplänen schreibt beispielsweise auch der nationale Pakt für Ausbildung, ein Zusammenschluss von Bundesregierung und Spitzenverbänden der Wirtschaft, in seinem 2009 erschienen Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife vor, was mindestens können muss, wer eine betriebliche Ausbildung anstrebt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2009). Die Ausbildungsreife umfasst schulische Basiskenntnisse, psychologische Leistungsmerkmale, physische Merkmale, psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit und die Berufswahlreife. Aufgaben des Unterrichts sind es, die Ausbildungsreife, die Berufswahlreife, die Berufswahlkompetenz beziehungsweise die Berufs- und Studienorientierung zu befördern. Egloff und Jungo bemängeln:

„Hinsichtlich der Entwicklungs- und Lernaufgaben bei der Berufswahl haben sich verschiedene Begriffe wie ‚Berufswahlreife‘, ‚Berufswahlkompetenz‘, [...] oder ‚Berufswahlbereitschaft‘ eingebürgert, sodass ein eigentliches Begriffschaos entstanden ist“ (Egloff & Jungo 2015, S. 140).

In der Folge definiere ich die Begriffe, um abschließend zu bestimmen, welcher die Situation der angehenden Schulabgänger und -abgängerinnen am besten charakterisiert und sich zur Bestimmung der übergeordneten Aufgaben und Ziele des Unterrichts eignet. Der Begriff *Ausbildungsreife* wird wie folgt definiert und ist identisch mit der Berufswahlreife:

„Jugendliche kennen ihre eigenen Bedürfnisse und berufsbedeutsamen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse und können diese mit wesentlichen Aspekten und Anforderungen von Berufen in Beziehung setzen. Sie nutzen vorhandene Informationsmöglichkeiten, um sich über Berufe und deren Anforderungen zu informieren. Jugendliche können ihre Motive für eine Berufswahlentscheidung wahrnehmen und benennen“ (Bundesagentur für Arbeit 2009, S. 58).

Berufswahlkompetenz setzt sich nach Famulla aus verschiedenen Kompetenzen, vorrangig Eigenverantwortung und Entscheidungsfähigkeit, zusammen (Famulla 2013, S. 11). Als *Kompetenzen* versteht er *„personengebundene Fähigkeiten, die heute mit einem zunehmende Maß an Eigeninitiative der Subjekte und vermehrt aus praktischen Erfahrungen gewonnen werden“* (ebd., S. 17). Berufswahlkompetenz kann sowohl nach innen als auch nach außen zutage treten. Nach innen, indem sie günstige Bedingungen für die Selbstbeurteilung schafft, und nach außen, indem sie den Zugang zur Arbeits- und Berufswelt sowie die Informationsfindung dazu vereinfacht (Meier 2002, S. 151).

Bei der Berufsorientierung sind nach Schudy vier Definitionen von zentraler Bedeutung. Am häufigsten verwendet wird Berufsorientierung als eine Mischung subjektiver, matching-theoretischer und objektiver, alloktionstheoretischer Entscheidungs- und Handlungskriterien. Es geht darum, was das Individuum gut kann und womit es auf dem Arbeitsmarkt vermutlich gute Chancen haben wird. Weitere Definitionen von Berufsorientierung beschreiben zum einen die Grundeinsicht der Schülerinnen und Schüler, dass eine Berufstätigkeit zu ihrem späteren Leben dazugehört wird, zum anderen die Ausrichtung von Bildungsinhalten auf die spätere Berufstätigkeit und des Weiteren die Auseinandersetzung mit sozialen, ökonomischen und technischen Bereichen der Arbeitswelt im Unterricht (Schudy 2002, S. 9–10).

Egloff und Jungo sprechen sich für den Begriff *Berufswahlbereitschaft* als Unterrichtsziel aus. Gegen den Begriff *Berufswahlreife* spricht aus ihrer Sicht, dass er eine quasi automatische altersbedingte Reifung und Reife vorsieht und Umwelteinflüsse vernachlässigt. Gegen den Begriff *Berufswahlkompetenz* spricht aus ihrer Sicht, dass er nur kognitive Faktoren, aber keine emotionalen Faktoren berücksichtigt (Egloff & Jungo 2015, S. 140). Aufgabe der Schule ist die Berufswahlvorbereitung der Schülerinnen und Schüler mit dem Ziel, in ihnen die Berufswahlbereitschaft zu befördern. *„Die Berufswahlvorbereitung betrifft aber nur den Übergang von der obligatorischen Volksschule in die Grundausbildung“*, konstatieren Egloff und Jungo für die Schweiz (ebd. S. 141). Auf Deutschland lässt sich das übertragen: Die schulische Berufswahlvorbereitung betrifft den Übergang von der Schule in eine Ausbildung, beispielsweise ein Studium oder eine duale Berufsausbildung. Bezogen auf diesen ersten Übergang ist die Ausbildungswahlvorbereitung Aufgabe der Schule, mit dem Ziel, die Ausbildungswahlbereitschaft der Schüler und Schülerinnen zu fördern. Diese Ausbildungswahl bezieht nicht nur den Beruf oder das Studienfach, sondern auch den Betrieb oder die Hochschule explizit mit ein.

3.1.2.2 Biografische Berufswahlvorbereitung

„Eine gut vorbereitete und sorgfältig durchgeführte Berufsfindung stellt eine wichtige Voraussetzung für einen gelungenen Übergang von der allgemeinbildenden Schule in Ausbildung und Beruf dar. Zugleich beeinflusst sie die zukünftige Einstellung der Schülerinnen und Schüler zur Arbeit und zum Beruf grundlegend“ (Chudoba & Meier 1997, S. 403).

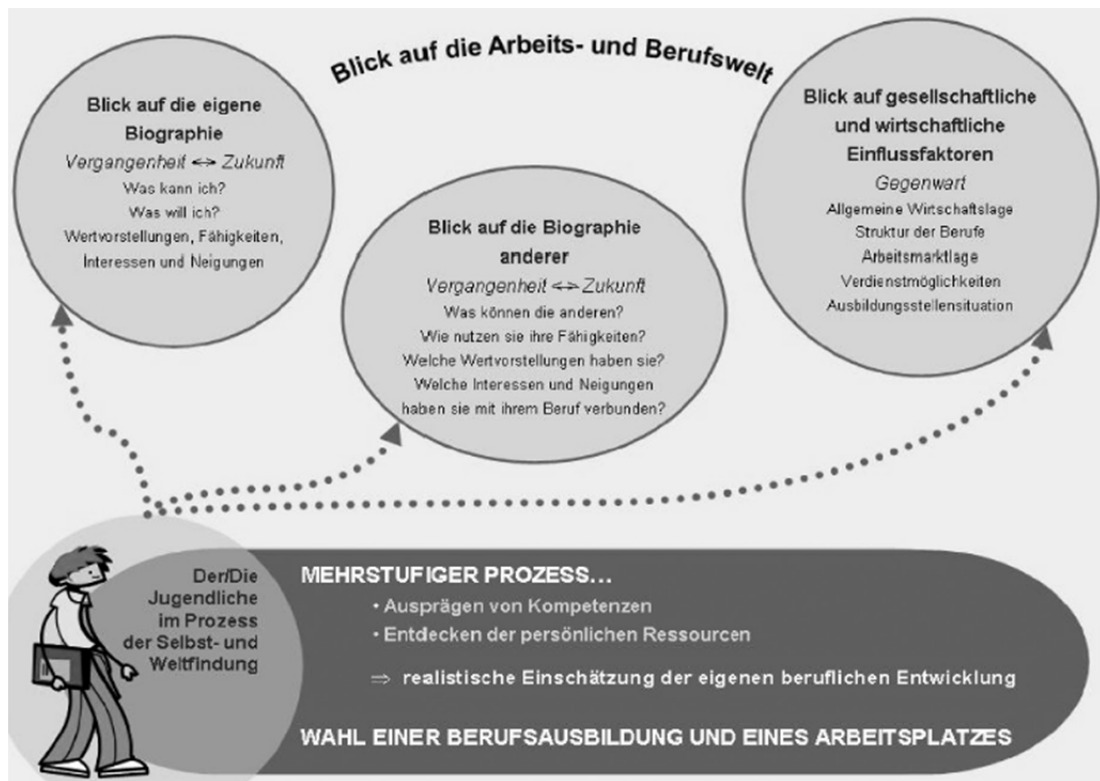


Abbildung 3: Modell der biografischen Berufswahlvorbereitung nach Meier (Meier 2007, S. 54)

Das Konzept der biografischen Berufswahlvorbereitung dient der „Orientierung für das didaktische Handeln in Schule und Unterricht“ (Meier 2007, S. 54). Es setzt an drei Stellen an: an der Ich-Bildung, an der Selbsterfahrung und -bewusstwerdung und an der Erkundung der Arbeits- und Berufswelt. Ich-Bildung bedeutet, dass Schülerinnen und Schüler sich zutrauen, ihr Leben aktiv zu gestalten und das Thema Beruf dabei berücksichtigen. Aufgabe von Unterricht ist es, relevante „Persönlichkeitsmerkmale wie Hoffnung, Wille, Zielstrebigkeit, Leistungsbereitschaft, Durchhaltevermögen und Beziehungsfähigkeit“ (Chudoba & Meier 1997, S. 406) zu fördern. Selbsterfahrung und -bewusstwerdung bedeutet, dass Schüler und Schülerinnen sich bewusst machen, wo ihre Stärken und Schwächen, Fähigkeiten und Neigungen liegen, sich ihr Selbstbild durch andere spiegeln lassen und ihr persönliches Profil mit dem Werdegang anderer Personen vergleichen. Die Erkundung der Arbeits- und Berufswelt bedeutet, dass Schülerinnen und Schüler verschiedene Arbeitsformen, Berufsfelder und Berufe kennenlernen, die es ihnen ermöglichen, Strukturen zu erkennen, die für die Arbeitswelt charakteristisch sind (Chudoba & Meier 1997, S. 405–407/Meier 2013, S. 78).

„Das ‚Biographische Konzept‘ im hier gemeinten Sinne nimmt daher nicht nur das bisherige Leben, sondern auch das zukünftige in den Blick. [...] Es geht also um Ansätze, die im Hinblick auf die Laufbahngestaltung den Versuch unternehmen, aus dem bisher Gewordenen Anhaltspunkte für eine Neugestaltung abzuleiten, d. h. also erworbene Erfahrungen zu verdeutlichen und zu nutzen“ (Meier 2007, S. 54–55).

Mittelpunkt dieser Neugestaltung ist der Jugendliche, der sich dabei sowohl von seinem Inneren, beispielsweise von Interessen und Werthaltungen, als auch von äußeren Einflüssen wie Familie und Arbeitsmarkt leiten lässt. Durch seine Entscheidung trägt der Jugendliche wesentlich zu seiner späteren Lebenszufriedenheit bei (Meier 2013, S. 80). Dass dieser Entscheidung „eine realistische Einschätzung der eigenen beruflichen Entwicklung“ vorausgehen soll, wie in Abbildung 3 der vorletzten Zeile unten rechts aufgeführt, halte ich für fragwürdig. Lebensläufe werden immer diverser und gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen lassen sich nicht mit Gewissheit voraussagen. Bußhoff schreibt dazu:

„Wer in Kenntnis gegebener Strukturen eine bestimmte Laufbahn plant, kann nicht mehr sicher sein, nach Absolvierung einer Ausbildung oder einer anderen mittelfristigen Vorlaufzeit noch die Realitäten vorzufinden, die für seinen persönlichen Laufbahnentwurf maßgeblich waren“ (Bußhoff 2015, S. 15).

Insofern kann der oder die Jugendliche die eigene berufliche Entwicklung über einen längeren Zeitraum nicht einschätzen, sondern höchstens den ersten Übergang von der Schule in die Ausbildung.

Weiter gedacht könnte die „realistische Einschätzung der beruflichen Entwicklung“ auch bedeuten, Jugendliche von großen beruflichen Träumen und ihrer Verwirklichung abzuhalten, weil ihre biografische Vergangenheit von geringem schulischen Erfolg und Durchhaltewillen geprägt ist und es in ihrem Umfeld an Vorbildern fehlt, die trotz ähnlich schwieriger Startvoraussetzungen ihren späteren beruflichen Weg erfolgreich beschritten haben. Erscheinen große berufliche Träume zur Schulzeit noch unrealistisch, so sollte berufswahlvorbereitender Unterricht Schülerinnen und Schüler dennoch dabei unterstützen, große Träume in kleinere realistische Teilziele zu zerlegen und ihnen Wege aufzeigen und sie zu erreichen. Ob und wie Jugendliche dies in ihrem späteren Leben tun oder ob sie sich für (berufliche) Alternativen entscheiden, bleibt ihnen selbst überlassen. Chudoba und Meier betonen selbst, dass berufliche Träume ein großes Energiepotenzial bergen (Chudoba & Meier 1997, S. 409).

Das Modell der biografischen Berufswahlvorbereitung ist als Antwort auf Defizite der früheren schulischen Berufswahlvorbereitung zu verstehen, die Hermann Zöllner 1993 in dem Artikel „Wenn Berufswahlvorbereitung die Schüler nicht erreicht – Perspektiven eines biographischen Berufswahlunterrichts“ benennt (Zöllner 1993, S. 14–17/vgl. Chudoba & Meier 1997, S. 404–405/vgl. Meier 2013, S. 77). Davon ausgehend formuliert er vier Voraussetzungen für sinnvollen berufswahlvorbereitenden Unterricht, die auch heute noch aktuell sind:

- Der Unterricht muss ganzheitlich und fächerübergreifend sein.
- Er muss sich an den Lebensentwürfen der Jugendlichen orientieren und verschiedene Formen von Arbeit berücksichtigen.
- Er muss den kompletten Entscheidungsprozess vom Wunschberuf in Klasse 5 bis zum Abitur und dem anschließenden Übergang in der letzten Klasse abdecken.
- Er bedarf eines schulinternen Gesamtkonzepts, das Eltern, Freunde und Betriebe mit einbezieht (Zöllner 1993, S. 17).

3.1.2.3 Das Pyramidenmodell der Berufswahlbereitschaft

Beim Pyramidenmodell der Berufswahlbereitschaft handelt es sich um eine Weiterentwicklung des Kooperationsmodells für die Berufswahlvorbereitung von Erwin Egloff, das er aufgrund von Defiziten in der schulischen Berufswahlvorbereitung entwickelt hatte. Egloff und Jungo verweisen auf Diskussionen im deutschsprachigen Raum (Schweiz, Österreich, BRD), wonach in den frühen 1970er Jahren etwa ein Drittel der Jugendlichen als *berufswahlunreif* galten: Sie hatten kein bewusstes Selbstbild, kannten kaum Berufe und wussten nicht, wie man diese vergleicht, drückten sich vor einer Entscheidung und wollten einen Ausbildungsplatz vermittelt haben, anstatt sich aktiv darum zu bemühen. Eine rein kognitive Berufskunde und Betriebserkundung ohne die Einbeziehung wichtiger Kooperationspartner konnte diesen Jugendlichen kaum helfen (Egloff & Jungo 2015, S. 128–130).

Meier, Chudoba und Zöllner sowie Egloff und Jungo stimmen in ihren Einschätzungen bezüglich der Defizite schulischer Berufswahlvorbereitung weitgehend überein. Dass die Diskussion in der Schweiz 20 Jahre früher als in Brandenburg zu einem didaktischen Modell führte, ist der Tatsache geschuldet, dass die Berufswahlfreiheit in der DDR beschränkt war und sich auf volkswirtschaftliche relevante Berufe bezog. Doch auch in der DDR verhielten sich viele Schüler passiv bei der Berufswahl. Da Jugendliche gesetzlich verpflichtet waren, einen Beruf zu erlernen, konnten sie die Berufswahlentscheidung nicht gänzlich vermeiden; etwa ein Drittel wählte jedoch irgendeinen Beruf, nicht den Wunschberuf, entweder weil sie keinen Wunschberuf hatten und/oder weil die Jugendlichen sich den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen anpassten (Kurth, S. 161–181).



Abbildung 4: Das Pyramidenmodell der Berufswahlbereitschaft von Egloff und Jungo (Egloff & Jungo 2015, S. 143)

Das Pyramidenmodell der Berufswahlbereitschaft führt Personen- und Umweltfaktoren sowie einen fünfstufigen Berufsfindungsprozess auf. Auf der linken Seite finden sich die Personenfaktoren, denen auch die Berufswahlbereitschaft zugeordnet werden kann (Jungo 2011, S. 71). Auf der rechten Seite finden sich die Umweltfaktoren, durch deren Unterstützung und Einfluss der erste Übergang von der Schule in die Ausbildung gelingt (vgl. ebd., S. 72). In der Mitte findet sich der Berufsfindungsprozess in Pyramidenform: An der Basis stehen das Selbstbild und die Arbeits- und Berufswelt. Im nächsten Entscheidungsschritt bemühen sich Berufswählende, eine Passung zwischen den beiden zu erzielen, sie vergleichen und bewerten die Alternativen und kommen zu einer Entscheidung, welche sie im letzten Schritt realisieren (vgl. ebd., S. 71–72).

Sowohl im Pyramidenmodell als auch im enger gefassten und ihm zugrunde liegenden egloffschen Kooperationsmodell bleibt unklar, wie genau die Kooperation zwischen Berufswählenden und ihrer Umwelt abläuft und welchen Einfluss die unterschiedlichen Kooperationsformen auf die Berufswahl haben. Meiers biografisches Modell sowie Egloffs und Jungos Pyramidenmodell ergänzen sich gut, da beide Stärken in unterschiedlichen Bereichen haben. Meier legt einen Schwerpunkt auf die aktive Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie und mit fremden Biografien. Berufswählende werden dazu ermutigt, Klarheit über sich selbst zu erlangen, eigene Ressourcen zu entdecken und zu nutzen, sich selbst und den Lebensweg anderer zu reflektieren und sich mit wirtschaftlichen Einflussfaktoren auseinanderzusetzen. Egloff und Jungo zeigen auf, dass nicht nur der persönliche Nahbereich, sondern auch gesellschaftliche Wertehaltungen Einfluss auf die Berufswahl haben. Sie skizzieren die Entscheidungsstufen dieser Wahl und legen damit einen wichtigen Grundstein für die alters- beziehungsweise klassenstufenweise Differenzierung berufswahlvorbereitenden Unterrichts. Beide Modelle beziehen sich auf die Arbeits- und Berufswelt, erlauben also eine weite Auslegung des Arbeits- und Berufsbegriffs, die Raum für den Ort der Berufsausübung lässt, wie zum Beispiel den Ausbildungsbetrieb, dessen Wahl sich der nächste Abschnitt zuwendet.

3.2 Betriebswahltheorie

„Obwohl die Berufswahl [...] unmittelbar auch eine Arbeitgeberwahl verlangt, findet der Aspekt der Arbeitgeberwahl in den bereits diskutierten Theorieansätzen zur Berufswahl kaum oder keine Beachtung. Derzeit gibt es keine eindeutige Theorie, wie und warum sich eine Person für einen bestimmten Arbeitgeber entscheidet“ (Greilinger & Katz 2015b, S. 49).

Zum Betriebswahlverhalten Jugendlicher gibt es ein theoretisches Modell: das *Operative Modell der Betriebswahl* von Schank. Schank schreibt in seiner Dissertation 2011 über die Betriebswahl im dualen System der Berufsausbildung aus mittelstandsökonomischer Perspektive. Er leitet theoretisch ein Entscheidungsmodell zur Betriebswahl ab – und legt damit das einzige Modell zur Wahl dieses Gegenstands vor.

Schank behandelt das Menschenbild, das seinem Modell zugrunde liegt, und hebt sich damit positiv vom Großteil der Berufswahltheorien und -modelle ab, die dies dem Betrachter überlassen (vgl. Schank 2011). Über das seiner Arbeit zugrunde liegende Menschenbild schreibt Schank:

„Der Akteur wird als rational entscheidendes Wesen angenommen, das Informationen und Ressourcen planmäßig erwirkt und zum Einsatz bringt, um schlussendlich seinen persönlichen Nutzen so weit wie möglich zu maximieren“ (Schank 2012, S. 65).

Ökonomische Ansätze unterstreichen das aktive Vorgehen und Abwägen, soziologische Ansätze stehen dem gegenüber: Sie gehen von einer passiven Zuweisung aus. Schank argumentiert, dass er es für folgerichtig hält, ökonomische Theorien für die Wahl eines Ausbildungsbetriebs zu betrachten. Berufsabschlüsse können zu ökonomischem Kapital gemacht werden und die Wahl der Organisation, in der man diesen Berufsabschluss erlangt, entspricht *„einer Investition in das eigene Humankapital“* (ebd., S. 66). Er kritisiert jedoch, dass die meisten ökonomischen Modellierungen *nicht-ökonomische* Werte außer Acht lassen, da sie sich schlecht operationalisieren und auf Variablen herunterbrechen lassen. Im Gegenzug plädiert er für ein weites Rational-Choice-Modell (ebd., S. 77). In seine Untersuchung fließen deshalb neben ökonomischen Werten wie Ausbildungsvergütung, Arbeitsmarktmobilität, Übernahmemöglichkeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Karriere- und Entwicklungspotenzial auch außerökonomische Werte ein, etwa die Arbeitsbelastung, das Selbstverwirklichungspotenzial sowie das Arbeits- und Betriebsklima (ebd., S. 69–70).

Greilinger und Katz sehen die Vorteile von Schanks Modell darin, dass es individuelle und umweltbezogene Dispositionen berücksichtigt und die Entscheidung des Akteurs als nicht ausschließlich rational geleitet betrachte. Sie kritisieren, dass es allgemein gehalten und deshalb auf jede komplexe Entscheidungssituation anwendbar sei, und dass es an empirischen Studien mangle, die seine Gültigkeit bestätigen oder widerlegen (Greilinger & Katz 2015b, S. 149). Die Autorinnen loben den von Schank weit ausgelegten Rationalitätsbegriff. Auch ich begrüße diese Sichtweise, denn sie ist Teil des konstruktivistischen Menschenbildes, das der vorliegenden Arbeit zugrunde liegt.

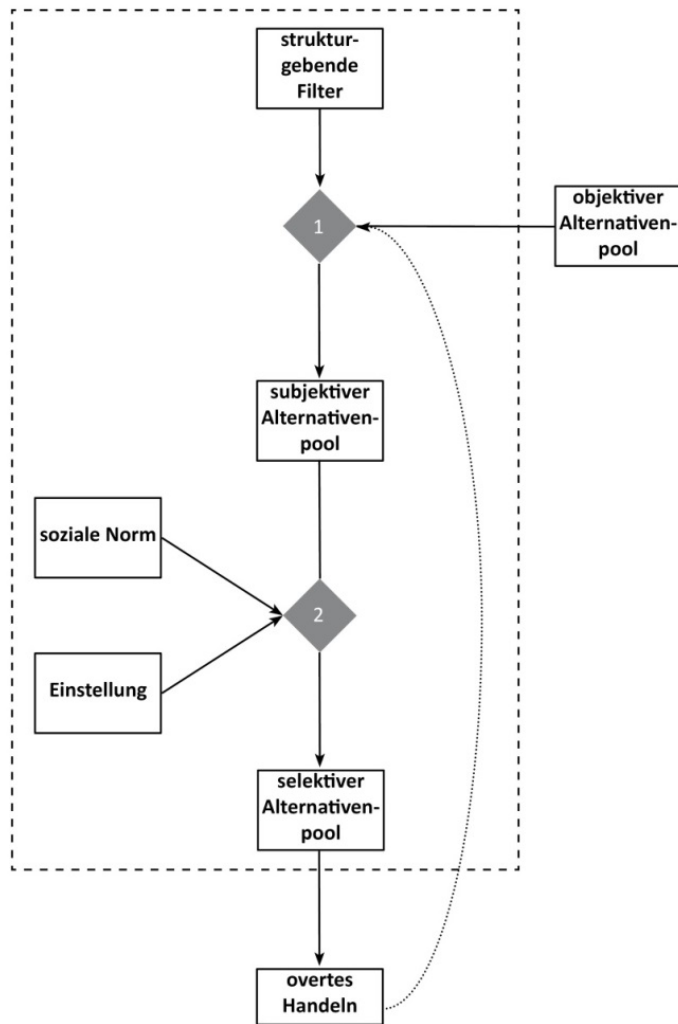


Abbildung 5: Operatives Modell der Betriebswahl angelehnt an Schank (vgl. Schank 2011, S. 85)

Schanks Modell sieht vor, dass der Betriebswähler sich für eine duale Berufsausbildung entschieden hat (ebd., S. 86). Bei der Primärselektion (1) grenzt er den objektiven Alternativenpool aller dualen Ausbildungen in einen subjektiven Alternativenpool ein, den er kognitiv bewältigen kann; er rahmt die Situation mithilfe seiner strukturgebenden Filter, wie zum Beispiel der Mobilitätsbereitschaft (ebd., S. 87). Bei der Sekundärselektion (2) legt er seine Einstellungen an einen Ausbildungsplatz an (ebd., S. 90–91), ergänzt um die subjektive Norm – internalisierte Umwelteinflüsse –, und gelangt so zu einem selektiven Alternativenpool. Die Einstellungen misst Schank anhand Vrooms VIE-Modell (vgl. Abschnitt 3.1.1.3 der vorliegenden Arbeit). Das operative Modell der Betriebswahl legt nahe, dass sich der Betriebswähler bei den ausgewählten Betrieben – dem selektiven Alternativenpool – tatsächlich bewirbt. Absicht und overt, also offenkundiges Handeln, stimmen überein. Kommt es nicht zum Abschluss eines Ausbildungsvertrags, beginnt der Entscheidungsprozess von vorne (gepunktete gebogene Linie in Abbildung 5).

Schank legt in seinem Modell den Blick auf die Mikro-Perspektive, das heißt auf *das „personale System des Akteurs“*, das sich im großen viereckigen Kasten mit der gestrichelten Umrandung wiederfindet. Der objektive Alternativenpool und das offenkundige Handeln stellen die Makro-Perspektive dar. Schank orientiert sich dabei am Makro-Mikro-Makro-

Schema von James Coleman, welches gesellschaftliche Phänomene durch das Verhalten der Individuen erklärt (vgl. Coleman 1991, S. 1–29). Auf der Makroebene finden sich die Möglichkeiten, am dualen Ausbildungssystem teilzunehmen; auf der Mikroebene entscheidet sich das Individuum für eine duale Ausbildung; aus den aggregierten Ausbildungsentscheidungen vieler Individuen ergibt sich eine neue Situation am Ausbildungsmarkt.

Wichtig für das Verständnis des Modells zur Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess sind die einzelnen Entscheidungsschritte bei der Betriebswahl: die Beschränkung des Entscheidungsspielraums durch strukturgebende Filter im Rahmen der Primärselektion, das Anlegen von Entscheidungskriterien bei der Sekundärselektion und die Möglichkeit, diesen Prozess immer wieder zu durchlaufen.

3.3 Das Modell der Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess

In jüngerer Zeit individualisieren sich Berufsbiografien zunehmend und „*die Arbeitswelt entzieht sich standardisierten Prozessabläufen*“ (Schank 2011, S. 27). Deshalb ist es geboten, die Ausbildungswahl als Zusammenspiel von Berufs- und Betriebswahl aus interdisziplinärer Perspektive zu betrachten. Das Modell der Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess vereint ausgewählte Aspekte der vorgestellten Berufs- und Betriebswahlmodelle.

Der Fokus dieser Arbeit liegt auf dem Ausbildungsbetrieb, dennoch betrachtet das Modell nicht nur die Ausbildungsbetriebswahl, sondern die Ausbildungswahl als Ganzes. Denn die Entscheidung für einen Ausbildungsbetrieb lässt sich kaum unabhängig vom Ausbildungsberuf erfassen. Durch die Offenheit gegenüber dem Entscheidungsgegenstand Ausbildung birgt das Modell der Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess einen Vorteil: Es lässt aus einem konstruktivistischen Ansatz heraus Raum für die persönliche Sichtweise und Deutungshoheit der Ausbildungswählenden. Das Modell kann gegebenenfalls weitere Elemente aufnehmen, die die Ausbildungswahl aus Sicht der Ausbildungswählenden konstituieren, die theoretisch jedoch noch nicht berücksichtigt wurden.

Mit der Ausbildungswahl greift das Modell einen Ausschnitt – oder auch mehrere – aus dem Leben einer Person auf. In vielen Fällen mag dieser Ausschnitt am Ende der Schulzeit liegen. Der Entscheidungsprozess kann sich aber auch zeitlich nach hinten verschieben, weil der Absolvent oder die Absolventin nicht direkt im Anschluss an die Schule eine Ausbildung absolviert. Auch kann der Entscheidungsprozess aufgrund von Ausbildungsabbrüchen sowie beruflichen Neu- und Umorientierungen in den verschiedensten Lebensphasen wiederholte Male durchlaufen werden. Benachbarte Lebensausschnitte zeigt das Modell nicht auf: Da Lebensläufe individuell verlaufen und sie immer seltener standardisierten Laufbahnmustern entsprechen, ist es nicht möglich, die Ausbildungswahl allgemein verbindlich an einer Stelle – oder gegebenenfalls auch an mehreren Stellen – im Lebenslauf zu verorten.

Das Modell der Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess berücksichtigt insbesondere folgende Aspekte aus den vorgestellten Berufs- und Betriebswahltheorien:

- die subjektive Deutungshoheit des Individuums,
- die Passung von Person und Beruf,
- die Einbettung ins gesamte Leben,
- den Einfluss selbst- und umweltbezogener Dispositionen und Lernerfahrungen,

- die Beschränkung von Wahlalternativen aufgrund sozialer Prägung und ökonomischer Bedingungen,
- die Nutzenmaximierung im Moment und über das gesamte Leben hinweg,
- Zufälle
- und einzelne Entscheidungsschritte, die immer wieder durchlaufen werden können.

Das Menschenbild, das diesem Modell zugrunde liegt, ist das einer Person, die kognitive und emotionale Aspekte in ihr subjektiv nutzenmaximierendes Verhalten einfließen lässt und dabei von internen sowie externen Faktoren beeinflusst wird.

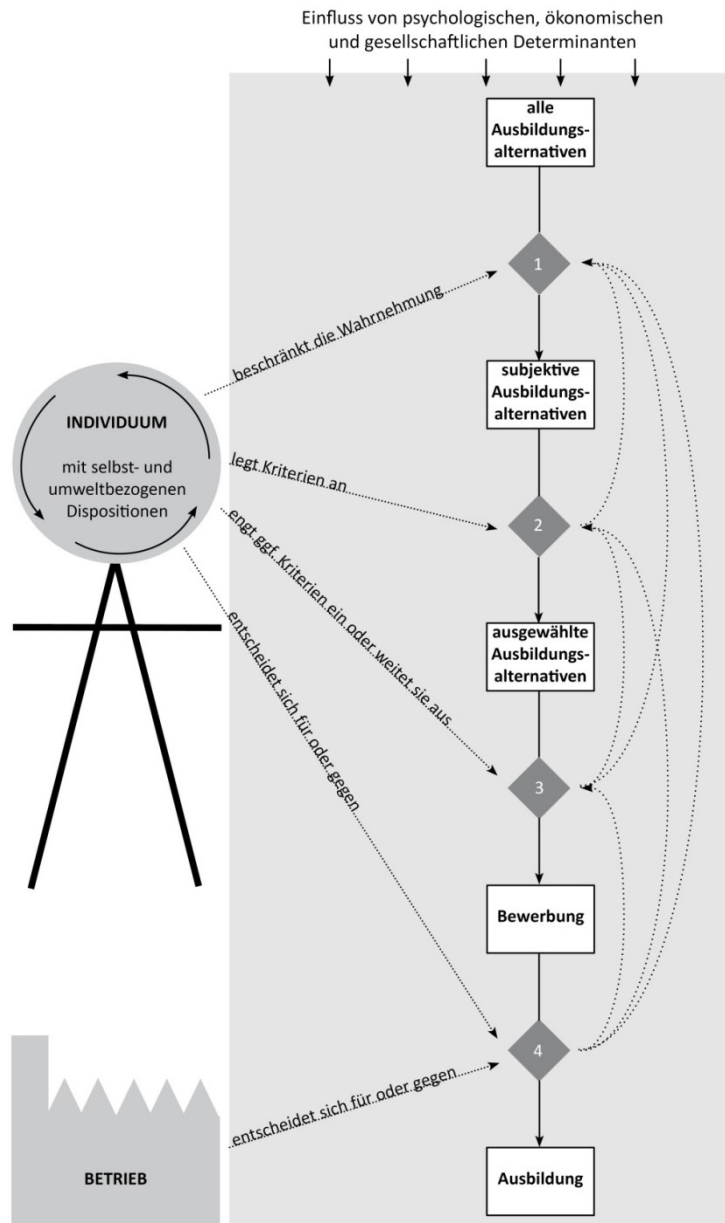


Abbildung 6: Modell der Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess

Zentraler Akteur im Modell der Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess ist das Individuum mit seinen selbst- und umweltbezogenen Dispositionen. Selbstbezogene Dispositionen sind das Selbstkonzept, die Selbstwertorientierung, die Fähigkeiten, die Neigungen, die Wertorientierungen und das Temperament. Umweltbezogene Dispositionen sind das

Umweltkonzept sowie internalisierte externe Einflüsse. Sowohl selbst- als auch umweltbezogene Dispositionen beinhalten Einstellungen, Interessen und Verhaltensweisen.

Das Individuum entscheidet sich für eine duale Ausbildung. Objektiv betrachtet kann es zwischen allen Ausbildungsalternativen wählen. Die Fülle an Informationen übersteigt jedoch seine Kapazitäten. In einem ersten Entscheidungsschritt (1) beschränkt das Individuum seine Wahlmöglichkeiten auf subjektive Ausbildungsalternativen. In einem zweiten Entscheidungsschritt (2) grenzt es diese subjektiven Ausbildungsalternativen weiter ein, indem es Entscheidungskriterien anlegt und Ausbildungsalternativen auswählt. Je nachdem, ob es mit diesen ausgewählten Ausbildungsalternativen zufrieden ist, engt das Individuum in einem dritten Entscheidungsschritt (3) die Entscheidungskriterien ein oder weitet sie aus und kommt zur Bewerbung. Aufgrund der Bewerbung entscheiden sich Individuum und Betrieb in einem vierten Entscheidungsschritt (4) für oder gegeneinander. Entscheiden sich beide füreinander, kommt es zur Ausbildung.

Bewerbung beschreibt den kompletten Bewerbungsprozess von der Interessenbekundung des Individuums bis hin zum Auswahlverfahren im Betrieb – oder Teilaspekte davon –, je nachdem, bis zu welcher Stelle das Individuum den Bewerbungsprozess durchläuft. Der Bewerbungsprozess mit seinen Teilschritten ist nicht Gegenstand des Modells.

Der Entscheidungsprozess spielt sich im Lebenskontext des Individuums ab, welcher von psychologischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Faktoren beeinflusst wird. Durch diese Einflüsse befindet sich das Individuum in einem fortwährenden Lernprozess. Es nimmt Einflüsse aus der Umwelt auf, lässt diese in sein Handeln einfließen und beeinflusst durch sein Handeln die Umwelt (vgl. Bußhoff 2015, S. 21). Beim Individuum handelt es sich nicht um ein statisches Gebilde, sondern um ein lernendes Wesen, dessen Entscheidungsprozess für die Ausbildung unterschiedlich verlaufen kann. Das Individuum kann an jeder Stelle zu einem früheren Entscheidungsschritt zurückkehren und sein Vorgehen anpassen.

Das Modell der Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess lässt sich auf andere Laufbahnentscheidungen anwenden, zum Beispiel auf die Wahl

- eines anderen Ausbildungsgangs wie ein Studium,
- die Wahl zwischen mehreren Ausbildungsgängen wie zum Beispiel Studium, dualer Ausbildung und dualem Studium,
- die Wahl eines neuen Arbeitsplatzes
- oder die Wahl einer Fort- oder Weiterbildung.

Wird das Modell auf andere Laufbahnentscheidungen angewandt, ändert sich der Mitscheider im letzten Entscheidungsschritt – im obigen Modell der Betrieb.

3.4 Zwischenfazit zu den theoretischen Kapiteln 2 und 3

Jugendliche blicken zuversichtlich in die Zukunft, die sie selbst für sich gestalten müssen. Unwägbarkeiten sind dabei Normalität und werden vom größten Teil als Chance begriffen. Die Voraussetzungen, um eben diese Chancen ergreifen zu können, schaffen die Jugendlichen selbst. Rückhalt und Erdung holen sie sich bei Familie und Freunden, die in ihrem persönlichen Wertegerüst an oberster Stelle stehen. Die Jugendlichen versuchen, berufliche Perspektiven durch gute und hohe Bildungsabschlüsse zu erarbeiten. Dem Übergang von

der allgemeinbildenden Schule in eine Ausbildung kommt in der Bildungslaufbahn eine besondere Bedeutung zu, denn er beeinflusst die weitere Berufslaufbahn und stellt eine der ersten großen selbstbestimmten Entscheidungen im Leben der Jugendlichen dar.

Wie genau sie diese Entscheidung treffen, ist Gegenstand von Berufswahltheorien und von einem Betriebswahlmodell. Da sich bei einer dualen betrieblichen Ausbildung die Berufs- und Betriebswahl nicht voneinander trennen lassen, habe ich sie in ein gemeinsames Modell der Ausbildungswahl überführt. Dieses Modell fokussiert den Entscheidungsprozess für eine Ausbildung und die verschiedenen Prozessschritte, die gegebenenfalls mehrmals durchlaufen werden können. Es handelt sich dabei um einen länger währenden Prozess, in dessen Verlauf sich das entscheidende Individuum und seine Umwelt weiterentwickeln und gegenseitig beeinflussen. Wie Unterricht diesen Entscheidungsprozess beeinflussen kann, führen didaktische Modelle zur Berufswahlvorbereitung auf. Da der ihnen zugrunde liegende Berufsbegriff weit ausgelegt ist, lassen sich diese Modelle auch auf die Ausbildungswahl – inklusive der Betriebswahl – anwenden.

4 Forschungsstand zur Ausbildungsbetriebswahl

Die Wahl des Ausbildungsbetriebs ist wenig erforscht. Es gibt jeweils zwei Studien zum Betriebswahlverhalten Auszubildender und zum Betriebswahlverhalten von Schülerinnen und Schülern. Darüber hinaus gibt es zwei neuere Studien, die am Rande auf das Betriebswahlverhalten von Schülern und Schülerinnen eingehen, jedoch nicht den Schwerpunkt darauf setzen.

4.1 Die Ausbildungsbetriebswahl von Auszubildenden

Für viele Auszubildende ist bei der Ausbildungswahl nicht nur der Beruf, sondern auch der Betrieb entscheidungsrelevant (Schank 2011, S. 217). Dies fand Schank bei qualitativen und quantitativen Erhebungen mit pfälzischen Auszubildenden im Ausbildungsjahr 2007/2008 heraus. Die in der quantitativen Erhebung befragten Auszubildenden lassen sich in folgende vier Typen einteilen:

- 37 Prozent der Auszubildenden sind *Optimierer*. Sie gehen davon aus, ihre Präferenzen in Bezug auf die Betriebs- und Berufswahl verwirklichen zu können, und sind wenig kompromissbereit. Ihr Entscheidungsprozess ist komplex.
- 22 Prozent der Auszubildenden sind *Berufswähler*. Sie wählen eine Ausbildung nach dem Beruf und nicht nach dem Betrieb aus. Damit entsprechen sie dem Entscheidungsbild der klassischen Berufswahlforschung (vgl. 3.1).
- 16 Prozent der Auszubildenden sind *Betriebswähler*. Sie wählen eine Ausbildung vorrangig über den Betrieb und nicht über den Beruf.
- 25 Prozent der Auszubildenden sind *Minimalisten*. Diese sind entweder sehr kompromissbereit in Bezug auf ihre Ansprüche an eine Ausbildung, oder sie hegen überhaupt nur den einen Wunsch, einen Ausbildungsplatz zu bekommen (ebd., S. 207–224).

Je nach Geschlecht und Schulabschluss sind die Auszubildenden unterschiedlich stark bei den verschiedenen Typen vertreten: Optimierer haben eine mittlere bis hohe Schulbildung und gehören beiden Geschlechtern an, Berufswähler haben eine mittlere Schulbildung und sind überwiegend männlich, Betriebswähler haben eine mittlere bis hohe Schulbildung und sind überwiegend männlich, Minimalisten haben eine niedrige bis mittlere Schulbildung und sind überwiegend weiblich. Optimierer und Betriebswählende können ihre Ausbildungspräferenzen meist realisieren, Berufswählende und Minimalisten meist nicht (ebd., S. 224). Es ist festzuhalten:

„Akteure, die gegenüber dem eigentlichen Berufsbild eine höhere Toleranz als gegenüber der idealen Ausbildungsumgebung aufweisen, sind demnach keine Auswahl[sic]-erscheinungen, sondern bilden ein eigenes, am Ausbildungsmarkt aktives Segment an Akteuren“ (ebd., S. 274).

Schank untersucht, nach welchen Kriterien sich die Auszubildenden für den Ausbildungsbetrieb entscheiden (vgl. Abbildung 5). So hoch ist der Prozentsatz der Auszubildenden, die ein Kriterium wichtig finden:

- 80,4 Prozent Arbeitsmarktmobilität (Ort),
- 77 Prozent Arbeits- und Betriebsklima,
- 62,2 Prozent Übernahmemöglichkeiten,
- 43,3 Prozent Weiterbildungsmöglichkeiten,
- 41,6 Prozent Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- 39,1 Prozent Selbstverwirklichungsmöglichkeiten,
- 38,9 Prozent Karriere- und Entwicklungspotenzial,
- 28,3 Prozent Vielseitigkeit der Ausbildung,
- 27,5 Prozent Persönlichkeit der Betreuung,
- 27,2 Prozent Arbeitsbelastung,
- 22,9 Prozent Ausbildung mit Gleichaltrigen,
- 21,9 Prozent Ausbildungsvergütung und
- 13,4 Prozent Internationalität der Ausbildung (ebd., S. 243).

Schank führt die beiden Punkte *Spaß an der Arbeit* und *Betriebsklima* zum Kriterium *Arbeits- und Betriebsklima* zusammen. Es geht um ein flexibles, lockeres Miteinander, um eine ganzheitliche Betrachtung der Person (ebd., S. 246). Die Bezahlung während der Ausbildung ist nach Schank ein schwacher Entscheidungsgrund, weil die Ausbildung als Investitionsphase gesehen werde (ebd., S. 73).

Bei der Gewichtung der Entscheidungskriterien gibt es Unterschiede nach Geschlecht und Schulabschluss. Weibliche Auszubildende achten im Vergleich zu männlichen Auszubildenden stärker auf atmosphärische Dimensionen wie das Arbeits- und Betriebsklima und die Persönlichkeit der Betreuung. Männliche Auszubildende legen mehr Wert auf Perspektiven und Ausbildungsvergütung (ebd., S. 248–249). Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss achten am stärksten auf das Arbeits- und Betriebsklima, auf Entwicklungsperspektiven, auf die Vielseitigkeit und Internationalität der Ausbildung (ebd., S. 250). Es scheint, als hätten sie am häufigsten die Absicht, nach dem Ausbildungsende im Betrieb weiterzuarbeiten.

In ihrer Entscheidung für den Ausbildungsbetrieb werden die Jugendlichen von ihrer Umwelt beeinflusst. Schank stellt fest:

„Die Befragungen offenbaren ein konsistentes Gesamtbild, in dem sozialer Druck zwar nicht vollständig entfällt, sich aber kaum als entscheidungsleitend manifestiert. Zwar äußerten die Befragten durchaus Erwartungshaltungen, die seitens ihrer Eltern, Verwandten oder Freunde an sie herangetragen wurden, jedoch zielten diese nur selten direkt auf die Betriebswahl als isolierten Entscheidungsakt ab. Prägender erwies sich der Einfluss auf die Berufswahl. Insbesondere die Elternerfahrungen zeigen auf, dass dort das Berufsprinzip stark verankert und die Betriebswahl als solche von geringerer Bedeutung ist“ (ebd., S. 262).

Andrea Greilinger und Melanie Katz forschten ebenfalls zum Betriebswahlverhalten von Auszubildenden. Sie führten 2014 eine qualitative Studie mit 13 Studienabbrechern durch, die am *Karriereprogramm Handwerk* in Unterfranken teilnehmen. In persönlichen Inter-

views wurde nach tatsächlichen und fiktiven Entscheidungsgründen gefragt. Eine mögliche Hilfestellung wurde gegebenenfalls gegeben durch Nachfragen zum Betriebsklima, Kollegen, Betriebsgröße, Weiterbildung, Internationalität, Nähe zur Heimat und Mangel an Alternativen (Greilinger & Katz 2015a, S. 125). Die Arbeitgeberwahl ist in der Studie der Ausbildungswahl untergeordnet, was daran liegt, dass die Auszubildenden sich nicht direkt bei den Betrieben bewarben, sondern passgenau nach Berufswünschen vermittelt wurden (ebd., S.116).

Tatsächliche Entscheidungskriterien für die Wahl des Ausbildungsbetriebs waren bei 69 Prozent der Befragten die *Grenzen der Möglichkeiten*: Es stand kein anderer Betrieb zur Wahl. Bezogen auf die Merkmale nannten als tatsächliche Entscheidungskriterien:

- 46 Prozent das Betriebsklima,
- 31 Prozent die Betriebsgröße,
- 23 die Nähe zum Wohnort
- und 8 Prozent abwechslungsreiche Arbeit.

Bei den fiktiven Entscheidungskriterien nannten:

- 77 Prozent das Betriebsklima,
- 46 Prozent die Betriebsgröße und
- 31 Prozent die Arbeitszeiten (ebd., S. 91).

Greilinger und Katz kommen im Vergleich mit Schank zu folgendem Ergebnis:

„Dennoch deuten die hier vorliegenden Ergebnisse in Übereinstimmung mit den Ergebnissen von Schank (2011) an, dass zumindest einige Kriterien, wie Nähe zum Wohnort durchaus eine Rolle spielen. Auch die Tatsache, dass einige der Befragten den Betrieb gewechselt haben, zeigt, dass Arbeitgebermerkmale nicht zu vernachlässigen sind“ (Greilinger & Katz 2015a, S. 116).

4.2 Die Ausbildungsbetriebswahl von Schülern und Schülerinnen

Neben den beiden Studien mit Auszubildenden gibt es zwei Studien, die das Betriebswahlverhalten von Schülern und Schülerinnen betrachten. Andrea Greilinger untersuchte 2014 in ihrer Dissertation, inwieweit die beiden Ausbildungsmarketingmaßnahmen Betriebsbesichtigung und Unternehmenspräsentation in Schulen Schülerinnen und Schüler beeinflussen, sich als Heizungs- und Lüftungsbauer bei bayrischen Handwerksbetrieben zu bewerben (Greilinger 2015, S. 8). Folgende Kriterien fließen in die Bewerbungsabsichten ein: Bezahlung, Entwicklungsperspektiven und Entfernung zum Wohnort (ebd., S.6/70/76). Erhalten Schülerinnen und Schüler auf eigenen Wunsch nach der Ausbildungsmarketingmaßnahme weitere Informationsmaterialien zum Unternehmen, wollen sie sich eher bewerben (ebd., S. 70). Es bleibt unklar, ob sich die Bewerbungsabsicht aufgrund zusätzlicher Informationen erhöht oder ob zusätzliche Informationen aufgrund einer vorher bestehenden Bewerbungsabsicht nachgefragt werden. Grundsätzlich gilt: Ausbildungsmarketingmaßnahmen wirken sich immer dann auf die Bewerbungsabsicht von Schülern und Schülerinnen aus, wenn sich diese bereit im Vorfeld für eine handwerkliche Ausbildung interessieren (ebd., S. 69).

Die zweite Studie, die sich schwerpunktmäßig mit den Entscheidungskriterien für den Ausbildungsbetrieb von Schülerinnen und Schülern beschäftigt, ist die Ausbildungsumfrage 2010 der Industrie- und Handelskammer Stade für den Elbe-Weser Kreis. In qualitativen Gruppendiskussionen und einer quantitativen Online-Erhebung mit Schülerinnen und Schülern aus dem Elbe-Elster-Kreis fand sie heraus, dass die wichtigsten Kriteriengruppen bei der Entscheidung für einen Ausbildungsbetrieb in abnehmender Reihenfolge sind: die Unternehmenskultur, die inhaltliche Organisation, nach der Ausbildung, vor der Ausbildung, Rahmenbedingungen und das Unternehmensimage (Stange & Passarge 2011, S. 5). Eine Rangfolge der am stärksten gewichteten Entscheidungskriterien sieht in abnehmender Reihenfolge so aus:

- Respekt vor den Auszubildenden,
- Spaß an der Ausbildung,
- gute Prüfungsvorbereitung,
- Auszubildende werden ernst genommen,
- gutes Betriebsklima,
- vorbereitendes Praktikum,
- Vermittlung aller Ausbildungsinhalte,
- Zukunftsaussichten im Unternehmen,
- Karrierechancen nach der Ausbildung,
- hilfsbereite Ausbilder, die sich Zeit nehmen,
- eine Ausbildung, die so gut ist, dass die Auszubildenden im Anschluss auch in anderen Betrieben weiterarbeiten können (ebd., S. 9–23).

Insbesondere Gymnasiastinnen und Gymnasiasten interessieren sich für Karrierechancen (ebd., S. 24).

Neben den beiden Studien, die sich schwerpunktmäßig mit den Entscheidungskriterien für den Ausbildungsbetrieb von Schülerinnen und Schülern befassen, gibt es zwei weitere, die darauf nebenbei eingehen. Guido Geib führte für seine Masterarbeit eine quantitative Erhebung mit 118 Schülerinnen und Schülern aus vier Regelschulen – dem Schultyp, in dem sich der Hauptschulabschluss und der mittlere Schulabschluss erwerben lassen – in und um Weimar 2013 durch. So hoch ist der Prozentsatz der Schüler und Schülerinnen, die ein Kriterium wichtig finden:

- 55 Prozent berufliche Perspektiven,
- 42 Prozent Praktikumserfahrungen im Ausbildungsbetrieb im Vorfeld,
- 32 Prozent die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen,
- 31 Prozent das Arbeitsklima,
- 20 Prozent das Unternehmensimage,
- 14 Prozent die Ausbildungsvergütung und
- 4 Prozent den Ratschlag der Eltern (Geib 2014, S. 32–33).

Männer nannten die Kriterien Ausbildungsvergütung und elterliche Ratschläge häufiger als Frauen (ebd., S. 33).

Die McDonald's-Ausbildungsstudie führt aus einer standardisierten Befragung folgende Motive für die Wahl eines Ausbildungsbetriebs auf, die der jeweils folgende Prozentsatz von Schülern und Schülerinnen wichtig findet:

- 80 Prozent Übernahmechancen,
- 62 Prozent das Betriebsklima,
- 48 Prozent das Ansehen des Betriebs,
- 55 Prozent den Ort,
- 41 Prozent spezieller Ausbilder für Lehrlinge,
- 36 Prozent frühzeitig selbstständig zu arbeiten,
- 31 Prozent die Betriebsgröße,
- 26 Prozent die Ausbildungsvergütung,
- 25 Prozent, dass die Eltern mit der Wahl einverstanden sind,
- 21 Prozent die Arbeit mit moderner Technik,
- 20 Prozent Kontakte in den Betrieb,
- 14 Prozent die soziale Verantwortung des Betriebs,
- 10 Prozent Ratschläge von Freunden,
- 8 Prozent den betrieblichen Internetauftritt (Mc Donald's et al. 2015, S. 67).

4.3 Empfehlungen aus aktueller Forschung

Die Forscherinnen und Forscher, die die Ausbildungsbetriebswahl von Jugendlichen untersuchten, leiten vier Empfehlungen aus ihren Ergebnissen ab, die ich in dieser Arbeit aufgreife und weiterführe. Schanks Empfehlung, „den Akt der Betriebswahl auf Augenhöhe mit jenem der Berufswahl zu stellen“ (Schank 2011, S. 278), ist Grundlage dieser Arbeit. Die anderen drei Empfehlungen greife ich im Diskussionsteil (vgl. 10.2) auf. Die erste bezieht sich auf die schulische Berufsorientierung: Sie solle zum einen auch an Gymnasien verpflichtend eingeführt werden, zum anderen sollen Auszubildende und Studierende Infoveranstaltungen an Schulen durchführen (Mc Donald's et al. 2015, S. 82). Die beiden letzten Empfehlungen richten sich an Betriebe. In der McDonald's-Ausbildungsstudie heißt es, dass Betriebe eine entspannte Willkommenskultur leben sollen, indem sie auf die Wünsche und Erwartungen der Neuen eingehen und Impulse aufgreifen, anstatt zu erwarten, dass die Neuen sich an starre Strukturen anpassen (ebd., S. 83). Schank wendet sich an mittelständische Betriebe: Diese sollen ihre Wettbewerbsstellung bei potenziellen Auszubildenden stärken, indem sie Auszubildende gesamtheitlich als Person betrachten und ihnen gute Entwicklungsperspektiven aufzeigen (Schank 2011, S. 280).

4.4 Zwischenfazit zum Forschungsstand

Es gibt sechs Studien, die das Betriebswahlverhalten von Auszubildenden oder Schülerinnen und Schülern erfassen, jedoch keine zu beiden Personengruppen. Diese Studien unterscheiden sich methodisch und von ihren Ergebnissen her.

Methodisch greifen drei Studien – die beiden zum Betriebswahlverhalten von Auszubildenden sowie die Studie der Industrie- und Handelskammer Stade zum Betriebswahlverhalten von Schülern und Schülerinnen – auf qualitative Formen der Datenerhebung und die induktive Kategorienbildung in der Auswertung zurück. Es braucht genau diese Verfahren, um sich dem Forschungsgegenstand mit größtmöglicher Offenheit zu nähern und die Sichtwei-

se der Befragten aufzudecken. Rein quantitative Erhebungen zum Betriebswahlverhalten von Schülerinnen und Schülern, wie die von Geib, Greilinger und McDonalds, sind nur bedingt aussagekräftig, da sie die Antwortmöglichkeiten vorwegnehmen und davon abweichende Sichtweisen und Deutungsmuster nicht aufdecken. Bei einem Forschungsgegenstand, der so wenig erforscht ist wie das Betriebswahlverhalten von Schülerinnen und Schülern, sind jedoch Sichtweisen und Deutungsmuster der Befragten zu erwarten, die von den Forschenden nicht antizipiert werden und deshalb durch geschlossene Fragen nicht erfasst werden können. Für die Methodenwahl der Autoren spricht, dass sie die Betriebswahl nur am Rande beleuchten und ihre Hauptthemen besser erforscht sind: Sie können sich bei der Kategorienbildung auf vorangegangene Forschung stützen. In den beiden Fällen, in denen quantitative auf qualitative Erhebungen folgen, ist dies zulässig und aussagekräftig: Die quantitativen Erhebungen geben Aufschluss über die Präferenzverteilung in einer größeren Stichprobe und erlauben weitergehende Generalisierungen, als es die reine qualitative Forschung tut. Dennoch ergibt sich bei quantitativen Erhebungen ein Problem: Sie konfrontieren die Befragten mit Antwortmöglichkeiten, die diese relevant finden mögen, jedoch ohne Hilfe nicht identifiziert hätten. Bezogen auf Entscheidungskriterien für einen Ausbildungsbetrieb heißt das: Vermutlich wählen die Teilnehmenden bei quantitativen Erhebungen mehr Entscheidungskriterien aus, als sie bei qualitativen Erhebungen von sich aus nennen würden. Dies führt zu Verzerrungen des Antwortbilds.

Bei den Ergebnissen gibt es zwei Gemeinsamkeiten zwischen den beiden Studien mit Auszubildenden: Die Auszubildenden gewichten das Betriebsklima hoch und die Vielseitigkeit der Arbeit eher niedrig. Bei den vier Studien mit Schülern und Schülerinnen gibt es eine Übereinstimmung: Der Großteil erachtet Entwicklungsperspektiven für wichtig. In jeweils drei Studien werden die Entscheidungskriterien Bezahlung, Betriebsklima und Unternehmensimage abgefragt: Von diesen drei Entscheidungskriterien ist das Betriebsklima am wichtigsten, das Image weniger und die Bezahlung am wenigsten wichtig. Jeweils zwei Studien gehen auf die Entscheidungskriterien Wohnort, Informationen vom Unternehmen, die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen, Praktika, die Ausbilder und Ratschläge der Eltern ein. Aufgrund der großen Gewichtungsdiskrepanzen zwischen den Studien lässt sich nur festhalten, dass Praktika, Ausbildungsinhalte und Ausbilder wichtiger sind als die Ratschläge der Eltern und die Unternehmensinformationen.

Sowohl Auszubildende als auch Schülerinnen und Schüler achten auf die Entscheidungskriterien Betriebsklima und Wohnort. Männlichen Schülern und Auszubildenden ist die Ausbildungsvergütung wichtiger als weiblichen Auszubildenden und Schülerinnen. Beim Entscheidungskriterium Karrierechancen zeigt sich ein uneinheitliches Bild: Bei den Auszubildenden achten diejenigen mit einem mittleren Schulabschluss am stärksten darauf; bei Schülerinnen und Schülern sind es diejenigen, die das Abitur anstreben.

5 Methodik

In Kapitel 5 stelle ich das methodische Vorgehen vor, mit dessen Hilfe ich untersuchte, aus welchen Gründen sich Jugendliche für einen Ausbildungsbetrieb entscheiden – eine Frage, die so noch nicht behandelt wurde und zu einem explorativen Forschungsdesign führt. Ich sprach mit Jugendlichen, die sich in zwei verschiedenen Phasen des Entscheidungsprozesses befinden: Schülerinnen und Schüler befinden sich mittendrin, Auszubildende haben ihn bereits durchlaufen. Unterfragen zur leitenden Forschungsfrage sind an die Befragten angepasst. Bei Schülern und Schülerinnen lauten sie: Welche Entscheidungskriterien berücksichtigen sie bei der Betriebswahl? Für welche sind sie empfänglich? Von Auszubildenden wollte ich wissen, weshalb sie sich für den Ausbildungsbetrieb entschieden, welches Bild sie von ihm zeichnen und welche Entscheidungsgründe aus ihrer Sicht retrospektiv relevant sind.

Um beiden Gruppen von Befragten und dem Forschungsgegenstand adäquat zu begegnen, ist das Forschungsdesign zweigeteilt. Zum einen besteht es aus Einzelinterviews mit Schülerinnen und Schülern und zum anderen aus Fallstudien mit Auszubildenden. Ich stelle dar, mit welchen Methoden ich arbeite, von der Konzeptualisierung über die Erhebung bis hin zur Auswertung. Vorweg stelle ich Gütekriterien und ethische Grundsätze qualitativer Forschung vor, an denen sich die vorliegende Arbeit orientiert. In der Gesamtbetrachtung stellt sich das Forschungsdesign so dar:

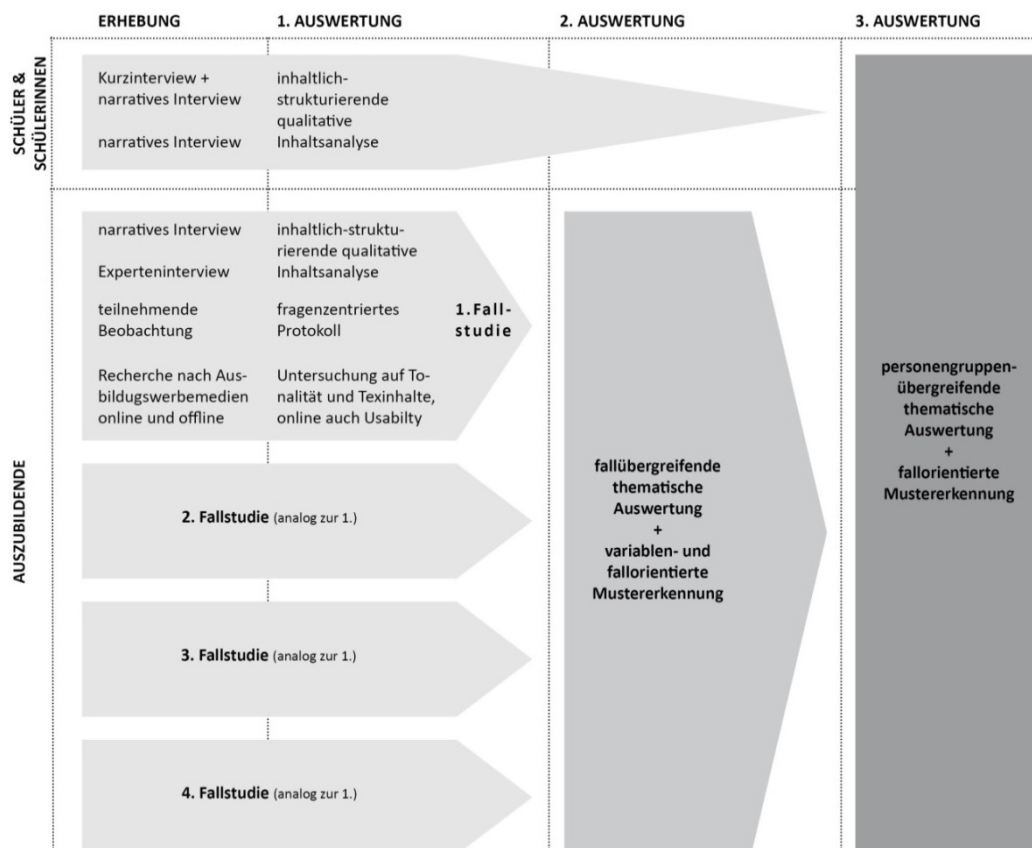


Abbildung 7: Ablaufmodell des methodischen Gesamtdesigns

5.1 Charakteristika und Güte qualitativer Forschung

Die qualitative Forschung ist vielfältig im Hinblick auf fachliche Zugänge, ihre methodische Ausgestaltung und Anwendungsgebiete. Grundsätzlich zeichnet sie sich dadurch aus, dass Forschende sich in die natürlich Umwelt der zu Beforschenden begeben, um deren subjektive Sicht und Deutung zu verstehen (Creswell 2007, S. 39/Flick et al. 2010a, S. 14/Hatch 2002, S. 8–10/Hitzler 2014, S. 61/Mey & Mruck 2014, S. 10). Charakteristika qualitativer Forschung sind Offenheit, Prozessorientierung und Kontextualisierung (vgl. Naderer 2007b, S. 21/ Creswell 2007, S. 36–39/Bortz & Döring 2016, S. 106–114).

Offenheit meint, sich umfassend zu informieren, und sich dennoch unvoreingenommen auf den Forschungsgegenstand einzulassen (Naderer 2007b, S. 20/Reichert 2014, S. 94); treffend beschrieben in Hitzlers Artikel *Dummheit als Methode* (Hitzler 1991, S. 295–318). Prozessorientierung bezieht sich zum einen auf den Forschungsgegenstand, der nicht aus einem einzigen starren Ereignis besteht, sondern sich im Zeitverlauf entwickelt (Naderer 2007b, S. 22), zum anderen auf den Forschungsprozess an sich, der sich so entwickelt, wie Forschungsgegenstand und -erkenntnisse dies erfordern (Creswell 2007, S. 39). Qualitative Forschung strebt danach, Erkenntnisse im Zusammenhang zur komplexen Lebenswelt der Beforschten darzustellen, diese Erkenntnisse nicht zu vereinzeln, sondern zu kontextualisieren (Naderer 2007b, S.22/Creswell 2007, S.39).

Folgende Grundzüge qualitativer Forschung kennzeichnen mein Vorhaben, Entscheidungskriterien für den Ausbildungsbetrieb zu erforschen:

- Die explorative Natur verpflichtet mich dazu, mich dem Forschungsgegenstand unvoreingenommen zu nähern und offen zu sein für Sichtweisen und Deutungen der Jugendlichen.
- Der Forschungsgegenstand, die Ausbildungsbetriebswahl, ist Prozess und kein starres Ereignis.
- Die Forschung an sich entwickelt sich und ist Prozess: Ich passte Fragebögen und Feldprotokolle nach Pilotstudien an; gewann neue Unternehmen für Fallstudien und führte statt drei nur noch ein bis zwei Interviews pro Schülerin oder Schüler durch, weil ihr Verhalten dieses notwendig machte.
- Der Forschungsgegenstand ergibt nur im Kontext Sinn. Jugendliche sind vielfältigen Einflüssen ausgesetzt, welche sich auf ihr Denken und Handeln auswirken. Nur im Kontext wird ersichtlich, wie Entschlüsse heranreifen und getroffen werden.

Laut Naderer eignet sich qualitative Forschung, um Motive zu erforschen (Naderer 2007b, S.24), und Motive sind es, die – zumindest zum Teil – die in dieser Arbeit erforschten Entscheidungsgründe zustande kommen lassen.

Bei qualitativer Forschung steht das Phänomen und nicht die Autorin oder die Leserschaft im Vordergrund (Creswell 2007, S. 3/Flick et al. 2010b, S. 396). Darüber herrscht Konsens. Allerdings sagt diese Bezogenheit auf das Forschungssubjekt nichts über die Güte beziehungsweise Qualität qualitativer Forschung aus. Wie lässt sich diese bemessen? Flick weist darauf hin, dass keine einheitlichen Gütekriterien für qualitative Forschung existieren und sich diese auch kaum definieren lassen, ohne die qualitative Forschung zu schwächen (Flick et al. 2010b, S. 395). Im Gegensatz zur qualitativen gibt es in der quantitativen Forschung

drei allgemeingültige Gütekriterien: Objektivität, Reliabilität und Validität. Auch wenn der Begriff *Gütekriterien* in der qualitativen Forschung umstritten ist, so lassen sich diese drei Aspekte in abgewandelter Form doch auf die qualitative Forschung übertragen.

Sie finden sich beispielsweise in den Ethik-Kodizes soziologischer Gesellschaften, den Zusammenschlüssen einer Disziplin, in der die qualitative Forschung vielfältig verbreitet ist. Ich trage stellvertretend zusammen, ob diese Aspekte in den Kodizes der American Sociological Association (ASA), der British Sociological Association (BSA) sowie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) und des Berufsverbandes Deutscher Soziologinnen und Soziologen (BDS) enthalten sind (vgl. von Unger 2014, S. 19–20). Objektivität, die Offenlegung des Forschungskontextes und damit mögliche Intersubjektivität, wird von allen Gesellschaften gefordert genauso wie Reliabilität, das transparente und vorher offen gelegte und vollständig dokumentierte Vorgehen im Forschungsprozess (ASA 1999/BSA 2002/DGS & BDS 2014/Legewie 2005, S. 6–8/Naderer 2007b, S. 27–28). Validität – in Form der Validierung durch die Beforschten – wird nur im britischen Ethikkodex angesprochen (BSA 2002, S. 3). Auffällig ist die unterschiedliche Ausrichtung der Kodizes: Steht im amerikanischen Kodex das Wohl der Beforschten im Mittelpunkt (ASA 1999, S. 3), geht es in den europäischen um die Forschenden und ihre Fähigkeit, ethische Probleme wahrzunehmen und ihr Handeln zu reflektieren (DGS & BDS 2014, S.1), beziehungsweise ethisch eigenverantwortlich zu handeln (BSA 2002, S. 1).

Die vorliegende Arbeit versucht diesen ethischen Standards oder Gütekriterien qualitativer Forschung folgendermaßen gerecht zu werden:

- Im Sinne der Objektivität und Reliabilität lege ich das ursprüngliche Forschungsdesign und tatsächliche Vorgehen – soweit vom vorgesehenen Design abweichend – dar. In den Kapiteln 7 und 8 verschaffe ich einen Überblick über die Datenerhebung und den Kontext, in dem diese stattfand. Interview- und Kodierleitfaden sowie ein Erhebungsprotokoll für Feldnotizen finden sich im Anhang und ermöglichen es, das Vorgehen nachzuvollziehen und die Daten auch von anderen Personen auswerten zu lassen.
- Nach interner Validität strebe ich, indem ich den Befragten so viel subjektive Deutungshoheit wie möglich gewähre. Während der Interviews paraphrasiere ich Antworten und stelle Verständnisfragen. Im Anschluss lasse ich alle Befragten ihre Interviewtranskripte und die Personalverantwortlichen die einzelnen Fallstudien gegenseitig lesen, mit der Möglichkeit, diese zu kommentieren. Eine gewisse externe Validität ist dadurch gegeben, dass ich den Forschungsgegenstand systematisch mit mehreren Personen untersuche und die Befunde vergleiche (vgl. Legewie 2005, S. 10). Diese Ergebnisse erlauben, das Phänomen Ausbildungsbetriebswahl ansatzweise zu verstehen und wünschenswerterweise in weiteren Studien in einem größeren Kontext zu rekonstruieren (vgl. Naderer 2007a, S. 368).

Anstatt die Güte qualitativer Forschung allein daran zu messen, ob ihre Ergebnisse den oben genannten Kriterien oder Ethikstandards entsprechen, schlägt Legewie das Qualitätsmanagement des gesamten Forschungsprozesses vor. Neben der Ergebnisqualität nennt er die konzeptionelle, Struktur- und Prozessqualität (Legewie 2005, S. 12–13). Die konzeptionelle Qualität lässt sich in den Kapiteln 2 und 3 überprüfen, die Strukturqualität kann zu

einem Teil dem Aufbau dieser Arbeit entnommen werden und wurde während ihrer Entstehung durch den wissenschaftlichen Austausch befördert, und die Prozessqualität findet – zumindest zu einem Teil – Ausdruck in den nächsten Abschnitten, in denen ich das konkrete methodische Vorgehen darlege.

Im Sinne der Offenheit und Kontextualisierung sowie des Qualitätsmanagements möchte ich auf mein Forschungsverständnis hinweisen (vgl. Creswells Forderung auf den S. 15–19). Ich fühle mich keinem philosophischen Konstrukt oder Weltbild zugehörig, das mir Forschungsmethoden oder normative Ansprüche vorschreibt. Vielmehr orientiere ich mich bei der Methodenwahl am Forschungszweck und bin damit wohl Pragmatikerin (vgl. ebd., S. 22–23) – allerdings eine mit einem konstruktivistischen Menschenbild (vgl. ebd., S. 20–21). Dieses äußert sich darin, dass ich davon ausgehe, dass Individuen ihre eigene Lebenswirklichkeit und Weltsicht konstruieren aufgrund persönlicher Erfahrungen. Somit gibt es eine Vielzahl an Deutungsmustern und Weltsichten, die sich vergleichen und zum Teil auch zusammenfügen lassen. Ein allumfassendes, objektiv richtiges Weltbild, das für jeden Gültigkeit besitzt, gibt es jedoch nicht.

5.2 Forschungsdesign mit Schülerinnen und Schülern

Mit Schülerinnen und Schülern führte ich Einzelinterviews. Um sie kennenzulernen, stellte ich mich im Wirtschaft-Arbeit-Technik Unterricht in 9. und 10. Klassen vor, in denen im entsprechenden Schuljahr ein Betriebspraktikum durchgeführt wurde.

Geplant waren drei aufeinander aufbauende Interviews:

1. ein kurzes leitfadengestütztes Interview, das dem Kennenlernen dient, ein Vertrauensverhältnis zwischen mir und den Interviewten schafft und mir die Möglichkeit gibt, die weitere Stichprobe festzulegen;
2. ein narratives Interview vor dem Schulpraktikum, das den Entscheidungsprozess und die zugrunde liegenden Motive für die Wahl eines Ausbildungsbetriebs beleuchtet;
3. ein narratives Interview kurz nach dem Schulpraktikum, das die Motive für die Wahl eines Ausbildungsbetriebs vor den Eindrücken und Erfahrungen aus dem Praktikum erneut aufgreift und eventuelle Erkenntnisse aus dem Praktikum aufdeckt.

Dieses dreistufige Vorgehen erwies sich als nicht praktikabel. Es war schwer, Interviewtermine außerhalb der Unterrichtszeit zu finden, und die Schülerinnen und Schüler hielten diese Termine oft nicht ein.

Aus diesem Grund modifizierte ich das Untersuchungsdesign: Wo ich während der Unterrichtszeit Kurzinterviews führen durfte, plante ich nur noch zwei Interviews ein. Während der Unterrichtszeit – im kennenzulernenden, unterrichtsbegleitenden Kurzinterview – fragte ich zusätzlich zu den biografischen Daten kurz nach den Entscheidungsgründen für den Ausbildungsbetrieb. Ein zweites längeres Interview fand außerhalb der Unterrichtszeit nach dem Praktikum statt. Bei den Schulen, in denen ich mein Projekt nur kurz vorstellen, aber nicht während des Unterrichts mit Schülern und Schülerinnen sprechen konnte, plante ich einen einzigen Interviewtermin außerhalb der Unterrichtszeit ein. Dieses einstufige Vorgehen hatte sich bereits in Pilotinterviews bewährt – allerdings waren mir die Teilnehmerin-

nen aus einem anderen Kontext bekannt, sodass der Aspekt des Kennenlernens wegfiel. Um den – mir bis dahin unbekannt – Interviewteilnehmerinnen und -teilnehmern zu ermöglichen, schnell Vertrauen zu mir zu fassen, ließ ich sie den Interviewort – meist Cafés – selbst wählen, tauschte vorher SMS und E-Mails mit ihnen aus und plauderte erst unbefangen mit ihnen, bevor ich mit dem eigentlichen Interview und der Aufzeichnung der Daten begann. Sämtliche Interviewleitfäden finden sich im Anhang. Weitere Informationen zu den Interviewsettings und der Stichprobe finden sich in Kapitel 8.

5.2.1 Auswahl der Schülerstichprobe

Qualitative Forschung beschäftigt sich mit komplexen sozialen Phänomenen. In die Stichprobe werden ausschließlich Individuen aufgenommen, die über das Phänomen informieren können (Creswell 2007, S. 125) und im Forschungskontext relevant sind (Kelle & Kluge 1999, S. 39). Bezogen auf meine Forschungsfrage heißt das beispielsweise, dass Eltern vermutlich eine Meinung zur Ausbildungsbetriebswahl ihrer Kinder haben und somit über das Phänomen informieren können, Eltern allerdings in meinem Forschungskontext als direkte Informanten nicht relevant sind, da ich den subjektiven Entscheidungsprozess und die Motive der Jugendlichen untersuche. Die Meinung der Eltern bekommt nur dann Relevanz, wenn die Jugendlichen davon erzählen – aus ihrer Perspektive und in ihrer Deutungsweise. Im Forschungskontext relevant und in der Lage, mich zu informieren, sind nur solche Jugendlichen, die sich vorstellen können, eine betriebliche Ausbildung zu absolvieren.

Kriterien für die Fallauswahl werden im Vorfeld festgelegt (ebd., S. 40). Die Fallauswahl bestimmt sich anhand der Art und Anzahl der Fälle, die es zur Beantwortung der Fragestellung braucht, und dem Grad der Verallgemeinerbarkeit (Flick 2014, S. 169). Wichtig ist bei der Wahl der Stichprobe die Offenheit des Forschenden, wie in den Gütekriterien oder ethischen Standards qualitativer Forschung gefordert: Die Stichprobe soll neue Erkenntnisse befördern und nicht vorgefertigte Annahmen bestätigen. Kleining stellt für die qualitative Sozialforschung die „*Regel der maximalen strukturellen Variation der Perspektiven*“ auf (Kleining 1982, S. 234). Wahrscheinlich wird diese Perspektiven-Variation durch den Sampling-Ansatz der maximalen Variation: Im Vorfeld werden Kriterien festgelegt und Personen ausgesucht, die sich im Hinblick auf diese Kriterien größtmöglich unterscheiden. Entsprechend wahrscheinlich ist, dass sich ihre Perspektiven und Aussagen voneinander unterscheiden (Creswell 2007, S. 126).

Kleining fordert, unter anderem das Geschlecht und Alter zu variieren (Kleining 1982, S. 235). Bezogen auf Schülerinnen und Schüler ergänzt Egbert in Anlehnung an Aster diese Kriterien um Klassenstufen und Schulformen (Egbert 2014, S. 151/Aster 1990, S. 96 nach ebd.). Ich wähle die Schülerstichprobe zusätzlich nach den Kriterien Ort, Migrationshintergrund und Beeinträchtigung aus – nach dem Ansatz der maximalen Variation.

5.2.2 Datenerhebung mittels narrativem Interview

Haupterhebungsinstrument bei Schülerinnen und Schülern sind narrative Interviews. Bei narrativer Forschung geht es um das Individuum und seine Erfahrungen: Interviewte erzählen Geschichten und Forschende bringen diese in eine – beispielsweise chronologische – Reihenfolge (Creswell 2007, S. 76–80). Narrative Interviews spiegeln Ansichten und Motive der Befragten wider, die maßgeblich sind für ihr Verhalten (Wattanasuwan, Buber & Meyer

2007, S. 362). Charakteristisch für narrative Interviews ist eine Dreiteilung: Im ersten Teil werden die Interviewpartnerinnen und -partner aufgefordert, zu erzählen; Interviewende hören zu, streuen Laute des Verstehens ein oder fordern zum Weiterreden auf. Den zweiten Teil kennzeichnen Nachfragen, die an die Erzählung aus dem ersten Teil anknüpfen. Erst im dritten Teil gibt es Nachfragen zum Forschungsthema, auf die der oder die Erzählende von sich aus nicht eingegangen ist (Rosenthal 2002, S. 7–8). Schütze, der Begründer des narrativen Interviews, betont die strikt zuhörende Rolle der Interviewenden sowie ein behutsames Vorgehen in der zweiten und dritten Phase des Interviews (Schütze 1976, S. 228). Wenngleich es mehrere Arten narrativer Interviews gibt, so ist ihnen diese Dreiteilung und der erzählende Charakter – wie bereits der Name impliziert – gemein. Sie gliedern sich in eine Eröffnung, Nachfrage und Bilanzierung und gehen dabei von der breiteren Erzählung über zur abstrakteren Darstellung des Forschungsgegenstands (Mruck & Mey 2007, S. 251). Ich orientiere mich bei der Datenerhebung an Rosenthals biografisch-narrativem Interview.

Im ursprünglichen Forschungsdesign mit Schülerinnen und Schülern sind das zweite und dritte Interview narrativ. Bei der tatsächlichen Datenerhebung sind es die Langinterviews, die ich außerhalb der Unterrichtszeit führe. Geht einem solchen außerschulischen Langinterview kein kurzes leitfadengestütztes voraus, muss ich zu Beginn stichpunktartig biografische Daten abfragen, was klassischerweise nicht dem Vorgehen bei narrativen Interviews entspricht. Allerdings helfen diese Fragen dabei, das Eis zwischen mir und den Interviewten zu brechen: Wir kommen leicht ins Gespräch, sie freuen sich, die Fragen gut beantworten zu können, und werden zunehmend gesprächiger. In der Folge erzählen sie munter drauflos bei der Eröffnung des eigentlichen narrativen Interviewteils, *„Erzähl mir doch mal: Wo möchtest du deine Ausbildung gerne machen und warum?“*. In der nächsten Gesprächsphase gehe ich auf das Gesagte ein – stelle Rück- und Verständnisfragen – und leite erst im Schlussteil auf Fragen über, die für mein Forschungsvorhaben wichtig sind, aber von den Jugendlichen von sich aus nicht angesprochen wurden. Somit folge ich – ergänzt um den biografischen Eröffnungsteil – dem Aufbau narrativer Interviews.

5.2.3 Datenauswertung mittels inhaltlich-strukturierender Inhaltsanalyse

Ich transkribiere die Interviews mit dem Transkriptionsprogramm *f4* in die literarische Umschrift, bei der Dialektfärbungen wiedergegeben werden (Mayring 2002, S. 91). Sie erlaubt mir – ohne Verfälschungen durch die Übertragung ins Schriftdeutsche – zu rekonstruieren, wie sich die Interviewten ausdrücken und auf welchen sprachlichen Ebenen sie sich in einer Interviewsituation bewegen. Im Anschluss importiere ich die Texte in das Auswertungsprogramm *f4-Analyse*, um sie einer inhaltlich-strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse zu unterziehen (Kuckartz 2010/Mayring 2010/Schreier 2012).

„Die qualitative Inhaltsanalyse erlaubt die systematische Reduktion qualitativer Daten unter konsequenter Berücksichtigung des intra-individuellen längsschnittlichen Kontexts. Die Reduktion und damit Selektion der Daten konzentriert sich dabei sehr stark auf inhaltliche Themenfelder mit dem Ziel, ein problemadäquates, strukturierendes Ordnungssystem zu identifizieren.“ (Naderer 2007a, S. 378)

Dieses strukturierende Ordnungssystem ist das Kategoriensystem, das Kernelement der qualitativen Inhaltsanalyse, das es von anderen Auswertungsverfahren unterscheidet. Ihm werden Textstellen interpretativ zugeordnet (Schreier 2014). Im Gegensatz zu anderen Formen der qualitativen Inhaltsanalyse werden bei der inhaltlich-strukturierenden Inhaltsanalyse Themen im Text identifiziert und so strukturiert, dass sie ein Kategoriensystem ergeben, dem sich weitere Textpassagen zu- und unterordnen lassen (ebd.). Mayrings Verfahren der inhaltlich-strukturierenden Inhaltsanalyse ist im Vergleich zu anderen am stärksten regelgeleitet. Ich wähle es aus Gründen der Transparenz und Reliabilität.

Da kaum Untersuchungen und keinerlei Theorien zum Betriebswahlverhalten Jugendlicher vorliegen, werte ich die Interviews nicht anhand eines theoretischen Kategoriengerüsts aus, sondern leite die Entscheidungskriterien und Kategorien induktiv aus den Äußerungen der Interviewpartnerinnen und -partner ab. Dies bietet sich laut Mayring an, um möglichst nah am Material zu bleiben und die Auswertung nicht durch Vorannahmen zu beeinflussen (Mayring 2010, S. 84).

Um die Entscheidungskriterien strukturiert darzustellen, belasse ich es nicht bei der induktiven Kategorienbildung, sondern führe in einem darauf aufbauenden Schritt eine inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse (Mayring 2010, S. 98) durch – angelehnt an Steigleders Theorie- und empiriegeleitete Kategorienbildung. Bei Steigleders Modell handelt es sich um eine angepasste Variante von Mayrings inhaltlich-strukturierender Inhaltsanalyse. Steigleder präzisiert, wie das Kategoriensystem zu überprüfen und gegebenenfalls zu überarbeiten ist (Steigleder 2007, S.184), und implementiert kontinuierliche Kontrollschritte in die Kategorienbildung (ebd., S.189), anstatt die Kategorien wie Mayring erst dann zu überarbeiten, wenn ein bestimmter Prozentsatz des Materials durchgearbeitet ist. Das bietet den Vorteil, dass sämtliches Interviewmaterial in die Kategorienbildung einfließt, was meines Erachtens nach Grundvoraussetzung ist, um dem Datenmaterial einer Stichprobe, die nach dem Ansatz der maximalen Variation ausgewählt wurde, gerecht zu werden. Schematisch dargestellt verläuft die Auswertung wie in der folgenden Abbildung 8.

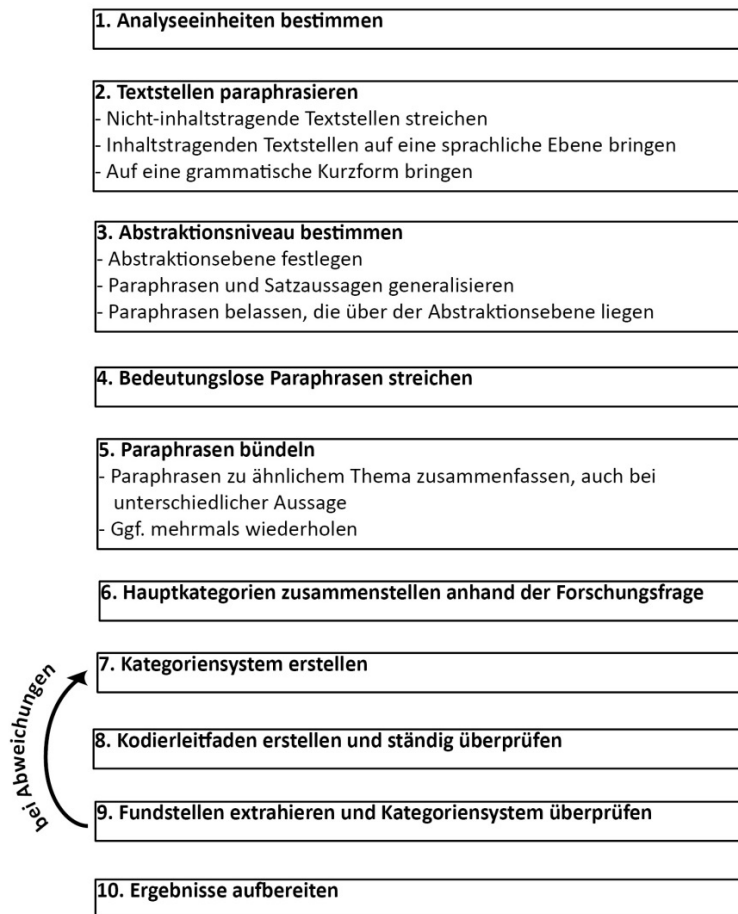


Abbildung 8: Ablauf der qualitativ-strukturierenden Inhaltsanalyse mit rein-induktiver Kategorienbildung nach Mayring und Steigleder (Mayring 2010, S. 68–70/Steigleder 2007, S. 183)

5.3 Forschungsdesign mit Auszubildenden

Die Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von Auszubildenden untersuche ich in Fallstudien (Yin 2009, S. 53–62). Diese eignen sich, um einen Sachverhalt – beispielsweise Ereignisse, Aktivitäten oder das Verhalten von Menschen – tief gehend zu analysieren (Creswell 2007, S. 76–80). Charakteristisch für Fallstudien ist, dass sie Fragen nach dem Wie und Warum beantworten, aktuelle Ereignisse untersuchen und eine Vielzahl an Erhebungsmethoden nutzen (Yin 2009, S. 8–11). Heimerl sieht die Stärke von Fallstudien in Entdeckungszusammenhängen: Fallstudien erlauben bis zu einem gewissen Grad die Verallgemeinerung von Zusammenhängen, die im untersuchten Fall vorliegen (Heimerl 2007, S. 391). Eine solche Verallgemeinerung ist vor allem dann möglich, wenn mehrere Fälle untersucht werden. Aus diesem Grund führe ich vier multiple eingebettete Mehrfallstudien durch, deren Design repliziert wird (Yin 2009, S. 53–60).

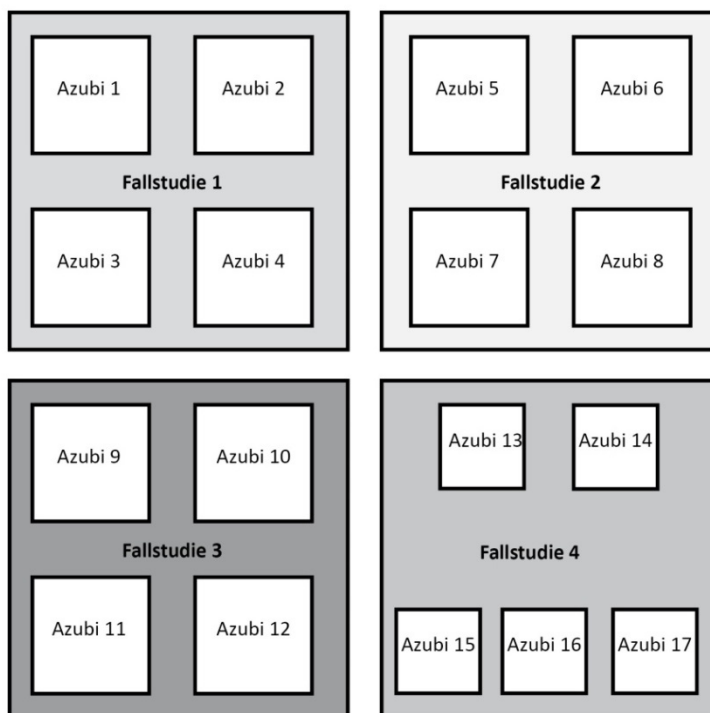


Abbildung 9: Multipel eingebettetes Fallstudiendesign mit vier Betrieben (angelehnt an Yin 2009, S. 46 nach COSMOS Corporation)

Yin empfiehlt, im Vorfeld ein Fallstudienprotokoll anzufertigen, das die folgenden Punkte ausführt: Forschungsfrage und -ziel, Datenerhebung, Struktur der Fallstudie, Fragen an die Fallstudie und Auswertung (Yin 2009, S. 79–90). An dieser Stelle gehe ich näher auf die Fragen an die Fallstudie ein. Yin unterscheidet Fragen nach fünf verschiedenen Abstraktionsgraden:

1. Fragen an Interviewte;
2. Fragen, die mit einer Einzelfallstudie beantwortet werden sollen;
3. Fragen bezüglich Inhaltsmustern zwischen mehreren Fällen;
4. Fragen, die an die gesamte Fallstudie und Literatur darüber hinaus gestellt werden;
5. normative Fragen, die sich auf Empfehlungen aus der Fallstudie beziehen.

Fragen des ersten Abstraktionsgrads finden sich in den Interviewleitfäden im Anhang. Im Protokoll der Einzelfallstudie geht es immer um Fragen des zweiten Abstraktionsgrads. Die leitende Frage an die Einzelfallstudie lautet: Aus welchen Gründen machen Jugendliche in genau diesem Betrieb ihre Ausbildung? Untergeordnete Fragen sind: Welches Bild haben die Auszubildenden vom Betrieb? Anhand welcher Gründe würden sie eine fiktive Entscheidung für den Ausbildungsbetrieb treffen? Welche Entscheidungsgründe halten sie für verallgemeinerungsfähig? Wie ist ihre Berufsorientierung und -wahl verlaufen?

Fragen des dritten Abstraktionsgrads zielen auf einen Vergleich der vier einzelnen Fallstudien. Die leitende Frage an alle Fallstudien bezieht sich auf die Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb. Darunter ordnen sich Fragen nach den Gemeinsamkeiten und Unterschieden im Entscheidungsverhalten ein, die auf personen- oder betriebsbedingten Merkmalen fußen. Antworten auf Fragen des vierten Abstraktionsgrads finden sich in den Kapiteln 3, 4 und 10, Antworten auf Fragen des fünften Abstraktionsgrads ausschließlich im Diskussionskapitel 10.

5.3.1 Auswahl der Betriebs- und Auszubildendenstichprobe

Creswell empfiehlt für Mehrfallstudien, Fälle nach dem Ansatz der maximalen Variation auszusuchen, um verschiedene Perspektiven aufzuzeigen (Creswell 2007, S. 129). Gerade bei fallübergreifenden Analysen trage der Sampling-Ansatz der maximalen Variation dazu bei, die Charakteristika eines Phänomens ganzheitlich zu verstehen (Suri 2011, S. 67–68).

Ich wähle sowohl Betriebe als auch Auszubildende nach dem Ansatz der maximalen Variation aus. Bei den Betrieben bezieht sich die maximale Variation auf die Branche, die Betriebsgröße, den Ort – in Berlin oder Brandenburg – und die Ausbildungsberufe. Bei den Auszubildenden bezieht sich die maximale Variation auf Geschlecht, Alter, Schulabschluss, Migrationshintergrund, Beeinträchtigungen und Tätigkeiten vor Ausbildungsbeginn. Weitere Informationen zu den Betrieben und Auszubildenden finden sich in den Kapiteln 6 und 7. Den Sampling-Ansatz der maximalen Variation behandle ich in Abschnitt 5.2.

5.3.2 Datenerhebung in Fallstudien

Methodisch stehen bei den Fallstudien narrative Einzelinterviews mit Auszubildenden im Mittelpunkt. Hinzu kommen Experteninterviews und die teilnehmende Beobachtung als Erhebungsmethoden sowie die Sichtung von Ausbildungswerbemedien. Die Experteninterviews mit Personalleiterinnen und einem Restaurantleiter erlauben mir, zusätzliche Informationen zur Ausbildung einzuholen und das Unternehmensbild der Auszubildenden mit denen langjähriger Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu vergleichen, die für sie verantwortlich sind. Werbemedien für Auszubildende helfen mir, das Unternehmensbild der Auszubildenden mit der offiziellen Außendarstellung des Betriebs zu vergleichen. Bei der teilnehmenden Beobachtung von Auszubildenden bei der Arbeit und von Ausbildungsmarketingaktivitäten verschaffe ich mir persönliche Eindrücke vom Betrieb und kann diese mit den Angaben der Auszubildenden vergleichen. Ein Fokus der teilnehmenden Beobachtung liegt auf meinen Sinneseindrücken. Diese werden in sozialwissenschaftlichen Untersuchungen – mit Ausnahme der Marktforschung – eher selten erhoben, obwohl sie, unbewusst wahrgenommen, einen großen Einfluss auf das emotionale Empfinden haben, das für Entscheidungen relevant ist.

5.3.2.1 Datenerhebung mittels narrativem Interview bei Auszubildenden

Das Kernstück der Fallstudien, das narrative Interview mit Auszubildenden, verläuft nach den gleichen Regeln wie bei Schülerinnen und Schülern, vgl. 5.2.2. Da es nur ein Interview gab, fragte ich zunächst biografische Daten ab und forderte anschließend die Auszubildenden zum Erzählen auf: „*Erzähl mal, wie bist du zu deiner Ausbildung bei [Name des Betriebs] gekommen?*“ Der Interviewleitfaden findet sich im Anhang.

5.3.2.2 Datenerhebung mittels Experteninterview

„*Bei Experteninterviews werden die Befragten nicht als Laien oder Betroffene, sondern als Fachleute für ein bestimmtes Thema angesprochen*“ (Bortz & Döring 2016, S. 375). Expertinnen und Experten haben den Überblick über ein spezielles Wissensgebiet, können die Ursachen von Problemen aufzeigen und beschreiben, wie Lösungen zustande kommen (Pfadenhauer 2009, S. 452). Laut Pfadenhauer ist es für die interviewende Person wichtig, als Quasi-Expertin aufzutreten, um den Fachleuten beim Experten-Interview auf Augenhöhe zu begegnen (ebd., S. 454); laut Bortz und Döring ist sowohl ein Quasi-Expertentum als auch die Laienhaftigkeit der Interviewerin statthaft (Bortz & Döring 2016, S. 376). Die Experteninterviews mit Personalleiterinnen und einem Restaurantleiter führe ich auf Augenhöhe. Mein Quasi-Expertentum begründet sich in theoretischem Hintergrundwissen und mehrjähriger praktischer Berufserfahrung, in der ich selbst Auszubildende anleitete.

Im Gegensatz zu anderen Interviewtypen definiert sich das Experteninterview nicht über die Vorgehensweise bei der Datenerhebung, sondern über die interviewten Personen. Ich führe teilstrukturierte Leitfadeninterviews, bei denen die Fragen nach dem Unternehmensbild – insbesondere für Auszubildende – und nach den Entscheidungsgründen der Auszubildenden für diesen Betrieb im Vordergrund stehen. Diese Fragen nach den Ansichten Dritter sind typisch für Experteninterviews (Bortz & Döring 2016, S. 375). Ein Interviewleitfaden findet sich im Anhang.

5.3.2.3 Datenerhebung mittels teilnehmender Beobachtung

Die teilnehmende Beobachtung ist eine Methode, die der Ethnografie entstammt. Forschende begeben sich ins Feld zu den Zu-Beforschenden, um an deren Handeln teilzunehmen und Erkenntnisse zu gewinnen, die sich aus Befragungen oder anderen Quellen nicht gewinnen lassen (Lüders 2008, S. 384–385). Die teilnehmende Beobachtung trägt ihren Namen aufgrund der Involviertheit der Forschenden: Beobachtende interagieren mit dem Feld, das sie erforschen; Annahme ist, dass ihre bloße Anwesenheit Auswirkungen hat auf das, was im Forschungsfeld vor sich geht (Bortz & Döring 2016, S. 339). Die Involviertheit der teilnehmenden Beobachterin kann variieren (Creswell 2007, S. 131–132); Hitzler und Eisewicht differenzierten in ihrem Workshop *Ethnografische Forschungsdesigns* beim 10. Berliner Methodentreffen für qualitative Sozialforschung den Grad der Beteiligung der Forschenden weiter in teilnehmende Beobachtung und beobachtende Teilnahme (Hitzler & Eisewicht 2014).

Ich trete zu jeweils einem Zeitpunkt als teilnehmende Beobachterin auf und bin eher wenig ins Geschehen involviert. Ich sammle die Momentaufnahmen jeweils eines Auftritts oder eines Arbeitsausschnitts. Schriftlich finden sich diese teilnehmenden Beobachtungen als Vignetten zu Beginn und Ende der vier einzelnen Fallstudien und in einer Beschreibung der Betriebsbesichtigung in der FOCKE-Fallstudie. Wie Lüders kritisiert, liegen für die teilneh-

mende Beobachtung keine festgelegten Erhebungsmethoden vor (Lüders 2003, S. 152). Ich halte meine Beobachtungen in vorstrukturierten Protokollen fest, die Raum lassen für meine Sinneseindrücke, das Verhalten des Personals und eine chronologische Schilderung von Handlungsabläufen. Ein Protokolleitfaden findet sich im Anhang.

5.3.2.4 Datenerhebung von Ausbildungswerbemedien

Bei der Datenerhebung von Ausbildungswerbemedien handelt es sich um keine wissenschaftliche Erhebungsmethode. Der Vollständigkeit und Transparenz halber lege ich dar, wie ich mir einen Überblick über die Medien verschaffe, mit denen die vier Unternehmen für ihre Ausbildung werben. Im ersten Schritt führe ich eine Online-Recherche durch: Ich untersuche, ob und wie die Unternehmen Ausbildung auf den eigenen Websites thematisieren, und führe eine Websuche durch, um unternehmensexterne Seiten zu finden, auf denen die Unternehmen für ihre Ausbildung werben, wie beispielsweise Stellenbörsen. Im nächsten Schritt frage ich die Personalverantwortlichen in den Experteninterviews, wie sie für die Ausbildung werben, und bitte um Ansichtsexemplare von Offline-Medien wie Flyern und Postkarten.

5.3.3 Datenauswertung in Fallstudien

Ich erhebe unterschiedliche Arten von Daten mit unterschiedlichen Methoden und werte diese Daten entsprechend ihrer Natur mit unterschiedlichen Methoden aus. Die narrativen und Experteninterviews werte ich mittels inhaltlich-strukturierender qualitativer Inhaltsanalyse aus, die teilnehmende Beobachtung mit Beobachtungsprotokollen. Bei den Ausbildungswerbemedien folge ich keiner wissenschaftlich festgelegten Auswertungsmethode, sondern lege eigene Auswertungskriterien an: Zum einen achte ich auf die Usability, zum anderen vergleiche ich Inhalte und Tonalität mit den Angaben in Interviews und Eindrücken anlässlich der teilnehmenden Beobachtung.

Ich trianguliere Daten und Methoden. Damit möchte ich die Validität meiner Forschung sicherstellen (vgl. Flick 2011, S. 7 und 27). Zusätzlich zur Triangulation greife ich auf die Validierung durch die Teilnehmenden zurück: Auszubildende können ihre Interviews gegenlesen und kommentieren, Personalverantwortliche ihre Interviews sowie die Fallstudie zum jeweiligen Unternehmen. Dies entspricht der kommunikativen Validierung, wie sie im Ethik-Kodex der British Sociological Association gefordert ist (BSA, S. 3), geht allerdings nicht so weit wie die von Reichertz angesprochene kommunikative Validierung, die seines Erachtens nach in Vergessenheit geraten ist (Reichertz 2014, S. 92). Letztere – eine vor allem in den 1970er und 1980er Jahren verbreitete Auswertungsmethode – setzt voraus, dass die Befragten mit meiner kompletten Auswertung einverstanden sind. Angesichts der Befragten ist dies utopisch, denn die Befragten müssten die komplette Auswertung lesen, verstehen, mit ihrem subjektiven Weltbild vergleichen und im größeren Kontext reflektieren.

5.3.3.1 Datenauswertung der Interviews mittels inhaltlich-strukturierender Inhaltsanalyse

Das Kernstück der Fallstudien, die narrativen Interviews mit Auszubildenden, werte ich für jedes Unternehmen mit Mayrings inhaltlich-strukturierender qualitativer Inhaltsanalyse aus (Mayring 2010, S. 92–98). Wie von ihm gefordert, leite ich die grundsätzlichen Strukturierungsdimensionen aus der Fragestellung ab (ebd., S. 92). In diesem Fall sind das die Hauptfragen aus dem Interviewleitfaden. Im Unterschied zu den Schülerinterviews gebe ich bei

den Auszubildenden die Hauptkategorien deduktiv vor. Erst die Unterkategorien leite ich – genauso wie bei den Schülerinterviews – induktiv aus den Interviews mit Auszubildenden ab. Das Auswertungsschema ist demnach dasselbe wie bei Schülerinnen und Schülern, vgl. Abbildung 8: Ablauf der qualitativ-strukturierenden Inhaltsanalyse mit rein-induktiver Kategorienbildung nach Mayring und Steigleder (Mayring 2010, S. 68–70/Steigleder 2007, S. 183). Ein Kodierleitfaden mit allen Kategorien findet sich im Anhang.

Die Experteninterviews mit Personalverantwortlichen werte ich zeitlich nach den narrativen Interviews mit Auszubildenden im jeweiligen Unternehmen aus. Den Inhalt der Experteninterviews ordne ich rein deduktiv dem Kategoriengerüst zu, das ich aus dem Leitfaden und den Interviews mit Auszubildenden erstellt habe, ebenfalls inhaltlich-strukturiert. Die Auswertung entspricht dem mayringschen Ablaufmodell der strukturierenden Inhaltsanalyse und wird deshalb hier nicht gesondert aufgeführt (Mayring 2010, S. 93).

5.3.3.2 Datenauswertung der teilnehmenden Beobachtung

Über die Auswertung von Daten teilnehmender Beobachtung ist wenig geschrieben (Merkens 1992, S. 216). Über ihre Natur schreibt Merken: „*Teilnehmende Beobachtung wandelt sich [...] von der eher passiven Wahrnehmung zur aktiven Suche*“ (ebd., S. 218). Aufgrund dieser Natur bieten sich meines Erachtens nach vor allem zwei Möglichkeiten der Auswertung an: Protokolle, die eine zeitliche Entwicklung festhalten, sowie Protokolle, die Antworten auf konkrete Fragen geben. Da es sich bei meinen teilnehmenden Beobachtungen um zeitlich einmalige Erhebungen handelt, kommt nur Zweiteres als Auswertungsmethode in Betracht: Protokolle, die auf konkrete Fragen eingehen. Die Leitfragen sind: Welche visuellen, auditiven, olfaktorischen, taktilen und gegebenenfalls gustatorischen Sinneseindrücke nehme ich wahr? Welchen Tätigkeiten gehen die Auszubildenden nach? Wie präsentieren Unternehmensvertreter potenziellen Auszubildenden den Betrieb? Ich habe meine Wahrnehmungen möglichst ungefiltert protokolliert und begegne damit Merken's Vorwurf, dass, wer beobachtet, Vorannahmen hat und diese ins Protokoll einbringt (Merkens 1992, S. 222).

Anstatt mich alleine auf die fragengestützten Protokolle zu verlassen, hätte ich die teilnehmenden Beobachtungen auch mittels inhaltlich-strukturierender Inhaltsanalyse auswerten können – bezogen auf die Frage nach dem Unternehmensbild. Hätten sich größere Ungereimtheiten zwischen den Aussagen der Interviewten und meinen Beobachtungen ergeben, wäre ich auf dieses komplexere Auswertungsverfahren ausgewichen, um diese Ungereimtheiten auf einzelne Aspekte herunterzubrechen. Derartige Ungereimtheiten gab es indes nicht: Die Beobachtungen stützen die Interviewaussagen. Indem ich auf die Inhaltsanalyse der teilnehmenden Beobachtung verzichte, umgehe ich auch das Problem der „*Übersetzung visueller in verbale Daten*“ (Naderer 2007a, S. 387).

5.3.3.3 Datenauswertung von Ausbildungswerbemedien

Ich werte Ausbildungswerbemedien hinsichtlich der Forschungsfrage aus, welches Unternehmensbild sie transportieren und im nächsten Schritt, ob sich dieses Unternehmensbild mit dem Bild deckt, das die Auszubildenden in den Interviews von den einzelnen Unternehmen zeichnen. Folgende Aspekte der Werbemedien betrachte ich näher: Textinhalte, Tonalität und Usability. Bei Textinhalten handelt es sich um tatsächliche Aussagen; die Tonalität und die Usability bestimmen das emotionale Erlebnis, das mit der Betrachtung der

Werbemedien – sie sind alle rein visueller Art – einhergeht und die Aufnahme der Textinhalte beeinflusst.

Einzig die Textinhalte lassen sich mit einer qualitativen wissenschaftlichen Auswertungsmethode untersuchen: mit der qualitativen Inhaltsanalyse. Ich verzichte aus demselben Grund wie bei der teilnehmenden Beobachtung auf sie: Textinhalte und Unternehmensbild der Auszubildenden stimmen weitgehend überein und machen eine inhaltliche Ausdifferenzierung überflüssig. Tonalität und Usability lassen sich keiner klar definierten qualitativen wissenschaftlichen Auswertung unterziehen.

Der Terminus Tonalität wird in der Werbung benutzt und bezeichnet, wie der Werbegegenstand präsentiert wird (Schmidt & Gizinski 2004, S. 93). Bezogen auf Ausbildungswerbemedien wie Websites und Flyer beziehe ich den Begriff Tonalität auf den sprachlichen Stil und die Bildsprache, ob Auszubildende beispielsweise direkt angesprochen werden, ob sie geduzt oder gesiezt werden, ob vom Unternehmen in der Wir-Perspektive oder aus der Perspektive eines unbeteiligten Dritten gesprochen wird und ob Auszubildende auf Bildern zu sehen sind. Darüber hinaus untersuche ich, ob Text und Bilder inhaltlich und vom Stil her zusammenpassen. Eine solche einheitliche Tonalität ist wichtig, um den Ausbildungsbetrieb emotional positiv und als professionell wahrzunehmen.

Usability bezeichnet die Bedienfreundlichkeit von Benutzerschnittstellen und zeichnet sich durch fünf Qualitätskriterien aus: Lernbarkeit, Effizienz, Erinnerbarkeit, Fehleranfälligkeit und Zufriedenheit (Nielsen 2012). Ich gehe davon aus, dass potenzielle Auszubildende nur ein Mal oder wenige Male auf dieselben Ausbildungswerbemedien zugreifen, um sich zu informieren – insofern sie diese überhaupt nutzen. Da sich Effizienz und Erinnerbarkeit auf die wiederholte Nutzung beziehen, behandle ich sie hier nicht näher. Auch auf die Fehleranfälligkeit gehe ich in den Fallstudien nicht ein. Insofern bin ich mit den Ergebnissen meiner Suche zufrieden. In den Fallstudien beleuchte ich die Lernbarkeit näher, das heißt, wie gut ich mich auf den Websites zurechtfinde (ebd.). Finden sich Nutzer und Nutzerinnen auf Websites nicht zurecht, so verlassen sie diese wieder (ebd.). Bezogen auf potenzielle Auszubildende sehe ich zwei Möglichkeiten: Entweder sie verlassen die Website und bewerben sich nicht oder sie suchen weiter und werden dabei zunehmend unzufrieden, was sich negativ auf ihr emotionales Bild vom Betrieb auswirkt.

5.3.4 Datenauswertung aller Fallstudien

„Die fallübergreifende Auswertung („cross-case analysis“) setzt voraus, dass das qualitative Datenmaterial aller Fälle bereits einzeln durchgearbeitet und kodiert wurde“ (Bortz & Döring 2016, S. 605). Im abschließenden fallübergreifenden Analyseteil vergleiche ich die Entscheidungsgründe der Auszubildenden über die vier Betriebe hinweg. Da ich das Design der multipel eingebetteten Mehrfallstudien repliziert habe, lassen sich Gemeinsamkeiten und Unterschiede bei den Entscheidungsgründen der Auszubildenden leicht miteinander vergleichen. Bei der Anzahl der untersuchten Betriebe halte ich mich an Creswells Empfehlung, nicht mehr als vier oder fünf Fallstudien übergreifend thematisch zu analysieren (Creswell 2007, S. 128). Bei der thematischen Analyse handelt es sich um die fallübergreifende Auswertung zentraler Themen – in diesem Fall den Entscheidungsgründen für den Ausbildungsbetrieb (Bortz & Döring 2016, S. 605). Ich quantifiziere und ordne sie anhand der Anzahl der Auszubildenden, die sich darauf beziehen, siehe Abschnitt 7.4.

Aufbauend auf die fallübergreifende thematische Auswertung suche ich variablen- und fallorientiert nach Mustern (vgl. Kuckartz 2010, S. 229 – 236). Bei der variablenorientierten Mustererkennung untersuche ich, welche Entscheidungsgründe Auszubildende, die bestimmte Merkmale aufweisen, nennen, und ob sich diese von den Gründen, beziehungsweise der Reihenfolge dieser Gründe, unterscheidet, die Auszubildende mit anderen Merkmalsausprägungen nennen. Bei der fallorientierten Mustererkennung stelle ich die Entscheidungsgründe in den Mittelpunkt und untersuche, welche Merkmale Auszubildende aufweisen, für die ein Entscheidungsgrund besonders relevant ist.

„Der Erkenntnisgewinn [dieser Auswertungsmethode] entsteht dabei weniger aus dem einzelnen Fall als aus der Feststellung bestimmter Muster über mehrere Fälle hinweg. Gemeinsamkeiten und Unterschiede werden identifiziert und reflektiert“ (Heimerl 2007, S. 395).

5.4 Auswertung aller Interviews mit Auszubildenden sowie Schülerinnen und Schülern

In der Gesamtauswertung vergleiche ich die Entscheidungsgründe von Schülerinnen und Schülern mit denen von Auszubildenden mit dem Ziel, Gemeinsamkeiten und Unterschiede aufzudecken, nehme also eine fall- und personengruppenübergreifende thematische Auswertung vor. Zu diesem Zwecke überarbeite ich die Hauptkategorien aus der qualitativen Inhaltsanalyse mit beiden Personengruppen. Diese Hauptkategorien entsprechen den Entscheidungsgründen für den Ausbildungsbetrieb und lassen sich anhand der Personen, die sie nennen, quantifizieren und in eine Rangfolge bringen. Gründe, die von beiden Personengruppen genannt werden, entsprechen Gemeinsamkeiten, Gründe, die nur von einer Personengruppe genannt werden, entsprechen Unterschieden. In einem abschließenden Schritt untersuche ich fallorientierte Muster: Ich untersuche, welche Merkmale Schülerinnen und Schüler sowie Auszubildende aufweisen, für die ein Entscheidungsgrund besonders relevant ist.

6 Fallstudien – Entscheidungsgründe und- wege für vier Betriebe

In den folgenden vier Fallstudien beleuchte ich, wie und aus welchen Gründen sich Auszubildende für vier verschiedene Betriebe entschieden haben. Diese Betriebe gehören unterschiedlichen Branchen an und bilden in verschiedenen Berufen aus. FOCKE ist ein großes familiengeführtes Maschinenbauunternehmen. Im Berliner Werk wird zur Zerspanungsmechanikerin beziehungsweise zum Zerspanungsmechaniker und zum Industriemechaniker beziehungsweise zur Industriemechanikerin ausgebildet. Knittel ist ein mittelständischer Farbgroßhändler mit Hauptsitz und Niederlassungen in Berlin, der Groß- und Außenhandelskaufleute sowie Fachkräfte für Lagerlogistik ausbildet. Das Landhaus Alte Eichen ist ein inhabergeführtes Hotel in Bad Saarow, ein Kleinbetrieb, der Hotel- und Restaurantfachleute sowie Köche und Köchinnen ausbildet. Bei Studio Babelsberg handelt es sich um Deutschlands größte Filmstudios in Potsdam, ein mittelständischer Betrieb, in dem Tischler und Bühnenmaler ausgebildet werden. Kapitel 6 beleuchtet folgenden Ausschnitt im methodischen Gesamtdesign:

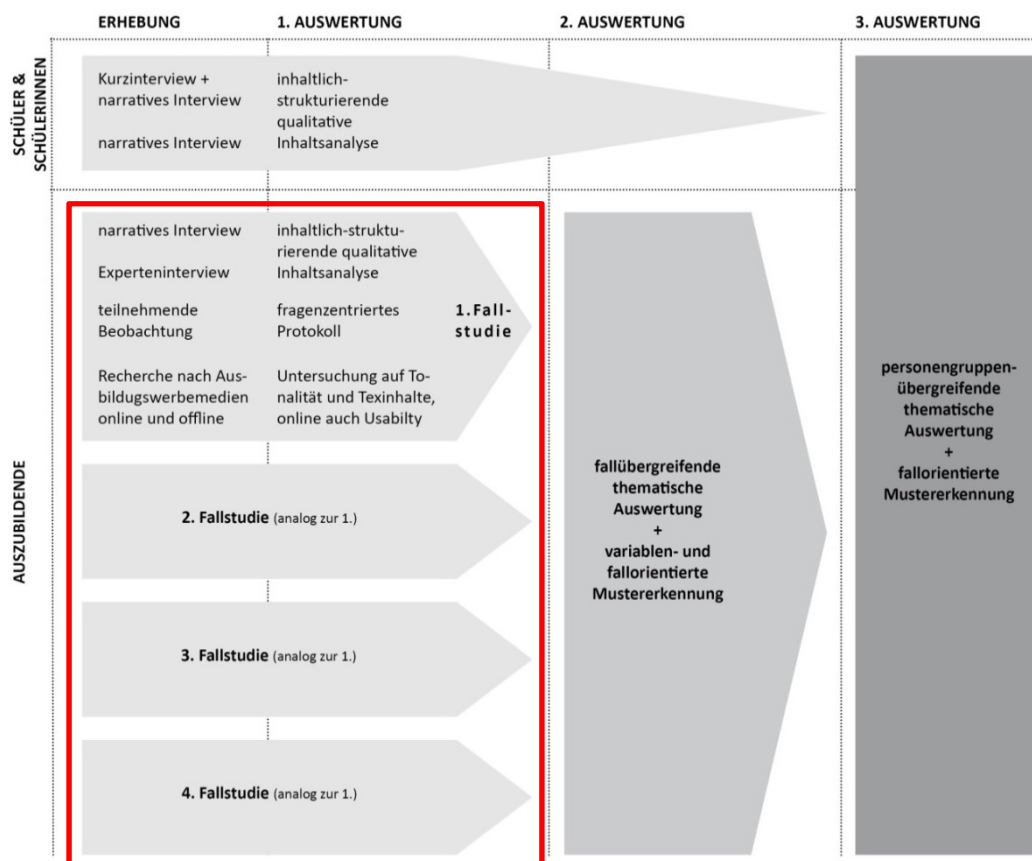


Abbildung 10: Verortung des 6. Kapitels im methodischen Gesamtdesign

6.1 Fallstudie FOCKE – ein schützendes und sicheres Dach über dem Kopf

„Also ich wusste gar nicht, dass es FOCKE überhaupt gibt“, sagt Mandy, Auszubildende bei der H.-H. FOCKE GmbH & Co. KG in Berlin (Mandy 2014, Absatz 92). Und die Personalleiterin Regina Bartout: „Man geht hier nicht vorbei und denkt ‚Aha‘“ (Bartout 2014, Absatz 75). Einzig ein Metallschild weist auf das Werk hin, das sich auf dem hinteren Grundstücksteil einer baumbestandenen Straße mit Wohnhäusern, Kindertagesstätten, Geschäften und Industriebetrieben versteckt. Vögel zwitschern, Kinder lachen, eine Kehrmaschine macht Krach, gelegentlich donnern Flugzeuge im Landeanflug auf Berlin-Tegel vorbei.



Abbildung 11: Straßenansicht von FOCKE, aufgenommen am 3.11.2014

Im Produktionsbereich präsentiert sich der von außen so unscheinbare Betrieb von einer anderen Seite. „Die ganzen Hallen, die da unten sind, und die ganzen Maschinen war schon beeindruckend“, sagt Mandy (Mandy 2014, Absatz 92). Manche Maschinen sind so groß wie ein kleines Zimmer, viele sehen sehr modern, fast futuristisch aus. An ihnen arbeiten Menschen von Anfang 20 bis Mitte 60, die blaue Poloshirts oder Baumwollpullover mit eingesticktem Firmenlogo tragen. Maschinen brummen, zischen, sirren, Menschen reden, jemand pfeift. Es riecht nach Schmierstoffen und Zigarettenrauch.

Circa 350 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bauen in Berlin Zigarettenverpackungsmaschinen und sind Angestellte der FOCKE-Gruppe, einem Weltmarktführer im Verpackungsmaschinenbau (FOCKE 2014a). Der Familienbetrieb wurde 1955 von Dr. Heinz Focke gegründet und wird heute in zweiter Generation weitergeführt. Charakteristisch für das Unternehmen sind ein hoher Qualitätsanspruch, Detailgenauigkeit und Zuverlässigkeit (FOCKE 2014b). Den Fachkräftebedarf deckt FOCKE weitestgehend über die duale Berufsausbildung: Das Unternehmen stellt so viele Auszubildende ein, wie es im Anschluss an die Ausbildung in ein reguläres Arbeitsverhältnis übernehmen kann und will (Bartout 2014, Absatz 57).

Wie Auszubildende und die Personalleiterin übereinstimmend berichten, ist FOCKE ein guter Ausbildungsbetrieb. Dazu gehört aus Sicht der Personalleiterin beispielsweise, dass die Auszubildenden immer einen Mentor an ihrer Seite haben (Bartout 2014, Absatz 31), sie mit der neuesten Technik arbeiten (ebd., Absatz 27) und nach der Ausbildung übernommen werden (ebd., Absatz 57).

6.1.1 Die Auszubildenden bei FOCKE und ihr Entscheidungsprozess im Fokus

Wer sind diese Auszubildenden und wie haben sie zu FOCKE gefunden? Dies sind die Ergebnisse von vier narrativen Einzelinterviews mit den folgenden Personen:

Alexander

- 23 Jahre alt
- lernt im 2. Jahr Zerspanungsmechaniker
- mittlerer Schulabschluss
- kommt ursprünglich aus Thüringen, ist in der 8. Klasse nach Berlin gezogen
- Muttersprache Deutsch

Alexander interessierte sich in der Schule nicht für Arbeit. Das Schulpraktikum zeigte ihm, was er nicht machen wollte: im Einzelhandel arbeiten. Neun Monate nach Schulende kam er in eine berufsorientierende Maßnahme und absolvierte im Anschluss eine Ausbildung zum IT-Systemelektroniker bei der Bundeswehr. Er wurde ausgemustert, arbeitete zwei Jahre lang auf dem freien Markt, unter anderem als selbstständiger Veranstaltungstechniker. Sein Schwiegervater, der bei FOCKE arbeitet, erzählte ihm, dass das Unternehmen Auszubildende zum Zerspanungsmechaniker sucht. Alexander entschied sich aufgrund der guten Bezahlung und Arbeitsplatzsicherheit für den Betrieb.

Mandy

- 21 Jahre alt
- lernt im 3. Jahr Zerspanungsmechanikerin
- mittlerer Schulabschluss
- kommt aus Berlin
- Muttersprache Deutsch

Mandy brach in der 12. Klasse die Schule ab: Sie hatte schlechte Noten, sah das Abitur gefährdet und wollte eigenes Geld verdienen. Umgehend begann sie, in einem Modegeschäft zu arbeiten. Wie ihre Freundinnen bewarb sie sich auf Ausbildungsstellen als Bürokauffrau, hatte allerdings Zweifel daran, ob sie sich längerfristig für den Beruf interessieren würde. Die Bewerbungen waren erfolglos. Mandys Freund begann zu dieser Zeit eine Ausbildung zum Zerspanungsmechaniker bei FOCKE und steckte Mandy mit seiner Begeisterung an. Sie bewarb sich erfolgreich und bekam nach einem dreiwöchigen Praktikum einen Ausbildungsvertrag.

Eugen

- 23 Jahre alt
- lernt im 3. Jahr Zerspanungsmechaniker
- hat den erweiterten Hauptschulabschluss
- in Kirgistan geboren, mit sechs Jahren nach Deutschland gezogen
- Muttersprache Russisch

Schon als Kind arbeitete Eugen zusammen mit seinem Vater mit Metall. Seinen Schulabschluss machte er an einem Oberstufenzentrum mit dem Schwerpunkt Metalltechnik. Zu Hause rumsitzen wollte er nicht, deshalb arbeitete er nach der Schule auf dem Bau. Nachdem mehrere Bewerbungen fehlschlagen, bewarb er sich beim Ausbildungsverbund, dem FOCKE angehört. Dort riet man ihm, sich bei FOCKE zu bewerben – mit Erfolg. Die Wartezeit bis zum Ausbildungsbeginn überbrückte er als Leiharbeiter im Betrieb.

Silke

- 22 Jahre alt
- lernt im 3. Jahr Mechatronikerin
- Abitur
- kommt aus Berlin
- Muttersprache Deutsch

Silke bezeichnet sich als „*Streberin*“, bezogen auf die Berufsorientierung. In der Mittelstufe lernte sie im Unterrichtsfach Arbeitslehre, wo sie Informationen zu Ausbildung und Studium fand. Nach dem Schulpraktikum in der 9. Klasse absolvierte sie viele freiwillige Praktika und jobbte neben der Schule. Sowohl Studium als auch Ausbildung kamen für sie in Frage. Aufgrund eines Praktikums kam sie von ihrem ursprünglichen Berufswunsch Grafikdesignerin ab. Nach dem Abitur machte sie sich aktiv auf die Suche nach einem Ausbildungsplatz und ließ sich dabei von der Agentur für Arbeit unterstützen. Silke bewarb sich bei vielen Firmen. Letzten Endes hatte sie die Wahl zwischen FOCKE und einem anderen Betrieb. Für FOCKE sprach ihr Bauchgefühl, gegen den anderen Betrieb sprachen der Standort und ihr Bauchgefühl.

Im direkten Vergleich zeigen sich einige Parallelen, aber auch grundlegende Unterschiede in der Berufsorientierung der vier befragten Auszubildenden. Silke und Eugen haben sich – entsprechend dem grundlegenden Gedanken schulischer Berufsorientierung – zuerst für einen oder mehrere Ausbildungsberufe entschieden und im Anschluss nach Betrieben gesucht, die in diesen Berufen ausbilden. Alexander ging entgegengesetzt vor: Er wollte bei FOCKE arbeiten und setzte sich erst im zweiten Schritt mit dem Beruf auseinander, den er dort erlernen kann. Bei Mandy war es eine Mischung aus Berufs- und Betriebsorientierung.

Die Startvoraussetzungen der vier Auszubildenden sind unterschiedlich. War für Eugen, Mandy und Silke schon zu Schulzeiten klar, dass sie später einmal ihr eigenes Geld verdienen werden, lehnte Alexander Erwerbsarbeit zu Schulzeiten ab. Er musste erst selbst erleben, dass es sich ohne Geld schlecht lebt, um sich für Erwerbsarbeit und eine Ausbildung zu entscheiden. Die drei anderen Auszubildenden standen Erwerbsarbeit durchweg positiv gegenüber: Mandy und Eugen arbeiteten direkt nach der Schule und überbrückten so die Zeit bis zum Ausbildungsbeginn. Silke jobbte zu Schulzeiten und absolvierte mehrere freiwillige Praktika. Alexander ist der einzige der Auszubildenden, der bereits über eine abgeschlossene Berufsausbildung und mehrere Jahre qualifizierter Berufserfahrung verfügt.

Silke hat sich am systematischsten für ihre Ausbildung entschieden. Ihr Vorgehen könnte fast einem Lehrbuch entspringen. Im Interview hatte ich das Gefühl, dass es ihr Spaß gemacht hat, sich schon früh mit der Berufswahl auseinanderzusetzen, Informationen einzuholen und Praktika zu absolvieren. Wahrscheinlich kommt dieses systematisch-geradlinige Vorgehen ihrer Persönlichkeit entgegen. Auf jeden Fall hat sie die Inhalte zur Berufsorientierung aus dem Schulfach Arbeitslehre in der Mittelstufe verinnerlicht und scheint auch von zu Hause Unterstützung erhalten zu haben.

Eugen ging ebenfalls sehr geradlinig vor. Im Gegensatz zu Silke suchte er keine Sekundärinformationen, sondern probierte sich selbst aus, um zu seinem Ausbildungsberuf zu finden. Ich würde das *erfahrungsbasierte Berufsorientierung* nennen, oder *kinästhetische Berufsorientierung*, was seinem zupackenden Wesen wohl entgegenkommt.

Mandy hat sich scheinbar die wenigsten Gedanken während ihres Entscheidungsprozesses für eine Ausbildung gemacht und viel aus dem Bauch heraus gehandelt, sich von Gleichaltrigen beeinflussen lassen. Ihre Freundinnen wollten Bürokauffrau werden, also musste das wohl eine gute Wahl sein und sie machte mit. Begann der Freund die Ausbildung zum Zerspanungsmechaniker bei FOCKE und fühlte sich da wohl, so konnte das nur gut sein und auch eine Option für sie. Immerhin baute sie gerne Möbel nach Anleitung zusammen und sah da gewisse Parallelen. Wie sich herausstellte, war es eine gute Wahl. Die Ausbildung macht ihr Spaß und sie ist laut Lehrern und Ausbildern sehr begabt.

Bei Alexander ist es komplizierter. Er hat bereits eine Berufsausbildung abgeschlossen und einiges an Arbeitserfahrung. In seiner jetzigen Lebenssituation braucht er Sicherheit, und aufgrund dieses Sicherheitsbedürfnisses und persönlicher Empfehlungen hat er sich für FOCKE entschieden. Davor hat er einiges an Lehrgeld zahlen müssen. Von allen Auszubildenden macht er den pragmatischsten Eindruck, wenngleich alle Auszubildenden einen pragmatischen Eindruck auf mich machen.

Sie wollen einen Job, der ihnen liegt und Freude macht, bei dem sie abends wissen, was sie geschafft haben, ein angenehmes Arbeitsumfeld vorfinden, und vor allem eine leistungsgerechte Entlohnung und faire Arbeitsbedingungen. Die beiden weiblichen Auszubildenden betonten in den Interviews, dass es ihnen Spaß mache, etwas Neues zu lernen und dass sie glauben, diesen Spaß an ihrem Beruf auch in mehreren Jahren noch zu haben.

6.1.2 Unternehmensbild, tatsächliche und fiktive Entscheidungsgründe für FOCKE

Die Auszubildenden sind aus ganz unterschiedlichen Gründen zu FOCKE gekommen; grob gesagt wollten die einen den Job und die anderen das Unternehmen. Gibt es so etwas wie einen kleinsten gemeinsamen Nenner?

6.1.2.1 Tatsächliche Entscheidungsgründe für FOCKE

Auf die Frage danach, weshalb sie sich für die Ausbildung bei FOCKE entschieden haben, führen die Auszubildenden verschiedene Gründe an. Am häufigsten nennen sie, dass sie sich im Unternehmen einen positiven persönlichen ersten Eindruck verschaffen konnten. Ebenfalls Entscheidungsgrund aller Auszubildenden ist das gute Betriebsklima. Für den Großteil der Auszubildenden sind die Perspektiven nach der Ausbildung sowie der Verdienst entscheidungsrelevant. Die Hälfte findet wichtig, mit den neuesten Maschinen zu arbeiten. Darüber hinaus werden persönliche Kontakte in den Betrieb und die Außendarstellung des Betriebs als mitentscheidend für die Wahl angeführt.

Mit dreizehn Nennungen war der persönliche erste Eindruck sehr wichtig für die Entscheidung für das Unternehmen. Diesen persönlichen ersten Eindruck verschafften sich alle Auszubildenden beim Vorstellungsgespräch. Dieses verläuft standardisiert: Anwesend sind ein Bewerber oder eine Bewerberin, die Personalleiterin Regina Bartout, der Betriebs- und Ausbildungsleiter Detlef Gründer und der Werksleiter Walter Melches. Die Jugendlichen werden begrüßt, ihnen wird der Betrieb gezeigt, im Anschluss geht es ins persönliche Gespräch. Je nach Voraussetzung wird ihnen direkt ein Ausbildungsvertrag oder ein mehrwöchiges Praktikum zum Kennenlernen angeboten, mit der Option auf einen Ausbildungsvertrag im Anschluss.

Die Auszubildenden beschreiben die Begrüßung als herzlich. Silke hebt besonders hervor, dass ein hoher Fachvorgesetzter beim Vorstellungsgespräch anwesend war:

„Aber ich war in mehreren Unternehmen und da hat man nicht gleich mit dem Chef geredet. Und dass er überhaupt mit im Raum saß, hat mir schon das Gefühl gegeben, dass er sich dafür interessiert, wer hier reinkommt“ (Silke 2014, Absatz 50).

Die eigentlichen Gespräche scheinen ebenfalls offen und geradlinig zu verlaufen, wie beispielsweise Alexander berichtet: *„Ich hatte nie das Gefühl, dass ich da jetzt ausgequetscht werde oder Ähnliches. Das war sachlich-fachlich und man hat gemerkt, wohin soll das gehen“ (Alexander 2014, Absatz 81).* Alexander hebt auch positiv hervor, dass man auf seinen persönlichen Wunsch – er musste zu Anfang der Ausbildung unbezahlten Urlaub nehmen, um einen früheren Auftrag abzuarbeiten – wohlwollend einging.

Dieser positive erste Eindruck spiegelt sich auch in dem am zweithäufigsten genannten Grund für die Entscheidung für FOCKE wider: dem Betriebsklima. In insgesamt sechs Nennungen beziehen sich alle Auszubildenden darauf. Häufig genannte Adjektive sind nett und familiär, wobei familiär sich sowohl auf die Art der Zusammenarbeit bezieht als auch darauf, dass FOCKE ein Familienbetrieb ist. Dass man nicht mit Abstand arbeitet, sondern seine Meinung frei heraus äußern kann. Mandy bringt die Bedeutung des Betriebsklimas für sich selbst in dieser Äußerung auf den Punkt: *„Wenn ich mich nicht wohlfühle oder aufstehe und denke, oh, jetzt muss ich schon wieder arbeiten gehen, dann ist [das] ja auch nichts Richtiges“ (Mandy 2014, Absatz 112).* Auf mich wirkte das Betriebsklima genauso freund-

lich: Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen grüßten mich und einander, lachten gelegentlich miteinander und gingen ihrer Arbeit konzentriert und ruhig nach.

Drei Auszubildende entschieden sich aufgrund der Bezahlung für einen Metallberuf und FOCKE. Sie beziehen sich insgesamt viermal darauf und sagen unverblümt, dass es der Hauptgrund für ihre Berufswahl war. Der Auszubildende Alexander hatte vor Ausbildungsbeginn bereits Arbeitserfahrung gesammelt und in diesem Zusammenhang öfter Probleme mit unpünktlicher oder unzureichender Bezahlung: *„Hier hieß es und zeichnet sich auch ab: Das Geld ist pünktlich. Es stimmt für die Leistung, die man bringt. Und das ist somit der Hauptgrund, weshalb ich das hier mache“* (Alexander 2014, Absatz 49).

Zwei Auszubildende äußern sich in fünf Fällen zu ihrer Perspektive nach der Ausbildung. Beiden ist wichtig, dass sie nach der Ausbildung übernommen werden, also eine gewisse Sicherheit haben. Mandy macht sich darüber hinaus Gedanken über Entwicklungsmöglichkeiten. Die Aufstiegschancen bei FOCKE sind ihrer Meinung nach besser als im Großbetrieb. Als einzige der Auszubildenden geht sie auf Entwicklungsmöglichkeiten außerhalb des Betriebs ein:

„Wenn du dann später immer noch mal etwas anderes machen möchtest, studieren oder irgendwie Fortbildung. Dann sagen sie auch: Ja, mach und dann kannst du gerne wieder herkommen“ (Mandy 2014, Absatz 124).

Die Begeisterung für Technik und neue Maschinen hat zwei Auszubildende dazu bewogen, sich für FOCKE zu entscheiden. Ebenfalls zwei Auszubildende wollten aufgrund persönlicher Empfehlungen Angehöriger dort arbeiten; einer der beiden fand auch den Internetauftritt des Unternehmens überzeugend. Eine Auszubildende hatte die Wahl zwischen FOCKE und einem anderen Betrieb und entschied sich aufgrund des Standortes und der klaren Ausbildungsorganisation für FOCKE.

Aus Sicht der Personalleiterin entscheiden sich die Auszubildenden für einen Beruf. Dass sie zum Unternehmen finden, sei *„eigentlich eher Zufall. Dadurch dass die gucken: Wo wird dieser Beruf ausgebildet in Berlin“* (Bartout 2014, Absatz 67). Entscheidend für die Berufswahl ist aus ihrer Sicht die Bezahlung. In dieser Einschätzung stimmt sie mit den Auszubildenden überein genauso wie bei den Übernahmechancen:

„Wir übernehmen alle. Wir stellen also immer nur so viele ein, wie wir dann auch wirklich übernehmen wollen und können. Und das ist ja auch nicht überall gegeben. Das ist hier auch eine gute Perspektive“ (ebd., Absätze 57 und 59).

6.1.2.2 Unternehmensbild FOCKE

Mich interessiert, ob die Entscheidungsgründe der Auszubildenden für das Unternehmen mit dem Unternehmensbild übereinstimmen. Dazu führe ich in Folge das Unternehmensbild der Auszubildenden auf, das sie in den Interviews skizziert haben, sowie das Unternehmensbild, das ich anhand des medialen Außenauftritts des Unternehmens und anlässlich einer Betriebsbesichtigung gewonnen habe.

6.1.2.2.1 Unternehmensbild der Auszubildenden von FOCKE

Ich habe die Auszubildenden von FOCKE einzeln gefragt, wie sie das Unternehmen beschreiben. Kam die Antwort zögerlich, habe ich nachgefragt: „*Wenn ich bei FOCKE eine Ausbildung machen wollte, wie würdest du das Unternehmen mir gegenüber beschreiben?*“

Charakteristisch für den Betrieb ist aus Sicht der Auszubildenden das gute Betriebsklima: Die Belegschaft geht über alle Hierarchiestufen hinweg freundlich und hilfsbereit miteinander um. Ebenfalls spricht für FOCKE die gute Arbeitsorganisation: Die Auszubildenden wissen, was sie wie zu tun haben, und wissen auch, dass sie eine fundierte Ausbildung erhalten. Einzelne Auszubildende beschreiben das Unternehmen anhand seines Auftritts und verweisen auf die gute Bezahlung.

Alle Auszubildenden nannten das gute Betriebsklima – mit elf Nennungen war das auch die häufigste Antwort. Sie charakterisierten das Betriebsklima als hilfsbereit, respektvoll, höflich, freundlich, nett, heimatlich, unterstützend, lösungsorientiert. Die Kommunikation innerhalb der Belegschaft scheint sehr gut zu sein. Exemplarisch dafür ist beispielsweise die Aussage:

„Dass man sich halt mit den Mitarbeitern so gut verständigt. Dass man sich, wenn Probleme sind, man sich absprechen kann, halt alles Mögliche. Ja, und wenn man irgendwie Probleme hat, dass auch geholfen wird“ (Eugen 2014, Absatz 111).

Kurz und prägnant nennt ein Auszubildender den Betrieb „*das Dach über dem Kopf*“ (Alexander 2014, Absatz 95).

Am zweithäufigsten gehen die Auszubildenden mit sechs Nennungen auf Organisationsaspekte ein – gemeint sind Aspekte der Arbeits- und Ausbildungsorganisation. Drei von den vier Azubis beziehen sich darauf. Es entsteht das Gesamtbild eines geordneten und regelgeleiteten Arbeitsablaufs und einer fundierten Ausbildung, in der alle Betriebsprozesse durchlaufen werden. Typisch ist beispielsweise Silkes Aussage: „*Und hier ist es eben geordnet, gesittet und man weiß eben, was man getan hat nach dem Feierabend*“ (Silke 2014, Absatz 76). Sie ist die einzige, die näher auf den Wirtschaftszweig eingeht und sich auch Gedanken darüber macht, wie sie Kritikern gegenüber auftritt. Denen begegnet sie mit dem Statement: „*Wirtschaft ist Wirtschaft und wir als Unternehmen sind ja weltweit führend...*“ (ebd., Absatz 74). Eugen geht als einziger Auszubildender auf Voraussetzungen ein, die man für eine Ausbildung bei FOCKE mitbringen muss: „*Na, halt mit Metall und Computern oder mit Mathe muss man sich ziemlich gut auskennen so, würde ich sagen*“ (Eugen 2014, Absatz 105).

Die beiden weiblichen Auszubildenden beziehen sich in drei Aussagen auf den Auftritt des Betriebs und machen ihn damit zur dritthäufigsten Antwort. Silke hat sich im Internet über FOCKE informiert. Mandy berichtet über persönliche Eindrücke, darüber, dass sie das Unternehmen am Anfang gar nicht wahrgenommen hat, weil es so unscheinbar auftritt, und über ihren ersten Eindruck von den Produktionsstätten.

Alexander geht als einziger Auszubildender auf die Bezahlung ein, und darauf, wie FOCKE im Vergleich zu anderen Ausbildungsbetrieben abschneidet. Die Bezahlung findet er ange-

messen, und er meint, davon gut leben zu können. Bezogen auf andere Unternehmen äußert er sich folgendermaßen:

„... Ich habe ja auch Ausbildungskameraden aus verschiedenen Betrieben und ich sehe, da liegt einiges im Argen. Also entweder schlechtere Bezahlung oder betrieblich haut da irgendwas nicht hin von den Chefs her. Und hier merke ich, hier stimmt's einfach, hier passt es“ (Alexander 2014, Absatz 99).

6.1.2.2 Unternehmensbild von FOCKE im Außenauftritt

Angehende Auszubildende können sich auf der Unternehmenswebsite oder in einem Ausbildungsflyer über FOCKE informieren. Darüber hinaus bietet das Unternehmen Betriebsbesichtigungen und Praktika an.

FOCKE Ausbildungsflyer

Den Flyer verteilt FOCKE anlässlich von Betriebsbesichtigungen, an Schulen oder zum Beispiel im Fußballverein einer Auszubildenden, also in räumlicher Nähe zum Unternehmen. Folgende Informationen können Leser und Leserinnen dem Flyer entnehmen: FOCKE bildet in Berlin Zerspanungsmechaniker und Zerspanungsmechanikerinnen sowie Mechatronikerinnen und Mechatroniker aus. Die Auszubildenden erwartet ein *„abwechslungsreicher und vielseitiger Ausbildungsplatz, modernste Technik, gute Bezahlung und ein prima Arbeitsklima“* (FOCKE 2014a). Auszubildende lernen das gesamte Unternehmen kennen und gehören zum FOCKE-Team. Nach der Ausbildung werden sie gerne übernommen. Kennenlernen können sie das Unternehmen bei Praktika und Betriebsbesichtigungen.

Bezogen auf das Unternehmen verrät der Flyer, dass der Berliner Standort zur weltweit agierenden FOCKE-Unternehmensgruppe gehört. In Berlin gibt es circa 350 Mitarbeitende, die Verpackungsmaschinen entwickeln und herstellen. Sie fertigen Komponenten für die Verpackungsmaschinen selbst, und das in einer sehr modernen Produktionsstätte.

Der Flyer enthält vier große Fotos, auf denen junge Menschen, überwiegend Frauen, im Produktionsbereich an Maschinen zu sehen sind, sowie als fünftes Foto das Foto einer Maschine. Dieses Maschinenbild findet sich auf der Rückseite des Flyers und illustriert den Textabschnitt zum Unternehmen. In seiner Ästhetik unterscheidet es sich von den anderen Bildern. Es sieht wie eine professionelle Studioaufnahme aus, die Maschine wurde freigestellt und ist nicht wie die Menschen in einen Kontext eingebettet. Die anderen Bilder hingegen zeigen Mitarbeitende an ihren Arbeitsplätzen. Die Menschen wirken freundlich und zugewandt, im Arbeitskontext konzentriert.

Das Titelbild zeigt eine junge Frau, die mit einem Schraubendreher im Inneren einer Maschine arbeitet. Das zweite Bild zeigt drei Jugendliche – zwei weibliche, ein männlicher – und einen Mitarbeiter mittleren Alters, der mit den Jugendlichen an einer Maschine spricht. Dieses zweite Bild untermalt den Absatz zur Betriebsbesichtigung. Auf dem dritten Bild stehen eine junge Frau und ein Mann mittleren Alters vor dem Bedienelement einer Maschine und er hält ein ausgebreitetes Papier – vermutlich einen Konstruktionsplan – in der Hand. Dieses Bild findet sich in dem Abschnitt zur Ausbildung. Das letzte Bild findet sich im Abschnitt zum Facharbeiter beziehungsweise zur Facharbeiterin und zeigt eine junge Frau im Poloshirt, die einen Plan in der Hand hält und auf ein Bedienelement guckt.

<p>Wir bieten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Einen abwechslungsreichen und vielseitigen Ausbildungsplatz - Modernste Technik - Gute Bezahlung <p>... und ein prima Arbeitsklima</p> <p>Bewerbe dich online unter: Regina.Bartout@focke.de oder sende deine Anfrage oder Bewerbungsunterlagen an: H.-H. Focke GmbH & Co. KG Auguste-Viktoria-Allee 15a 13403 Berlin</p> <p>Wenn du Fragen hast, kannst du mich natürlich auch anrufen: 030/4100611 Regina Bartout</p>	 <p>Wir sind als Teil der Focke-Gruppe ein weltweit tätiges Industrieunternehmen und entwickeln sowie produzieren am Berliner Standort mit ca. 350 Mitarbeitern Spezial-Verpackungsmaschinen. An über 50 CNC-gesteuerten Fräs-, Dreh- und Schleifmaschinen übernehmen wir in Kleinserienfertigung die Teileversorgung unserer Montage und sind eines der modernsten CNC-Zerspanungswerke Europas.</p>	<p>Wir bieten:</p> <p>Eine Ausbildung zum/zur Zerspanungsmechaniker/in oder Mechatroniker/in im Norden Berlins</p>   <p>H.-H. FOCKE</p>
--	---	--

Abbildung 12: FOCKE Ausbildungsflyer, Stand 2014

Auffallend im Kontext der metallverarbeitenden Berufe ist der hohe Frauenanteil auf den Bildern: Von acht abgebildeten Personen sind fünf weiblich. Dabei beträgt der Frauenanteil in Metallausbildungsberufen unter sechs Prozent (DeStatis 2010). Die überproportional häufige Abbildung junger Frauen lässt sich damit erklären, dass FOCKE genauso viele weibliche wie männliche Auszubildende einstellen möchte – auf einem männlich dominierten Bewerbermarkt. Auf den Bildern stellt das Unternehmen dar, dass es bei FOCKE Normalität ist, dass junge Frauen metallverarbeitende Berufe erlernen.

Auf sprachlicher Ebene ist der Flyer persönlich gehalten. Geht es um das Unternehmen, wird in der Wir-Form gesprochen, die ein Zusammengehörigkeitsgefühl transportiert und gewissermaßen das Versprechen, als Leserin oder Leser selbst einmal zu diesem Wir dazugehören zu können. Die Leserschaft des Flyers wird geduzt. Inhaltlich werden Tatsachen geschaffen: „Du lernst unser gesamtes Unternehmen kennen und wirst Teil des FOCKE-Teams“ (FOCKE 2014b). Zur Bewerbung wird in der Du-Form aufgefordert. Die Personalleiterin lädt mit dem Satz „Wenn du Fragen hast, kannst du mich natürlich auch anrufen“ zur persönlichen Kontaktaufnahme ein. Inhaltlich geht der Flyer auf alle wichtigen Aspekte ein: Er zeigt, was das Unternehmen macht, wie potenzielle Auszubildende es kennenlernen können, was sie während der Ausbildung erwartet und wie es danach weitergeht.

Sein typisches FOCKE-Layout erhält der Flyer durch das Unternehmenslogo auf der Vorderseite und unten drei sowie oben einen grauen Streifen, die sich längs über die gesamte Flyerbreite ziehen und eine obere und untere Umrahmung bilden. Gedruckt ist der Flyer farbig auf stabilem Papier mit einer angenehmen Haptik. Im Gesamteindruck wirkt der Flyer professionell und für die jugendliche Zielgruppe, vor allem auch für Frauen, ansprechend gestaltet. Er zeigt Maschinen und Menschen und ermuntert zur Bewerbung.

Website von FOCKE

Die Website von FOCKE informiert über die gesamte Unternehmensgruppe. Ich behandle sie weniger ausführlich als den Flyer, weil sie in der Regel nicht der erste Berührungspunkt von Auszubildenden mit dem Unternehmen ist, sondern erst im Verlauf des Bewerbungsprozesses herangezogen wird, um weitere Informationen über das Unternehmen einzuholen und sich auf das Vorstellungsgespräch vorzubereiten.

Die Startseite wird standardmäßig in Englisch angezeigt: Die Sprache kann mit einem Klick auf eine Deutschlandfahne umgestellt werden. Im oberen Bereich befindet sich eine Navigationsleiste mit den vier Punkten Unternehmen, Verpackungsmaschinen, Service, Karriere. Darunter und visuell zentral befindet sich ein rotierendes Banner, das Fotos und Überschriften zu den vier Navigationspunkten aufführt. Bild fünf bezieht sich auf Karriere und zeigt Männer und Frauen unterschiedlicher ethnischer Herkunft von Mitte 20 bis Mitte 40 in Business-Bekleidung.

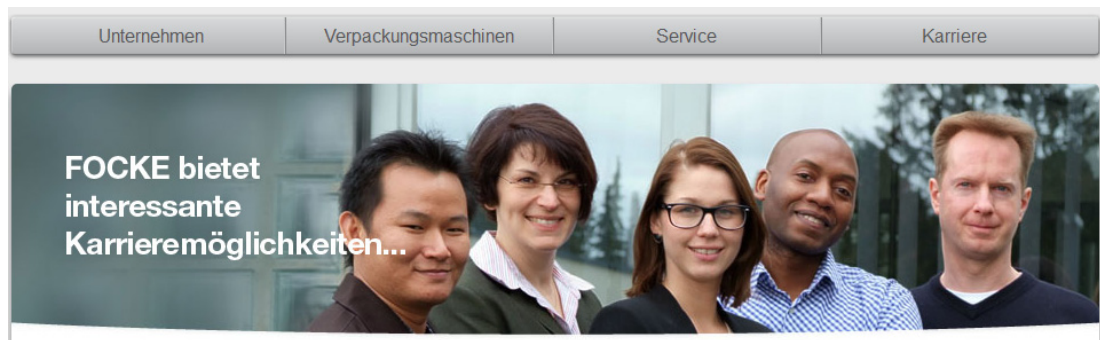


Abbildung 13: Startseite mit Karrierebanner von FOCKE, abgerufen am 10.12.2014

Für potenzielle Auszubildende besonders interessant sind die Seiten zur Ausbildung, insbesondere die Seite zur Berufsausbildung. Auf dem Banner im oberen Bildbereich, das zuerst ins Auge fällt, sind Auszubildende beiderlei Geschlechts in FOCKE-Shirts zu sehen. Auf der linken Seite findet sich ein Textblock zur Ausbildung bei FOCKE. Auffällig und benutzerfreundlich ist die Ausbildungsplatzampel auf der rechten Bildseite: Dort ist übersichtlich gekennzeichnet, in welchen Berufen an welchem Standort ausgebildet wird und ob im laufenden Bewerbungszeitraum Ausbildungsplätze frei sind. Die einzelnen Ausbildungsberufe sind mit Berufsbeschreibungen und -filmen auf die Website der Bundesagentur für Arbeit verlinkt.



🏠 > Karriere > Ausbildung > Berufsausbildung

Berufsausbildung

Auszubildende sind unsere Fachkräfte von morgen. Daher bilden wir seit vielen Jahren in verschiedenen Berufen aus. In allen Ausbildungsrichtungen erfolgt die Betreuung durch qualifizierte Ausbilder und es findet ein gezielter Abteilungsdurchlauf statt. Auf diese Weise stellen wir eine optimale Wissensvermittlung sicher. Englischkurse und betriebsinterner Unterricht sind ebenfalls ein fester Bestandteil unserer Ausbildung. Viele der ehemaligen Auszubildenden sind heute als erfahrene Mitarbeiter/-innen bei uns tätig.



Freie Ausbildungsplätze 2015 (nach Standort)

		Verden	Barßel	Berlin
Elektroniker für Automatisierungstechnik	mehr >	■	■	
Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung	mehr >	■		
Fachkraft für Lagerlogistik	mehr >	■		
Industriekaufmann	mehr >	■	■	
Industriemechaniker – Maschinen- und Anlagenbau	mehr >	■	■	
Mechatroniker	mehr >	■		■
Technischer Produktdesigner - Maschinen- und Anlagenkonstruktion	mehr >	■	■	
Zerspanungsmechaniker - Dreh- und Frästechnik	mehr >	■	■	■

■ = alle Plätze belegt
■ = noch Plätze frei

Abbildung 14: Ausbildungs-Website von FOCKE, abgerufen am 10.12.2014

Zwei weitere Websites sind für angehende Auszubildende ebenfalls interessant – eine Seite mit Bewerbungstipps und eine mit Erfahrungsberichten von Auszubildenden. Diese geben der Ausbildung bei FOCKE ein Gesicht und eine eigene Stimme, zum Beispiel die von Julian Ertel, Mechatroniker, der schreibt:

„Das Unternehmen FOCKE & CO habe ich im Rahmen einer Unternehmensbesichtigung, die mir und meinem ehemaligen Physik-Leistungskurs ermöglicht wurde, kennengelernt. Ich war sehr angetan von dem angenehmen Arbeitsklima und beeindruckt von der Komplexität der Maschinen... Bis jetzt habe ich in meiner Ausbildung eine Menge gelernt und bin froh, dass ich mich für diese Ausbildung entschieden habe.“
(<http://www.focke.com/de/karriere/ausbildung/erfahrungsberichte/julian-ertel/>, aufgerufen am 10.12.14)

Insgesamt wirkt der Internetauftritt von FOCKE seriös und professionell. Potenzielle Auszubildende können sich ausführlich über die Produktpalette und das Unternehmen informieren. Darüber hinaus erfahren sie wichtige Eckdaten rund um die Ausbildung und sehen direkt, welche Ausbildungsplätze frei sind. Auffällig ist, dass die Website abgesehen von den Erfahrungsberichten betont nüchtern und sachlich gestaltet ist, auch auf den Karriereseiten. Im Vergleich dazu wirkt der Berliner Ausbildungsflyer geradezu herzlich und einladend. Ein Bruch liegt dennoch nicht vor: Die Website stellt die gesamte Unternehmensgruppe dar, richtet sich an eine breite Gruppe von Stakeholdern, darunter auch an Beschäftigte und Auszubildende aus unterschiedlichen Bereichen. Demgegenüber hat der Berliner Ausbildungsflyer eine kleine, klar umrissene Zielgruppe: potenzielle Auszubildende in metallverarbeitenden Berufen. Diese können direkt und in der für sie passenden Tonalität angesprochen werden.

Es ist unwahrscheinlich, dass sich angehende Auszubildende Flyer und Website gleichzeitig anschauen und Gedanken zur Gestaltung und Ansprache machen. Letzten Endes vermitteln beide einen professionellen und seriösen Eindruck. Muss sich die Azubi-Website dem gesamten Internetauftritt in Stil und Tonalität unterordnen, kann die Berliner Personalleiterin im Azubi-Flyer die Jugendlichen in ihrer Sprache ansprechen und in ihm einen für das Berliner Werk authentischen und herzlichen Eindruck vermitteln. Die visuelle Außendarstellung des Unternehmens als Arbeitgeber für Auszubildende unterstreicht das Unternehmensbild, das die Auszubildenden zeichnen. Insbesondere der Berliner Ausbildungsflyer transportiert neben den harten Fakten das freundliche Betriebsklima, das ich auch anlässlich meines persönlichen Besuchs dort vorfand.

6.1.2.2.3 Das Unternehmensbild anlässlich einer Besichtigung von FOCKE

Ich beobachte, wie sich FOCKE, vertreten durch Detlev Gründer, Betriebs- und Ausbildungsleiter, und Regina Bartout, Personalleiterin, Schülerinnen und Schülern der 10. Klasse einer Berliner Gesamtschule im Rahmen einer Betriebsbesichtigung im Fach Wirtschaft-Arbeit-Technik am 4. November 2014 von 10 Uhr bis 12:30 Uhr präsentiert. Anwesend sind sieben männliche Schüler und drei weibliche Schülerinnen sowie ihr Lehrer im Fach Wirtschaft-Arbeit-Technik.

Die Betriebsbesichtigung setzt sich aus drei Teilen zusammen. Sie beginnt in einem Konferenzraum mit einer Präsentation zu den Ausbildungsberufen und -modalitäten bei FOCKE. Im Anschluss werden die Schüler und Schülerinnen in zwei Gruppen aufgeteilt: Die eine erhält zuerst eine Führung durch die Fertigungs- und Montagehallen, die Lackiererei und die Kantine, die andere lässt sich zuerst in einer Fertigungshalle Ringe nach eigenen Wünschen drehen und signieren. Danach tauschen die beiden Gruppen die Programmpunkte. Abschließend treffen sich alle im Konferenzraum für eine gemeinsame Verabschiedung und um offene Fragen zu klären.

Ich beobachte zwei Teile der Betriebsbesichtigung: die anfängliche Präsentation im Konferenzraum und den praktischen Teil, das Drehen und Signieren der Ringe nach individuellen Wünschen.

Der Konferenzraum liegt auf dem hinteren Teil des Werksgeländes im ersten Stock eines angemieteten Gebäudes, ist groß und zweckmäßig eingerichtet. Die Teilnehmenden sitzen gemeinsam an einem länglichen Konferenztisch, der eine Hälfte des Raumes einnimmt. Die andere Hälfte ist bis auf einen Garderobenständer leer. An die Wand auf der Stirnseite des Tisches wird eine PowerPoint-Präsentation projiziert. Auffällig ist das üppige Angebot an Süßigkeiten und Softdrinks auf dem Tisch. Es gibt ausschließlich Markenartikel in kleinen Portionsgrößen, beispielsweise Ferrero Rocher und Mini-Bounty sowie Vittel- und Coca-Cola-Flaschen.

Der Betriebs- und Ausbildungsleiter führt durch die Präsentation. Er geht, während er spricht, vorne hin und her, gelegentlich auch durch den ganzen Raum, stützt sich zwischendurch auf die Rückenlehne eines Stuhls, untermalt das Gesagte mit Gesten, behält dabei eine ruhige Mimik und lacht gelegentlich. Durch Fragen und kleine Aufgaben regt er die Schülerinnen und Schüler, die er duzt und die allesamt interessiert zuhören, an, sich aktiv am Gespräch zu beteiligen und selbst Fragen zu stellen. Sobald sie sich untereinander un-

terhalten und es zu unruhig wird, stellt er wieder Ruhe her. Zwischendurch lockert er die Stimmung mit kleinen Scherzen auf und lacht mit seiner Zuhörerschaft. Der Betriebs- und Ausbildungsleiter schließt die Präsentation mit einer lockeren Fragerunde ab und lässt die Schüler und Schülerinnen miteinander weiterdiskutieren, während er sich in Zweiergesprächen den Fragen einzelner annimmt. Die Personalleiterin ergänzt seinen Vortrag gelegentlich um Fakten, die ihr wichtig erscheinen.

Inhaltlich geht es in der Präsentation kurz um das Unternehmen FOCKE und hauptsächlich um die Ausbildungsberufe Zerspanungsmechaniker und Industriemechatroniker. Der Betriebs- und Ausbildungsleiter stellt die Tätigkeiten Drehen und Fräsen vor, informiert über den Ausbildungs- und Bewerbungsverlauf. Anschließend spricht er über die Arbeitszeiten, den Verdienst und die Übernahmemöglichkeiten. Fragen beantwortet er sofort. Er betont mehrfach die gute Bezahlung und zeigt darüber hinaus auf, dass bei FOCKE auf Pünktlichkeit, Ordnung und Genauigkeit Wert gelegt wird. Zusammen mit der Personalleiterin betont er die guten Übernahmechancen: „*Wer seine Ausbildung vernünftig macht, kann hier nachher arbeiten.*“ Die Personalleiterin ergänzt seine Präsentation um die guten Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die man im Betrieb nach der Ausbildung hat.

Für den praktischen Teil der Betriebsbesichtigung führt die Personalleiterin fünf Schülerinnen und Schüler zu einer Drehmaschine in einer Werkhalle. Sie spricht kurz mit dem Mitarbeiter an der Maschine, der daraufhin lacht und die Teilnehmenden begrüßt. Die Personalleiterin gibt den Schülern und Schülerinnen Blätter, auf denen sie eintragen, wie breit ihr Ring sein soll und welchen Durchmesser er haben soll. Diese Blätter geben sie dem Mitarbeiter, der anhand ihrer Wünsche die Ringe einzeln in der Drehmaschine fertigt und dabei erklärt, was er macht. Ist ein Ring fertig, so gibt er ihn dem Schüler beziehungsweise der Schülerin. Diese oder dieser misst nach, ob Breite und Durchmesser stimmen, und schleift die Ränder mit Sandpapier nach. Als alle Ringe fertig sind, führt die Personalleiterin die Schülerinnen und Schüler zur Signiermaschine, wo sie sich einen individuellen Schriftzug überlegen, den ein Mitarbeiter in ihren Ring fräst.

Die Mitarbeiter an der Dreh- und Signiermaschine machen einen freundlichen Eindruck: Sie wenden sich den Schülern und Schülerinnen zu, lachen oder lächeln und untermalen das Gesagte mit den Händen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Nebenmaschinen schauen immer wieder zu der Schülergruppe rüber, lächeln oder kommen kurz vorbei, um ihnen über die Schulter zu schauen. Gehen Mitarbeiterende an der Besuchsgruppe vorbei, grüßen sie oder nicken einander zu.

Auf mich wirken die Präsentation und Betriebsbesichtigung authentisch: Das Gesagte passt zum Gezeigten. Das Unternehmen braucht Auszubildende, die ordentlich und genau arbeiten. Im Gegenzug bietet es eine gute Bezahlung, eine Übernahmegarantie und Entwicklungsmöglichkeiten. Meine Beobachtungen decken sich mit dem Unternehmensbild der Auszubildenden: Der Umgang miteinander ist freundlich, Arbeitsabläufe werden klar strukturiert und kommuniziert und das Unternehmen tritt professionell nach außen auf.

Die Personalleiterin ergänzt das Unternehmensbild noch um den Aspekt der Familiarität. FOCKE Berlin sei so klein, dass noch jeder jeden kennen könne. Und spezifischer: „*Auch schon zwei bis drei Leute aus einer Familie arbeiten hier [...] bei uns*“ (Bartout 2014, Absatz

23). Kinder von Firmenangehörigen würden als Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten aufgenommen.

6.1.2.3 Fiktive Entscheidungsgründe für FOCKE

Nachdem ich weiß, aus welchen Gründen sich die Auszubildenden für FOCKE entschieden haben und welches Bild sie vom Unternehmen haben, möchte ich wissen, ob sie sich noch einmal für den Betrieb entscheiden würden und wie sie diese Entscheidung treffen würden. Die Frage nach der nochmaligen Entscheidung verbinde ich mit einer Frage nach Ratschlägen: *„Stell dir mal vor, da ist eine Schülerin, die ist bald mit der Schule fertig und möchte eine Ausbildung machen. Wie soll sie sich entscheiden?“*

Auf diese Frage hin gehen alle Auszubildenden auf den Ausbildungsbetrieb ein, in insgesamt sieben Nennungen. Die weiblichen Auszubildenden finden wichtig, sich im Vorfeld einen persönlichen Eindruck vom Unternehmen zu verschaffen. Silke empfiehlt, viele Praktika zu absolvieren, um eigenen Vorlieben besser kennenzulernen und gegebenenfalls einen leichten Einstieg ins Unternehmen zu finden. Die beiden männlichen Auszubildenden nennen die Betriebsgröße und Bekanntheit als mögliche Entscheidungskriterien. Eine Auszubildende beschäftigt sich stark mit dem Betriebsklima. Ihrer Meinung nach ist die Bezahlung wichtig, das Betriebsklima allerdings noch wichtiger:

„Na, das kann ja sein, dass das Geld stimmt, man ist zufrieden damit, aber man kommt halt her und die Leute sind alle schlecht gelaunt oder patzen einen an und es klappt überhaupt nix auf Arbeit“ (Mandy 2014, Absatz 144).

Zwei Auszubildende beziehen sich in ihren Antworten auf den Beruf, insgesamt dreimal. Die Schülerin solle ausloten, wofür sie sich interessiert. Wenn sie mit Metall arbeiten will, können sie FOCKE empfehlen. Mandy rät dazu, sich Alternativen zum favorisierten Beruf zu überlegen. Möglicherweise entspräche er doch nicht den Neigungen. Darüber hinaus rät Alexander von der Veranstaltungsbranche ab, in der er selbst vergeblich versucht hatte, Fuß zu fassen. Eine Auszubildende empfiehlt, die Hoffnung nicht aufzugeben.

Alle Auszubildenden ziehen ihre Ratschläge aus dem eigenen Werdegang: Mandy empfiehlt Alternativen zum Wunschberuf – angelehnt an die Ausbildungswünsche von Freundinnen bewarb sie sich als Bürokauffrau und kam erst durch ihren Freund zur Zerspanungsmechanikerin. Silke probierte sich selbst in diversen Praktika aus und empfiehlt eben dies. Alexander rät aufgrund eigener schlechter Erfahrungen von der Veranstaltungsbranche ab. Die Auszubildenden lassen eigene Erfahrungen und ihr eigenes Entscheidungsverhalten in ihre Ratschläge einfließen. Daraus schließe ich, dass sie ihre eigenen Erfahrungen für gut und hilfreich im Entscheidungsprozess für einen Ausbildungsbetrieb halten; wobei ihnen die Tatsache recht gibt, dass sie einen Ausbildungsplatz haben, mit dem sie zufrieden sind.

Alle Auszubildenden würden sich erneut für FOCKE entscheiden, wenn sie noch einmal vor der Wahl des Ausbildungsbetriebs stünden. In die Entscheidungsfindung würden sie harte Fakten wie Entlohnung und Arbeitsort einbeziehen, insbesondere aber ihr Bauchgefühl. Silke formuliert das folgendermaßen:

„Ich glaube, das ist so als würde man umziehen und die erste Wohnung betreten und wenn man das Gefühl hat, weiß man schon, das ist perfekt. Und dann würden eben

die Fakten kommen: Urlaubstage, Geld, ähm, oh Gott, was gibt's denn noch?“ (Silke 2014, Absatz 90)

Die beiden männlichen Auszubildenden machen dieses erste Gefühl vor allem von den Menschen im Unternehmen abhängig, und von der Art und Weise, wie sie miteinander umgehen.

6.1.3 Vergleich und Interpretation der tatsächlichen und fiktiven Entscheidungsgründe für FOCKE

Nachdem sie seit mindestens einem Jahr bei FOCKE lernen, haben die Auszubildenden ein bestimmtes Bild von dem Unternehmen, vgl. 6.1.2.2.1. Ich möchte wissen, ob sich ihr Unternehmensbild mit den tatsächlichen und fiktiven Entscheidungsgründen für FOCKE als Ausbildungsbetrieb deckt, wie in 6.1.2.1 und 6.1.2.3 vorgestellt. Weisen das Unternehmensbild und die tatsächlichen Entscheidungsgründe viele Gemeinsamkeiten auf, heißt das, dass die Auszubildenden sich eben wegen dieses eigenständigen Unternehmensbilds für ihren Ausbildungsbetrieb entschieden haben – oder zumindest nicht dagegen. Darüber hinaus heißt es, dass der erste Eindruck vom Unternehmen sich als dauerhaft zutreffend erwiesen hat, das Unternehmen sich also authentisch präsentiert und dieses authentische Bild auch von den Auszubildenden von Anfang an wahrgenommen wird.

Ich untersuche auch, ob die tatsächlichen und fiktiven Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb übereinstimmen. Tun sie das, legitimieren die Auszubildenden ihre Betriebs- und Berufswahlstrategien retrospektiv. Besonders in Form von Ratschlägen bekommen die Entscheidungsgründe einen allgemeingültigen Charakter. Stimmen das Unternehmensbild und die fiktiven Entscheidungsgründe überein, ist dies als Hinweis auf die Alleinstellungsmerkmale von FOCKE zu werten, die Auszubildenden die Entscheidung für den Betrieb erleichtern (vgl. Krieglner 2012). Übereinstimmungen in allen drei Kategorien – tatsächliche und fiktive Gründe sowie Unternehmensbild – unterstreichen diese Alleinstellungsmerkmale noch.

In Tabelle 2 zeige ich, in welchen Kategorien die Auszubildenden anlässlich welcher Frage antworten. So lässt sich auf einen Blick erkennen, welche Aspekte sie bei der Entscheidung für den Ausbildungsbetrieb FOCKE besonders berücksichtigen.

	Entscheidungsgrund	Unternehmensbild	Ratschlag/erneute Entscheidung
Erster Eindruck	✓		✓
Betriebsklima	✓	✓	✓
Bezahlung	✓	✓	✓
Ausbildungsorganisation		✓	
Außenauftritt	✓	✓	
Empfehlung	✓		
Neue Technik	✓		
Perspektiven	✓		
Vergleich	✓		
Ort	✓		
Größe			✓

Tabelle 2: Entscheidungsgründe für und Unternehmensbild von Auszubildenden bei FOCKE

Entscheidungsgründe und Unternehmensbild stimmen in den Punkten Betriebsklima, Bezahlung und Außenauftritt überein. Die Auszubildenden haben sich aufgrund des professionellen Auftritts von FOCKE für den Betrieb entschieden, vor allem weil damit transportiert wird, dass das Betriebsklima und die Bezahlung gut sind. Eine Auszubildende erkannte bereits im Vorfeld – im Vergleich zu einem anderen Unternehmen –, dass die Arbeits- und die Ausbildungsorganisation gut sind. Die restlichen Auszubildenden stellten das erst im Verlauf der Ausbildung fest. Dass Empfehlungen nur bei der Entscheidung für den Betrieb genannt werden, ist stimmig. Als Teil des offiziellen Außenauftritts als Arbeitgeber lässt sich dieses informelle Kommunikationsmittel schwer nutzen. Verwunderlich ist, dass die Auszubildenden beim Unternehmensbild nicht auf die neueste Technik eingehen, sondern nur erwähnen, dass sie mit Metall arbeiten.

Im Vergleich von tatsächlicher und fiktiver erneuter Entscheidung beziehungsweise Ratschlägen an Ausbildungssuchende gibt es drei Übereinstimmungen: Der erste Eindruck ist entscheidend und er gibt vor allem Aufschluss über das Betriebsklima. Wichtig ist den Auszubildenden auch die Bezahlung.

Vergleiche ich das Unternehmensbild mit der erneuten Entscheidung beziehungsweise den Ratschlägen an Ausbildungssuchende, so erhalte ich die Alleinstellungsmerkmale, die Employer Value Proposition, von FOCKE. Diese setzt sich aus den Komponenten Betriebsklima und Bezahlung zusammen. Beide Punkte bilden auch den kleinsten gemeinsamen Nenner zwischen Entscheidungsgründen, Unternehmensbild und erneuter Entscheidung, stellen also den Kern der Ausbildungsmarke FOCKE dar. Im Ausbildungsflyer bringt FOCKE diesen Markenkern authentisch auf den Punkt.

6.1.4 Arbeitsausschnitt bei FOCKE – Gewissenhaftigkeit und Präzision

Ich beobachte den angehenden Zerspanungsmechaniker Eugen. Er arbeitet an einer Maschine, an der Gehäuse für Zigarettenverpackungsmaschinen aufgebaut werden. Eugen reinigt eine große Metallplatte: Er sprüht sie mit einem Reinigungsmittel ein, wischt mit einem Tuch darüber, poliert die Platte und fühlt mit der Hand nach, ob alles glatt ist. Im Anschluss platziert er Metallklötze auf der Platte: Er hebt sie mit einem Laufkran an, reinigt sie genauso gründlich wie die Platte und platziert sie darauf. Nun montiert er die Klötze: Er schraubt sie lose an, misst wiederholt ihre Abstände zum Plattenrand aus, justiert die Position und zieht die Schrauben unter großem Krafteinsatz fest. Eugen arbeitet konzentriert, gewissenhaft und präzise. Es riecht nach Lösungsmittel, Essen und Zigarettenrauch. Über die Maschinengeräusche wummern Bässe, ein Flugzeug donnert vorbei.

Ich verlasse das Gebäude, gehe noch einmal durch den Eingangsbereich über den gewienernten PVC-Boden, vorbei an Klinkerwänden und der Sitznische mit viereckigem Glastisch und bequemen Designer-Sesseln. Barcelona-Sessel von Ludwig Mies van der Rohe, Klassiker, entworfen für die Weltausstellung 1929 in Barcelona als Sitzgelegenheit für das spanische Königspaar. Ob die Auszubildenden hier wohl auf ihre Vorstellungsgespräche warteten? Hinter mir schließt sich die Tür zu Langlebigkeit, Qualität, Gewissenhaftigkeit – zu einem Unternehmen, das ein schützendes und stabiles Dach über die Köpfe seiner Auszubildenden spannt.

6.2 Fallstudie Knittel – mittelständischer Farbspezialist

„Also, ich hab durchaus oft von Knittel gehört. Dadurch dass wir halt auch Farbe von Knittel bekommen haben und ich die angenommen hab“, erzählt Timon, Auszubildender zum Groß- und Außenhandelskaufmann bei Knittel und ausgebildeter Maler und Lackierer (Timon 2015, Absatz 73). Knittel, einer der – nach eigenen Angaben – bedeutendsten Großhändler für Farben, Lacke, Dämmung, Bodenbeläge, Tapeten und Werkzeuge (Knittel 2015) ist in der Malerbranche bekannt, bei der breiten Bevölkerung eher nicht. 130 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verteilen sich auf 16 Standorte in Berlin, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern. Davon befinden sich 15 in der Ausbildung zu Kaufleuten im Groß- und Außenhandel und zu Fachkräften für Lagerlogistik (ebd.). Letztere sind ausschließlich männlich, bei Ersteren gibt es ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Alle Auszubildenden kommen aus Berlin, einige haben einen Migrationshintergrund. Schwerbehinderte Auszubildende gibt es nicht, wenngleich man sie gerne einstellen wollte, um „den Berliner Querschnitt abzubilden“ (Besler 2015).



Abbildung 15: Verkaufsraum der Knittel-Filiale in der Schnellerstraße, aufgenommen am 4.5.2015

Die Filiale an der Berliner Schnellerstraße, einer großen Ausfallstraße, versteckt sich auf dem hinteren Teil eines Gewerbehofs hinter Parkplätzen und Wiesen: Dank großem gelbem Knittel-Logo auf dem Dach und gelbem Knittel-Lastern neben dem Gebäude ist sie leicht zu finden. Draußen riecht es nach gemähtem Gras und Abgasen, drinnen nach Kaffee und Auslegeware. Der Verkaufsraum ist gut beleuchtet. Linkerhand befinden sich Regale mit Werkzeugen, weiter hinten stehen ein Wasserspender und ein Kaffeeautomat. Rechterhand liegen Warenmuster aus, in der Mitte steht ein Tisch mit Stühlen, darauf ein Teller mit Keksen und die Einladung zum Anbraten. Dahinter findet sich eine Art Tresen, an dem Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zwischen 20 und 40 Jahren die Kunden von ihrem Computerarbeitsplatz aus bedienen. „Guten Tag, wie kann ich ihnen helfen?“, grüßen sie mit einem Lächeln und bieten den Besuchern und Besucherinnen einen Kaffee an.

Wie Auszubildende und die Personalleiterin übereinstimmend berichten, ist Knittel ein guter Ausbildungsbetrieb. Dazu gehören aus Sicht der Personalleiterin beispielsweise das gute

Betriebsklima und dass die Auszubildenden nach der Ausbildung übernommen werden (Besler 2015).

6.2.1 Die Auszubildenden bei Knittel und ihre Betriebsorientierung im Fokus

Lassen wir die Auszubildenden selbst erzählen, wieso sie bei Knittel lernen und wie sie zum Betrieb gefunden haben. Dies sind die Ergebnisse von vier narrativen Einzelinterviews mit den folgenden Personen:

Benno

- 19 Jahre alt
- lernt im 3. Jahr Fachkraft für Lagerlogistik bei Knittel
- mittlerer Schulabschluss
- kommt aus Berlin
- Muttersprache deutsch

Benno wollte nach dem Realschulabschluss einen Metallberuf erlernen. Er besuchte Ausbildungsmessen und informierte sich im Internet, um bereits in der 9. Klasse erste Bewerbungen loszuschicken. Erfolglos. Für den Notfall bewarb er sich bei zwei Betrieben als Fachkraft für Lagerlogistik: „*Damit man was dabeihat, wo man denkt, da werd ich leichter reinrutschen als als Industriemechaniker oder Zerspanungsmechaniker*“ (Benno 2015, Absatz 57). Der Plan ging auf: Er erhielt eine Zusage. Letzten Endes brachte der Onkel seiner Freundin, der Logistikleiter der Filiale Schnellerstraße ist, ihn zu Knittel. Benno gefiel es dort besser als beim anderen Unternehmen, vor allem aufgrund der freundlichen und hilfsbereiten Mitarbeiter.

Vivien

- 21 Jahre alt
- lernt im 2. Jahr Kauffrau im Groß- und Außenhandel bei Knittel
- Abitur
- kommt aus Berlin
- Muttersprache deutsch

Vivien wusste nicht so recht, was sie nach dem Abitur machen sollte, und versuchte sich in Praktika als Erzieherin, Frisörin sowie als Sport- und Fitnesskauffrau. Letzteres aufgrund ihrer privaten Interessen. Ihr Freund machte eine Ausbildung als Kaufmann im Groß- und Außenhandel und steckte sie mit seiner Begeisterung an. Auf Knittel stieß sie, als sie im Internet nach Ausbildungsplätzen suchte. Vivien hatte die Wahl zwischen mehreren Ausbildungsbetrieben: Knittel gefiel ihr am besten, zum einen wegen des Betriebsklimas, zum anderen wegen der Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Tolga

- 26 Jahre alt
- lernt im 2. Jahr Kaufmann im Groß- und Außenhandel bei Knittel
- Fachabitur
- kommt aus Berlin
- Muttersprache türkisch

Tolga wollte nach dem Fachabitur eine Ausbildung absolvieren, nahm auf Anraten seiner Eltern jedoch ein Studium auf. Das brach er kurz vor dem Vordiplom ab. Erzählungen von Freunden hatten ihn neugierig gemacht und er bewarb sich auf Ausbildungsplätze zum Groß- und Außenhandelskaufmann, Industriekaufmann und Bankkaufmann. Knittel lernte er durch Zufall kennen: Seine Familie renovierte und er suchte im Internet nach einem Farbhändler. Bei der Gelegenheit sah er, dass Knittel ausbildet. Seine persönlichen Eindrücke beim Einkauf in einer Knittel-Filiale waren so gut, dass er sich bewarb und Knittel anderen Betrieben vorzog. Tolga wollte bewusst bei einem Mittelständler lernen.

Timon

- 20 Jahre alt
- lernt im 1. Jahr Kaufmann im Groß- und Außenhandel bei Knittel
- mittlerer Schulabschluss
- kommt aus Berlin
- Muttersprache deutsch

Timon absolvierte nach dem Hauptschulabschluss eine Ausbildung zum Maler und Lackierer, wodurch ihm die mittlere Reife zuerkannt wurde. Ihm war bereits in der Schule klar, dass er handwerklich begabt war, und nach einigen Praktika stand sein Ausbildungswunsch fest. Aufgrund eines Rückenleidens konnte er nach der Ausbildung nicht weiter als Maler arbeiten. Also begann er im selben Malerbetrieb eine Ausbildung zum Bürokaufmann. Nach einem Jahr legte sein Vorgesetzter ihm nahe, zu Knittel zu wechseln und die Ausbildung dort als Groß- und Außenhandelskaufmann fortzuführen. Timon fand dort ein strukturierteres Arbeitsumfeld mit besseren Rahmenbedingungen vor.

Die Auszubildenden von Knittel fanden auf unterschiedliche Weise zu ihrem Ausbildungsbetrieb. Alle drei haben gemein, dass sie sich zuerst für den Beruf und erst dann für den Betrieb entschieden haben. Insofern entspricht ihr Vorgehen demjenigen, welches auch in der schulischen Berufsorientierung vermittelt wird. Zwei Auszubildende, Benno und Timon, sind aufgrund von Empfehlungen zu Knittel gekommen. Die anderen beiden, Tolga und Vivien, haben sich im Vorfeld selbst über den Betrieb informiert. Timon ist der einzige Auszubildende, der nicht über den Ausbildungsberuf zu Knittel gefunden hat.

Alle Auszubildenden haben sich für Knittel entschieden, weil das Unternehmen auf den ersten Eindruck sympathisch wirkte. Timon und Tolga lernten das Unternehmen als Kunden kennen; Benno anlässlich eines Betriebsbesuchs, der vom Onkel der Freundin vermittelt worden war. Vivien hatte vor Ausbildungsbeginn ein Praktikum bei Knittel absolviert, allerdings erst nach Abschluss des Ausbildungsvertrags, also zu einem Zeitpunkt, als ihre Entscheidung für Knittel bereits gefallen war (wenngleich sie noch hätte revidiert werden können).

Vivien und Tolga nahmen einen ähnlichen Weg zu Knittel. Freunde steckten sie mit ihrer Begeisterung für den Beruf der Groß- und Außenhandelskaufleute an. Im Anschluss suchten sie im Internet Ausbildungsbetriebe. Im Gegensatz zu Vivien besuchte Tolga Knittel und verschaffte sich als Kunde ein Bild von seinem potenziellen Ausbildungsbetrieb. Timon und Benno bewarben sich aufgrund von persönlichen Empfehlungen bei Knittel.

Timon und die Ausbildungsleiterin Yvonne Besler kamen auf ähnlichem Weg – über einen anderen Ausbildungsbetrieb – zu Knittel. Vor ungefähr 20 Jahren befand sich Yvonne Besler in der Ausbildung zur Groß- und Außenhandelskauffrau, als ihr Betrieb pleiteging. Ihre Ausbilderin wechselte zu Knittel und nahm die Auszubildende gleich mit. Diese schloss ihre Ausbildung mit Erfolg ab und arbeitet seitdem bei Knittel (Besler 2015).

6.2.2 Unternehmensbild, tatsächliche und fiktive Entscheidungsgründe für Knittel

Die Auszubildenden sind aus ganz unterschiedlichen Gründen zu Knittel gekommen. Die einen wollten einen bestimmten Ausbildungsberuf erlernen, den anderen wurde geraten, ihre Ausbildung bei Knittel zu absolvieren. Gibt es einen kleinsten gemeinsamen Nenner?

6.2.2.1 Tatsächliche Entscheidungsgründe für Knittel

„Warum hast du dich für eine Ausbildung bei Knittel entschieden?“ Zwei Antworten auf diese Frage nennen alle Auszubildenden: Erstens überzeugte Knittel sie im persönlichen Eindruck und zweitens schnitt Knittel im Vergleich zu einem oder mehreren anderen Unternehmen besser ab. Die Mehrheit der Auszubildenden informierte sich im Vorfeld im Internet über Knittel und fand den Internetauftritt überzeugend. Die eine Hälfte der Auszubildenden kam auf persönliche Empfehlung zu Knittel, die andere Hälfte lobt den Umgang mit der Belegschaft. Die Ausbildungsleiterin Yvonne Besler nennt Empfehlungen von Familie und Freunden ebenfalls als wichtigen Entscheidungsgrund, eine Ausbildung bei Knittel zu beginnen (Besler 2015).

In insgesamt zwölf Nennungen gehen alle Auszubildenden darauf ein, wie sie Knittel vor Ausbildungsbeginn persönlich wahrgenommen haben. Alle sagen, dass der Umgang der Mitarbeiter untereinander freundlich ist, auch gegenüber neuen:

„Als ich damals hergekommen bin, das war noch mit meiner Mutter, hm, da sind alle gleich zu mir hergekommen, haben mir Guten Tag gesagt und haben mir gleich alles gezeigt. Wo ich halt nur, sage ich mal, der Neue war“ (Benno 2015, Absatz 71).

Drei Auszubildende zeigen sich von den Arbeitsabläufen begeistert und einer von der Filial-einrichtung. Vivien achtete von Anfang an auf Perspektiven nach der Ausbildung: „Ich hab hier mein Praktikum gemacht und gedacht: Super, hier kannst du dich weiterbilden, noch ein bisschen weiterkommen und das als Chance nutzen“ (Vivien 2015 Absatz 77).

In insgesamt neun Nennungen gehen alle Auszubildenden darauf ein, weshalb sie sich für Knittel und nicht für einen anderen Betrieb entschieden haben. *„Ich hab mir mittelständische Unternehmen speziell ausgesucht, weil ich denke, dass man die Ausbildung dort intensiver erleben kann, erlernen kann“* (Tolga 2015, Absatz 33). Ein Freund hatte von schlechten Erfahrungen in einem Großunternehmen berichtet. Zur Sicherheit hatte Tolga sich auch dort beworben und eine Zusage erhalten. Bei Timon war es genau andersherum. Er wechselte aus einem kleineren Unternehmen zu Knittel und schätzt die Struktur der Ausbildung. Zwei Auszubildende hatten die Wahl zwischen ähnlichen Ausbildungsunternehmen und ließen sich in ihrer Entscheidung schlussendlich durch ihr Gefühl leiten. Wohnortnähe und persönliche Kontakte beeinflussten dieses Gefühl maßgeblich.

Drei Auszubildende informierten sich vor Ausbildungsbeginn im Internet über Knittel. Timon und Vivien suchten gezielt nach Informationen zum Ausbildungsbetrieb, Tolga entdeckte nur durch Zufall, dass Knittel ausbildet:

„Wir hatten mal renoviert bei uns. Da bin ich zufällig drauf gestoßen, dass die Ausbildungsplätze anbieten. [...] Ich hab eigentlich nach Öffnungszeiten gesucht bei Knittel [...] und dann bin ich auf diesen Reiter oben gestoßen“ (Tolga 2015, Absätze 101+103).

Zwei Auszubildende kamen aufgrund persönlicher Empfehlungen zu Knittel. Aufgrund der sehr guten Auftragslage brauchte der Vorgesetzte von Timon, ein Malermeister, eine ausgebildete Fachkraft als Hilfe im Büro und nicht länger nur einen Auszubildenden. Er schaute sich nach alternativen Ausbildungsunternehmen um und organisierte ein Vorstellungsgespräch bei Knittel, wo Timon seine Ausbildung jetzt fortführt, allerdings nicht länger als Kaufmann für Bürokommunikation, sondern als Kaufmann im Groß- und Außenhandel. Timon überzeugte im persönlichen Gespräch und konnte seine Ausbildung direkt bei Knittel fortführen (Timon 2015, Absätze 29/31/89/91).

Benno ist mit der Nichte des Logistikleiters der Filiale Schnellerstraße befreundet:

„Und der hat mich natürlich gleich ausgefragt beim ersten Mal, was ich denn so mache und wie es jetzt weitergeht. Und da hab ich halt alles erklärt: Bei Kluwe Fachkraft für Lagerlogistik. Und da hat er gesagt, gut, ich hab genau so was Ähnliches nur halt bei Knittel. Und ob ich mir das nicht mal angucken möchte...“ (Benno 2015, Absatz 63).

Benno wurde freundlich aufgenommen. Wichtig ist ihm, dass er die Stelle auch als Außenstehender, der sich regulär bewirbt, hätte haben können und nicht nur aufgrund seiner Beziehung (Benno 2015, Absatz 217).

Zwei Auszubildende gehen auf das Umfeld in der Ausbildung ein. Vivien betont vielfältige Schulungsangebote und gute Entwicklungsperspektiven (Vivien 2015, Absatz 81+83). Tolga fühlt sich sowohl fachlich als auch menschlich hervorragend unterstützt. Das ist ihm wichtig, um seine Ausbildung gut zu bestehen (Tolga 2015, Absatz 133).

6.2.2.2 Unternehmensbild Knittel

Mich interessiert, ob die Entscheidungsgründe der Auszubildenden für das Unternehmen mit ihrem aktuellen Bild des Betriebs übereinstimmen. Hat sich der Betrieb von Anfang an authentisch präsentiert? Ich vergleiche die Aussagen der Auszubildenden mit dem Unter-

nehmensbild, das ich anhand des medialen Außenauftritts des Unternehmens – sprich anhand des Internetauftritts und der Ausbildungspostkarte – wahrnehme. Auf den Außenauftritt bei der Ausbildungsmesse *nordost* in Neubrandenburg am 26.03.2015 gehe ich nicht hier, sondern in Abschnitt 6.2.4 näher ein. Die Ausbildungsleiterin zeigte dort größtenteils die Ausbildungspostkarte und die Unternehmenswebsite und gab sich sonst so, wie bereits von den Auszubildenden beschrieben.

6.2.2.2.1 Unternehmensbild der Auszubildenden von Knittel

Die Auszubildenden zeichnen ein positives Unternehmensbild von Knittel mit Adjektiven wie freundlich, hilfsbereit, individuell, kameradschaftlich, strukturiert und weiterbildend. Auf die Frage „*Wie würdest du das Unternehmen beschreiben?*“ gehen alle Auszubildenden auf die Branche und auf das Betriebsklima ein. Die drei männlichen Auszubildenden berichten darüber hinaus von Tätigkeiten und Arbeitsbereichen sowie harten Fakten wie der Entlohnung. Ebenfalls drei Auszubildende erzählen von sich aus, ob und wie sie das Unternehmen im Vorfeld wahrgenommen haben und ob sich dieser Eindruck mit ihrem jetzigen Insider-Wissen deckt. Das Unternehmensbild der Auszubildenden deckt sich mit dem der Personalleiterin, die das gute Betriebsklima sowie den Abwechslungsreichtum der Arbeit hervorhebt (Besler 2015).

Charakteristisch für Knittel ist der freundliche Umgang miteinander. Nach Aussage aller Auszubildenden können sie sich jederzeit mit Fragen an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie an ihre Ausbilderin Yvonne Besler wenden. Benno, Auszubildender zur Fachkraft für Lagerlogistik, sagt, dass das Umfeld und die Menschen bei Knittel manche anstrengende Arbeitsaufgabe wieder wettmachen (Benno 2015, Absatz 155). Tolga bringt es auf den Punkt: „*Von den Leuten her super, erste Sahne*“ (Tolga 2015, Absatz 67). Zwei Auszubildende berichten, dass sie sich von Anfang an willkommen gefühlt haben.

Die männlichen Auszubildenden gehen auf die harten, belegbaren und messbaren Fakten ihrer Ausbildung ein: Aufgaben und Stationen, aber auch Gehalt und Urlaubstage. Timon vergleicht Knittel mit seinem früheren kleinen Ausbildungsbetrieb. Er freut sich nicht nur, dass er mehr Urlaubstage und Gehalt erhält, sondern auch über Zusammenhänge, die er erst jetzt überblickt:

„Es macht auf jeden Fall Spaß auch dadurch, dass man nicht immer dasselbe macht, sondern in verschiedene Abteilungen kommt, dass man ja wirklich viel mehr lernt. Den Zusammenhang der einzelnen Arbeitsschritte mitbekommt“ (Timon 2015, Absatz 115).

Benno bringt harte Fakten wie Arbeitsaufgaben und weiche Fakten wie das Betriebsklima in seinem Kommentar zusammen:

„Ich hab halt gemerkt, wenn man nur auf der Stelle steht, bleibt man auch dort. Wenn man aber von sich selber aus denkt: Okay, ich möchte was erreichen. Und auch von sich selber aus mal was versucht. Dann kann man so viel[e] Möglichkeiten hier haben. Man kann zum Beispiel in den Verkauf, man kann hier ins Büro, man kann in den Wareneingang“ (Benno 2015, Absatz 131).

Genau wie Vivien ist es ihm wichtig, sich in seinem Ausbildungsbetrieb weiterentwickeln zu können.

Ohne dass ich sie um einen Vergleich bitte, gehen drei Auszubildende von sich aus auf das Unternehmensbild ein, das sie vor Ausbildungsbeginn hatten. Benno kannte Knittel nicht (Benno 2015, Absatz 93). Timon kannte das Unternehmen zwar, dachte aber, dass es für ihn unerreichbar respektive zu anspruchsvoll sei (Timon 2015, Absatz 111). Vivien machte sich Sorgen darum, die Vielzahl an neuen Aufgaben erfolgreich zu bewältigen (Vivien 2015, Absatz 115 und Absatz 117). Vom Groß- und Außenhandel war sie positiv überrascht, kannte sie doch vorher nur den Einzelhandel und stellte sich Knittel ähnlich vor (Vivien 2015, Absatz 11 und Absatz 115).

6.2.2.2 Unternehmensbild von Knittel im medialen Außenauftritt

Angehende Auszubildende können sich auf der Unternehmenswebsite oder einer Ausbildungspostkarte über Knittel informieren.

Knittels Ausbildungspostkarte

Die Postkarte verteilt Knittel auf Ausbildungsmessen und beim Knittel-Infotag, einem Tag der offenen Tür. Sie ist mit gelbem Hintergrund im Corporate Design gehalten. Auf der Vorderseite findet sich als auffälligstes Gestaltungselement rechts oben ein grüner Gummibär. Darunter befindet sich das grüne Knittel-Logo und links oben am Bildrand die Auszeichnung *Berlins beste Ausbildungsbetriebe 2014*. Mittig findet sich Text: Mit einer roten Überschrift wird die Bezeichnung des Ausbildungsberufs hervorgehoben, darunter befinden sich als Aufzählung und in grüner Schrift die Vorteile, die eine Ausbildung bei Knittel bietet.



Abbildung 16: Postkarte Knittel vorne



Abbildung 17: Postkarte Knittel hinten

Die Rückseite der Ausbildungspostkarte ist horizontal zweigeteilt. In der oberen Hälfte befindet sich ein Foto, das sechs aktuelle Auszubildende – drei Männer und drei Frauen – zeigt. Auf der Postkarte für Groß- und Außenhandelskaufleute posieren sie vor einer Wand mit dem Unternehmenslogo. Auf der Postkarte für Fachkräfte für Lagerlogistik sind sie mit Farbeimern abgebildet. Auf dem Foto findet sich je eine Sprechblase: „Willkommen im Team!“ In der unteren Hälfte der Postkarten befinden sich drei Absätze Text in grün: Die beiden oberen beschreiben das Unternehmen, der untere ist wie ein Werbeclaim formuliert und fordert zur Bewerbung auf. Unten rechts findet sich in roter Schrift die Internetadresse des Unternehmens.

Die Fotos auf der Postkarte wirken freundlich und einladend, aber gestellt. Die Menschen sind tatsächlich Auszubildende bei Knittel; sie sehen gepflegt aus, lächeln freundlich in die Kamera und haben eine offene Körpersprache. Dass sie nebeneinander Position bezogen

haben, eine Auszubildende sogar auf einem Farbeimer sitzt und mehrere darauf lehnen, wirkt bezogen auf ihren Arbeitsalltag unrealistisch. Die Willkommensbotschaft unterstreicht das Bild allerdings.

Website von Knittel

Die Website von Knittel informiert über das Unternehmen, vorrangig über das Produkt- und Dienstleistungsangebot. Alle Auszubildenden in dieser Fallstudie haben sich hier im Vorfeld ihrer Bewerbung informiert.

Auf der Startseite fällt sofort ein großes rotierendes Banner ins Auge: Es zeigt abwechselnd ein Foto des Hauptsitzes, Screenshots des digitalen Beratungszentrums – einer Art Farbwahl-assistent – und das Logo von Caparol, der stärksten Marke des Unternehmens und Hauptmarke des Handelsverbands Caparol Marketing Services, zu dem Knittel gehört. Oben links befindet sich eine Navigationszeile mit den fünf Punkten *Aktuelles*, *Unternehmen*, *Sortiment*, *Service* und *Shop*. Rechts daneben, auch am oberen Bildrand befindet sich das Knittel-Logo. Unterhalb der Bannerzeile befinden sich ein Textblock mit der Überschrift „Herzlich Willkommen bei Knittel!“ und zwei Landkarten von Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern, auf denen die Knittel-Filialen eingezeichnet sind. Darunter – und wieder die gesamte Seitenbreite einnehmend – befindet sich die bebilderte Rubrik *Aktuelles*. In vier Containern werden weiterführende Inhalte angeteasert. Ganz unten auf der Startseite befindet sich ein Werbebanner für Caparol, das genauso wie das rotierende Banner oben die gesamte Seitenbreite einnimmt und so die Startseite visuell einrahmt.



Abbildung 18: Ausbildungswebsite Knittel, abgerufen am 28.5.2015

Ausbildungsangebote befinden sich unter dem Menüpunkt Unternehmen/Jobs. Von hier braucht es noch einen weiteren Klick auf den Button *Ausbildungsangebote* im Textteil der

Seite. Der Aufbau der Seite ähnelt dem der Startseite: Das große Banner mit einem lächelnden jungen Mann und einem verschwommenen rothaarigen Frauenkopf im Hintergrund fällt zuerst auf. Der zweite Blick bleibt an den Bezeichnungen der Ausbildungsberufe hängen, die fettgedruckt im Textteil in der unteren linken Hälfte der Seite zu finden sind. Sie sind in einen Textblock eingebettet, aus dem kurz und knapp hervorgeht, wer das Unternehmen ist und dass es wächst, weshalb es Auszubildende sucht. Darüber hinaus listet es die beiden wichtigsten Merkmale auf, die angehende Auszubildende mitbringen müssen: Interesse am Umgang mit Kunden und einen guten mittleren Schulabschluss.

Unter dem Text befindet sich ein Link auf die Stellenanzeige als Download. So können Interessierte sie herunterladen und auch offline bearbeiten. Im rechten unteren Seitendrittel finden sich die Aufforderung, die Bewerbungsunterlagen zu schicken, sowie die dazugehörigen Kontaktmöglichkeiten – postalisch oder per E-Mail. Ein kleines Bild untermalt die Aufforderung: Es zeigt den Ausschnitt einer Computertastatur mit einem Zeigefinger über der Umschalttaste, die grün eingefärbt und mit den Worten „jetzt bewerben“ beschriftet ist. Die Stellenanzeige als PDF enthält dieselben Textelemente wie die Ausbildungswebsite. Auffällig ist das Foto am oberen Bildrand: Es zeigt gelbe Knittel-Laster auf der Berliner Oberbaumbrücke, auf der gleichzeitig die gelbe Berliner U-Bahn vorbeifährt.



Abbildung 19: Bildelement auf Ausbildungsanzeige von Knittel

6.2.2.3 Fiktive Entscheidungsgründe für Knittel

Nachdem ich weiß, aus welchen Gründen sich die Auszubildenden für Knittel entschieden und welches Bild sie vom Unternehmen haben, möchte ich wissen, ob sie sich noch einmal für den Betrieb entscheiden würden und wie sie diese Entscheidung treffen würden. Die Frage nach der nochmaligen Entscheidung verbinde ich mit einer Frage nach Ratschlägen: *„Stell dir mal vor, da ist ein Schüler, der ist bald mit der Schule fertig und möchte eine Ausbildung machen. Wie soll er sich entscheiden?“*

6.2.2.3.1 Erneute Entscheidung von Auszubildenden bei Knittel

Stünden sie erneut vor der Wahl eines Ausbildungsbetriebs, würden sich alle vier Auszubildenden wieder für Knittel entscheiden. Tolga ist der einzige Auszubildende, der genauso wie bei der initialen Entscheidung vorgehen und nichts an seinem Verhalten ändern würde (Tolga 2015, Absatz 137). Die anderen Auszubildenden sind mit ihrem Vorgehen generell zufrieden, schlagen jedoch einzelne Verbesserungsmöglichkeiten vor.

Insgesamt bringt Vivien die meisten Verbesserungsvorschläge an. So würden sie und Benno sich im Vorfeld mit mehr Berufen auseinandersetzen, als es der Fall war.

„Ich würde mir nochmal mehr Gedanken über andere Berufe machen. Ich hab ja da dieses kleine Feld gehabt [...] Und hab mir da dementsprechend nur sechs, sieben Berufe angeschaut, obwohl es da noch viel, viel mehr gibt und man sich viel, viel mehr belesen könnte“ (Benno 2015, Absätze 165+167).

Vivien und Tolga würden im Vorfeld auch auf den ersten Eindruck achten: *„Und würde mich vielleicht in verschiedenen Praktikas einfinden wollen, um alles kennenzulernen. Weil man kann so nicht alles kennenlernen, wenn man das immer liest“ (Vivien 2015, Absatz 133).*

Vivien und Benno würden früher mit der Suche nach einem Ausbildungsplatz beginnen. Benno wäre der Besuch von Ausbildungsmessen wichtig (Benno 2015, Absatz 169). Bei einer erneuten Entscheidung würde er im Vorfeld auf die Aufstiegs- und Übernahmechancen achten (ebd., Absatz 175). Eine schulische Ausbildung kommt für ihn nicht infrage (ebd., Absatz 177). Timon, der bereits Ausbildungserfahrung im Kleinbetrieb gesammelt hat, legt großen Wert auf Strukturen:

„Also auch etwas, wo ich weiß, dass jahrelang immer wieder Azubis dagewesen sind. Wo man einfach die Planung sieht. Dass da nicht ist: ‚Ja, wann machste denn deine Prüfung?‘ Sondern dass die genau wissen, du hast dann und dann deine Prüfung und du musst da- und dafür lernen. Und du kannst hier dafür lernen. Und da gibt’s Ansprechpartner dafür da. Also Struktur in der Ausbildung“ (Timon 2015, Absatz 121).

6.2.2.3.2 Ratschläge von Auszubildenden bei Knittel

Drei Auszubildende plädieren dafür, im Vorfeld persönliche Eindrücke zu sammeln. Benno findet, dass Ausbildungsmessen der richtige Ort sind, um sich über Ausbildungsberufe und –unternehmen zu informieren: *„Aber wenn man nicht genau weiß, wonach man suchen sollte, sollte man eigentlich nur so ’ne Ausbildungsmessen besuchen“ (Benno 2015, Absatz 201).* Vivien und Tolga halten Praktika für die beste Möglichkeit, um den passenden Ausbildungsbetrieb zu finden: *„Er sollte meiner Meinung nach zuerst mal ein Praktikum machen. Denn jeder Mensch ist anders. Jeder Mensch empfindet eine Situation ganz anders und der sollte hier reinschnuppern“ (Vivien 2015, Absatz 145).*

Benno und Timon, die beide Erfahrung mit körperlicher Arbeit haben, gehen auf die Unterschiede zwischen körperlicher Arbeit und Büroarbeit ein. Beide finden, dass Ausbildungssuchende sich nach ihren Fähigkeiten und Neigungen richten sollen. Wer körperlich arbeite, dürfe nicht scheuen, sich schmutzig zu machen. Sei man dessen überdrüssig, gäbe es immer noch die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln (Benno 2015, Absatz 157/Timon 2015, Absatz 129). Benno richtet sich gegen die Voreingenommenheit gegenüber seinem Ausbildungsberuf, Fachkraft für Lagerlogistik:

„Ist das nicht mehr so ’n Beruf halt für wirklich welche, die nichts finden? Dann hab ich gesagt: Ja, das kann so sein. Aber wenn man mehr draus machen will, kann man auch viel, viel mehr draus machen“ (Benno 2015, Absatz 159).

Als einziger Auszubildender geht Benno auf das Informationsangebot der Agentur für Arbeit ein. Dort könne man beispielsweise lernen, wie man eine Bewerbung schreibt (ebd., Absatz 207).

6.2.3 Vergleich und Interpretation der tatsächlichen und fiktiven Entscheidungsgründe für Knittel

Die Auszubildenden haben ein bestimmtes Bild von Knittel, vgl. 6.2.2.2.1. Ich möchte wissen, ob sich ihr Unternehmensbild mit den Entscheidungsgründen für den Ausbildungsbetrieb deckt, wie in 6.2.2.1 vorgestellt. Sind Unternehmensbild und Entscheidungsgründe deckungsgleich oder weisen viele Gemeinsamkeiten auf, heißt das, dass die Auszubildenden sich eben wegen dieses eigenständigen Unternehmensbilds für ihren Ausbildungsbetrieb entschieden haben – oder zumindest nicht dagegen. Darüber hinaus heißt es, dass der erste Eindruck vom Unternehmen sich als dauerhaft zutreffend erwiesen hat, das Unternehmen sich also authentisch präsentiert und dieses authentische Bild auch von den Auszubildenden von Anfang an empfangen wird.

Ich untersuche in diesem Abschnitt auch, ob die erneute Entscheidung für einen Ausbildungsbetrieb – sei es die eigene oder der Ratschlag an Schüler und Schülerinnen –, siehe 6.2.2.3.1 und 6.2.2.3.2, mit den anfänglichen Entscheidungsgründen und dem Unternehmensbild übereinstimmt. Stimmen anfängliche und erneute Entscheidungsgründe überein, legitimieren die Auszubildenden ihre Betriebs- und Berufswahlstrategien retrospektiv. Besonders in Form von Ratschlägen bekommen sie einen allgemeingültigen Charakter. Stimmen das Unternehmensbild und die fiktiven Entscheidungsgründe überein, ist dies als Hinweis auf die entscheidungsrelevanten Alleinstellungsmerkmale von Knittel zu werten (vgl. Kriegler 2012). Übereinstimmungen in allen drei Kategorien unterstreichen diese Alleinstellungsmerkmale.

In Tabelle 3 zeige ich, in welchen Kategorien die Auszubildenden anlässlich welcher Frage antworten. So lässt sich auf einen Blick erkennen, welche Aspekte Jugendliche bei der Entscheidung für den Ausbildungsbetrieb Knittel besonders berücksichtigen.

	Tatsächliche Entscheidungsgründe	Unternehmensbild	Fiktive Entscheidungsgründe
Persönlicher Eindruck	✓		✓
Betriebsklima	✓	✓	
Perspektiven	✓	✓	✓
Vergleiche	✓		
Außenauftritt	✓		
Empfehlung	✓		
Bezahlung		✓	
Solidität		✓	✓

Tabelle 3: Entscheidungsgründe für und Unternehmensbild von Auszubildenden bei Knittel

Tatsächliche Entscheidungsgründe und Unternehmensbild stimmen in den Punkten *Betriebsklima* und *Perspektiven* überein. Die Auszubildenden haben im Vorfeld erkannt – und so wird es auch im medialen Außenauftritt vermittelt –, dass Knittel gute Übernahmechancen und Entwicklungsperspektiven bietet. Beim persönlichen Aufeinandertreffen konnten sie sich im Vorfeld vom guten Betriebsklima überzeugen. Die Punkte *Vergleich mit anderen Unternehmen*, *Empfehlungen*, *Internetauftritt* und *erster Eindruck* werden nur bei der Entscheidung für den Betrieb genannt und nicht beim Unternehmensbild. Das ist stimmig, denn diese Gründe spielen in der aktuellen Ausbildungssituation keine Rolle mehr. Anders-

herum spielen beim Unternehmensbild harte Fakten wie Urlaub und Bezahlung eine Rolle; medial wurden sie im Vorfeld nicht kommuniziert und konnten deshalb auch nicht in den Entscheidungsprozess miteinfließen. Sollten sie den Auszubildenden doch bekannt gewesen sein, haben sie diese nicht genannt, was bedeutet, dass andere Aspekte bei der Entscheidung wichtiger waren.

Im Vergleich von tatsächlicher und fiktiver neuer Entscheidung bzw. Ratschlägen an Ausbildungssuchende gibt es drei Übereinstimmungen: Der persönliche Eindruck ist entscheidend und gibt vor allem Aufschluss über das Betriebsklima. Darüber hinaus sind den Auszubildenden die Perspektiven Übernahme und Entwicklung wichtig. Auf die Solidität gehen sie nur bei der eigenen erneuten Entscheidung ein, nicht beim verallgemeinerten Ratschlag.

Vergleiche ich das Unternehmensbild mit der erneuten Entscheidung bzw. den Ratschlägen an Ausbildungssuchende, so erhalte ich die Alleinstellungsmerkmale für Auszubildende, die Employer Value Proposition, von Knittel. Diese setzen sich aus den Komponenten *Betriebsklima* und *Perspektiven* zusammen. Diese beiden Punkte bilden auch den kleinsten gemeinsamen Nenner zwischen tatsächlichen und fiktiven Entscheidungsgründen und dem Unternehmensbild, stellen also den Kern der Ausbildungsmarke Knittel dar. Auf der Ausbildungs-postkarte bringt Knittel diesen Markenkern auf den Punkt.

6.2.4 Messebesuch bei Knittel – ein farbenfroher Auftritt

In der Stadthalle Neubrandenburg ist es voll: Jugendliche streifen durch Reihen von Messeständen. Allesamt ordentlich angezogen, manche Mädchen sogar im Blazer. Aus dem abgetrennten Catering-Bereich im hinteren Teil der Halle strömen gelegentlich Essensdüfte. Stimmengewirr liegt in der Luft.

Ein Mädchen mit knallrot gefärbten Haaren nähert sich dem Ausbildungsstand von Knittel. Mit seiner sonnengelben Rückwand und der grünen Schrift hebt sich der Stand ab von den grau-blau-blassen Nachbarständen. Am Stehtisch vor dem Stand steht eine Frau um die 40 im schwarzen Anzug und T-Shirt. Mit ihren bunt tätowierten Armen und dem bunt tätowierten Dekolleté hebt Yvonne Besler, die Personalleiterin von Knittel, sich farblich ab von dem geschäftsmäßig-eintönigen Personal an den Nachbarständen.



Das Mädchen fragt, ob es schon früher vorbeikommen dürfe als zum vereinbarten Termin. Frau Besler bejaht, erzählt vom Unternehmen, fragt nach ihrem Schulabschluss und was sie an der Ausbildung interessiert. Das Mädchen hört aufmerksam zu, gibt sich Mühe, ihre Gesprächspartnerin anzuschauen. Yvonne Besler gibt ihr die Visitenkarte des örtlichen Marktleiters mit der Bitte, sich dort bezüglich eines Praktikums zu melden. Auf die abschließende Frage, ob sie noch Fragen habe, holt das Mädchen eine Bewerbungsmappe raus und

Abbildung 20: Messestand Knittel, aufgenommen am 26.3.2015

fragt, ob sie die abgeben dürfe. Yvonne Besler schaut direkt hinein und bittet um die Telefonnummer. Ob die beiden sich im Spätsommer als Auszubildende und Ausbildungsleiterin wiedersehen?

6.3 Fallstudie Landhaus Alte Eichen – ein Haus mit Charme und Vielfalt

„Das Hotel an und für sich ist ja schon ein schönes Eckchen, vor allem von dem Erscheinungsbild, wenn man hier rein kommt“ (Mareike 2015, Absatz 77). Auf einer Halbinsel im Scharmützelsee liegt das Landhaus Alte Eichen. Zu erreichen ist es über eine Sackgasse, die von großzügigen Wohnhäusern und Bootsclubs gesäumt wird. Ein gepflasterter Weg führt an einem plätschernden Springbrunnen vorbei auf das efeuumrankte Gebäude zu. Es riecht nach Gras und Regen, Vögel zwitschern, in der Ferne sind Maschinengeräusche zu hören. Das Landhaus ist ein gemütlicher Rückzugsort im brandenburgischen Kurort Bad Saarow, der den Charme und Glanz der Belle Époque atmet.



Abbildung 21: Eingang zum Landhaus Alte Eichen, aufgenommen am 9.9.2015

Das Landhaus Alte Eichen mit 38 Zimmern und dem Restaurant *19hundert* ist seit mehreren Generationen im Besitz der Familie Peters. Aktuell absolvieren dort elf junge Menschen eine Ausbildung. Vier Männer und eine Frau werden Köche beziehungsweise Köchin; zwei Männer und vier Frauen werden Restaurant- und Hotelfachleute.

Die meisten Auszubildenden kommen aus der Region; die angehende Hotelfachfrau Mareike ist aus Polen nach Bad Saarow gezogen und zwei weitere Auszubildende zu Hotelfachleuten kommen aus Spanien. Diese beiden haben ihre Ausbildung frisch begonnen: Sie kamen im Sommer über ein Projekt der Industrie- und Handelskammer Ostbrandenburg nach Bad Saarow, absolvierten vor der Ausbildung ein sechswöchiges Praktikum und einen Intensivsprachkurs. Eine Auszubildende hat eine Lernbehinderung: Sie macht zuerst die Ausbildung zur Restauranthelferin und soll sich in einer einjährigen Anschlussausbildung zur Restaurantfachfrau qualifizieren (Runge Vorabgespräch 2015).

6.3.1 Die Auszubildenden vom Landhaus Alte Eichen und ihre Betriebsorientierung im Fokus

Fünf Auszubildende erzählen, wieso sie im Landhaus Alte Eichen lernen und wie sie dorthin gefunden haben.

Mareike

- 25 Jahre
- Auszubildende zur Hotelfachfrau
- 2. Lehrjahr
- polnischer Schulabschluss
- in Berlin und Polen aufgewachsen
- Muttersprachen deutsch und polnisch
- polnisch-deutsch-italienischer Hintergrund

Als Mareike 15 Jahre alt war, zogen ihre Eltern von Berlin nach Polen, und sie mit. Während der Schulzeit jobbte sie im Hotel, danach kehrte sie alleine nach Deutschland zurück. Denn eine berufliche Zukunft konnte sie sich in Polen nicht vorstellen. Ihre Träume einer privaten Ausbildung zur Sportassistentin scheiterten an der Finanzierung, und so sagte sie sich: „*Na Mensch, dann mach halt das, was dir eigentlich auch von dir aus liegt*“ (Mareike, Absatz 87). So begann sie eine Ausbildung zur Hotelfachfrau in einem großen Hotel in Bad Saarow. Hier fühlte sie sich nicht wohl, vermisste vor allem die fachliche Unterstützung. Mithilfe einer Vorgesetzten kam sie zum Landhaus Alte Eichen und führt ihre Ausbildung dort erfolgreich fort.

Julia

- 21 Jahre alt
- Auszubildende zur Hotelfachfrau
- 2. Lehrjahr
- Abitur
- kommt aus Fürstenwalde
- Muttersprache Deutsch

Julia fing nach dem Abitur eine Ausbildung zur Hotelfachfrau in Österreich an: „*Da hat's mich dann halt hingezogen: Berge, Schnee, wunderschön, ne?*“ (Julia, Absatz 19) Nach einer Weile bekommt sie Heimweh, die Saisonarbeit im Teilschichtsystem gefällt ihr nicht und sie sucht übers Internet nach einem Hotel in Heimatnähe, in dem sie die Ausbildung fortführen kann. Das Landhaus Alte Eichen kennt sie noch aus Kindertagen, als sie selbst Gast war. Die Probearbeit sagt beiden Seiten zu und so lernt Julia jetzt in familiärer Atmosphäre, sehr zur Zufriedenheit ihrer Ausbilder (Runge, Absatz 67).

Albert

- 25 Jahre alt
- Auszubildender zum Hotelfachmann
- 1. Lehrjahr
- spanischer Schulabschluss, gelernter Landschaftsgärtner
- kommt aus Barcelona
- Muttersprache Spanisch

Albert ist gelernter Landschaftsgärtner, konnte aber in seiner Heimat Spanien in dem Beruf nicht Fuß fassen. Auf eine Zeitungsannonce hin meldete er sich, um in Deutschland eine Ausbildung zum Hotelfachmann zu machen. Im Juli 2015 kam er nach Bad Saarow, wo er einen Intensivsprachkurs sowie ein Praktikum im Landhaus Alte Eichen absolvierte. Ihm gefielen die Vielseitigkeit des Berufs und seine Arbeitsumgebung, sodass er den Ausbildungsvertrag unterschrieb. Das Arbeiten in einer fremden Sprache sorgt dafür, dass er abends richtig müde ist.

Sebastian

- 25 Jahre alt
- Auszubildender zum Koch
- 2. Lehrjahr
- erweiterter Hauptschulabschluss
- kommt aus Fürstenwalde
- Muttersprache Deutsch

Seit Sebastian mit sieben Jahren begann, für sich und seinen Vater zu kochen, stand für ihn fest, dass er Koch wird. Direkt nach der Schule nahm er eine Ausbildung in einem Vier-Sterne-Hotel auf, musste diese allerdings nach zwei Jahren aufgrund großer gesundheitlicher Probleme abbrechen. Ob er je wieder als Koch arbeiten durfte, stand in den Sternen. In den folgenden fünf Jahren arbeitete er im Metall- und Trockenbau, „um richtiges Geld zu verdienen“ (Sebastian 2015, Absätze 1113). Als die Baufirma pleiteging, beschloss Sebastian, noch einmal eine Ausbildung zum Koch anzufangen. In seinem Ausbildungsbetrieb gefiel es ihm nicht. Eine Klassenkameradin aus der Berufsschule vermittelte ihm ein Vorstellungsgespräch und einen Probearbeitstag im Landhaus Alte Eichen, wo er seine Ausbildung nun fortführt und sich rundum wohlfühlt.

Lina

- 22 Jahre alt
- Auszubildende zur Köchin
- 3. Lehrjahr
- Abitur
- kommt aus der Nähe von Königs Wusterhausen
- Muttersprache Deutsch

Linas Familie betreibt ein Hotel und ihr war immer klar, dass sie später in der Gastronomie arbeiten wird. Insofern zog sie nie einen anderen Beruf als Köchin in die engere Wahl. *„Ich wollte in 'nem Betrieb lernen, der von der Größenordnung und von dem was angeboten wird, ähnlich wie bei mir zu Hause ist“* (Lina 2015, Absatz 29). Das macht sie jetzt im Landhaus Alte Eichen und sie wird ihre Ausbildung voraussichtlich im Januar 2016 abschließen. Danach wartet ein BWL-Studium auf sie, zusätzlich zur Arbeit im elterlichen Hotel: *„Man muss ja so über das Grobe-Ganze Bescheid wissen“* (ebd., Absatz 47). Eventuell wird sie noch in anderen Betrieben Erfahrungen sammeln.

In ihrem individuellen Entscheidungsprozess für den Ausbildungsberuf und -betrieb gibt es mehrere Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede zwischen den Auszubildenden. Auf der einen Seite stehen die beiden Auszubildenden zum Koch, Lina und Sebastian, die sie sich von Anfang ihres Berufsorientierungsprozesses an auf diesen einen Ausbildungsberuf festgelegt haben. Die Auszubildenden zu Hotelfachleuten auf der anderen Seite haben jeweils mehrere Berufsoptionen erwogen und sich erst im letzten Schritt für diesen Ausbildungsberuf entschieden.

Was die Betriebswahl betrifft, fallen die drei Wechsler Julia, Mareike und Sebastian auf, die zwar mit ihrer Berufswahl zufrieden sind, aber allesamt im ersten Ausbildungsjahr bemerkten, dass sie sich in ihrem ersten Ausbildungsbetrieb nicht wohlfühlten und deshalb befürchteten, keinen guten Abschluss zu machen. Mareike und Sebastian, die bereits in Bad Saarow oder in der Nähe von Bad Saarow ihre Ausbildung absolvierten, fanden über persönliche Kontakte und Ratschläge zum Landhaus Alte Eichen. Julia behalf sich aufgrund der räumlichen Entfernung mit Informationen aus dem Internet. Persönliche Eindrücke bei der Probearbeit überzeugten alle drei, zum Landhaus Alte Eichen zu wechseln.

Albert, Mareike und Sebastian hatten einen eher holprigen Weg, bis sie den richtigen Ausbildungsbetrieb fanden. Albert hat bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung, jedoch auf dem spanischen Arbeitsmarkt keine Chance in seinem Erstberuf. Mareike wollte eigentlich Sportassistentin oder Ärztin werden; Letzteres blieb ihr mit dem polnischen Schulabschluss in Deutschland verwehrt, Ersteres entpuppte sich als zu kostspielig. Sebastian musste seine erste Ausbildung zum Koch aus Gesundheitsgründen abbrechen, danach legt er seine Pläne auf Eis und verfolgt sie erst fünf Jahre später wieder.

Alle Auszubildenden haben sich letzten Endes aufgrund ihrer persönlichen Eindrücke für das Landhaus Alte Eichen entschieden. In vier Fällen handelte es sich dabei um ein Vorstellungsgespräch und einen Probearbeitstag; in einem Fall um ein längeres Praktikum.

6.3.2 Unternehmensbild, tatsächliche und fiktive Entscheidungsgründe für das Landhaus Alte Eichen

Die Auszubildenden sind aus verschiedenen Gründen zum Landhaus Alte Eichen gekommen; das Unternehmensbild das sie zeichnen, ist weitestgehend einheitlich. Was sind die häufigsten Entscheidungsgründe?

6.3.2.1 Tatsächliche Entscheidungsgründe für das Landhaus Alte Eichen

Auf die Frage danach, weshalb sie sich für das Landhaus Alte Eichen als Ausbildungsbetrieb entschieden haben, nennen die Auszubildenden folgende Gründe: ihre persönlichen Eindrücke, die Größe des Hauses, den Ort, das Niveau, persönliche Empfehlungen und die Unzufriedenheit mit einem vorherigen Ausbildungsbetrieb bzw. den Vergleich des vorherigen Ausbildungsbetriebs mit anderen Betrieben.

Alle Auszubildenden sind sich darin einig, dass ein gutes Vorstellungsgespräch und eine gute Probearbeit ausschlaggebend für ihre Entscheidung für das Landhaus Alte Eichen waren. Der Restaurantleiter Darko Runge weist darauf hin, dass die Bewerbungsgespräche in einem entspannten Rahmen stattfinden und angehende Auszubildende Gelegenheit haben, mit ihrer Persönlichkeit zu punkten, und nicht nur durch antrainiertes Faktenwissen, das in standardisierten Tests abgefragt wird (Runge 2015, Absatz 87).

Vier Auszubildende haben sich aufgrund der Größe des Hotels für das Landhaus Alte Eichen entschieden. Albert, Julia und Mareike schätzen daran vor allem die Familiarität. Alle drei haben auch größere Hotels als Ausbildungsbetriebe in Betracht gezogen oder sogar eine Weile dort gelernt und sich dann für das kleinere Landhaus entschieden. Julia drückt das so aus:

„Ja, und in dem großen Hotel, das war einfach groß. Das war so viel. (lacht) Und, da wäre ich nur irgendjemand gewesen. Und hier weiß man (lacht): Ah, das ist die Julia. So. Und da wär ich nur Auszubildende Nummer Was-weiß-ich-wieviel gewesen. So ungefähr“ (Julia 2015, Absatz 73).

Lina möchte auch in einem kleinere Hotel lernen, allerdings aus anderen Gründen: *„Aber ich wollte in 'nem Betrieb lernen, der von der Größenordnung und von dem was angeboten wird, ähnlich wie bei mir zu Hause ist“ (Lina 2015, Absatz 29).*

Ein weiterer Entscheidungsgrund für das Landhaus Alte Eichen ist der Ort. Drei Personen war es wichtig, ihre Ausbildung in Bad Saarow oder in der Umgebung zu absolvieren – vor allem wegen familiärer Verbindungen. Sebastian ist der einzige, der darüber hinaus auf die idyllische Lage des Landhauses selbst auf einer Halbinsel eingeht: *„Und das ist schön gemütlich, gleich am Wasser“ (Sebastian 2015, Absatz 99).*

Den beiden Köchen war das Niveau des Ausbildungsbetriebs bei der Betriebswahl sehr wichtig. Lina sagt dazu: *„Das ich jetze halt hier nicht Sterneküche lerne und dann aber nicht das Einfache kann, was (Pause) jetzt bei mir zu Hause gemacht wird. Deshalb gerne ein einfacheres, kleineres Hotel“ (Lina 2015, Absatz 31).* Sebastian, der vorher in einem anderen

Betrieb gelernt hat, freut sich, dass er im Landhaus Alte Eichen mit guten Produkten arbeiten darf (Sebastian 2015, Absatz 25).

Sebastian ist ebenso wie eine andere Auszubildende aufgrund persönlicher Empfehlungen ins Landhaus Alte Eichen gekommen: *„Und ein Mädchen hat dann halt gefragt für mich, ob ich mich mal vorstellen kann, weil ich halt Probleme mit meinem alten Betrieb hab“* (ebd., Absatz 41). Mareike ging nur noch mit Bauchschmerzen in den alten Ausbildungsbetrieb und fragte die dortige Restaurantleiterin, zu der sie *„einen sehr guten Draht hatte“* (Mareike 2015, Absatz 71), nach alternativen Ausbildungsbetrieben. Sowohl Sebastian als auch Mareike waren in ihrem vorherigen Ausbildungsbetrieb unzufrieden; beide befürchteten, aufgrund mangelnder Unterstützung ihre Ausbildungen dort nicht gut zu bestehen.

6.3.2.2 Unternehmensbild Landhaus Alte Eichen

Mich interessiert, ob die Entscheidungsgründe der Auszubildenden für das Landhaus Alte Eichen mit ihrem aktuellen Bild des Betriebs übereinstimmen. Zeichnen sie ein einheitliches Unternehmensbild? Stimmen Aspekte davon mit den Entscheidungsgründen für den Ausbildungsbetrieb überein? Ich vergleiche das Unternehmensbild der Auszubildenden mit der Außendarstellung des Betriebs, also mit dem Bild, das sich mir auf der Hotel-Website bietet.

6.3.2.2.1 Unternehmensbild der Auszubildenden vom Landhaus Alte Eichen

Auf die Frage *„Wie würdest du einem Außenstehenden das Landhaus Alte Eichen beschreiben?“* hin gehen die Auszubildenden vor allem auf folgende Aspekte ein: das Aussehen des Hauses, das Betriebsklima, die Qualität als Lehrbetrieb und die Freundlichkeit des Personals.

Alle Auszubildenden äußern sich positiv über das Aussehen des Hotels. *„Das Hotel an und für sich ist ja schon ein schönes Eckchen, vor allem von dem Erscheinungsbild, wenn man hier rein kommt“* (Mareike 2015, Absatz 77). Sie beschreiben das Hotel als klassisch, traditionell, nicht so modern und beschaulich. Lina hat ganz genau hingeschaut: *„Das Landhaus hier hat ja auch so viele Auszeichnungen bekommen, die da vorne auch am Eingang hängen. Und da hat man gedacht: Das Landhaus ist ein schöner Laden“* (Lina 2015, Absatz 61).

Vier Auszubildende beschreiben das Betriebsklima des Landhauses Alte Eichen als familiär. Drei Auszubildende beziehen sich dabei auf den Umgang der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander, einer auf den Umgang mit Kunden: *„Und du kannst mit Gästen reden. Kleine Witze machen. Dich unterhalten“* (Albert 2015, Absatz 91). Vom kollegialen Miteinander berichten beispielsweise Sebastian und Julia: *„Ich bin zwar erst seit zwei Monaten hier, aber in der Zeit fühlt man sich halt nicht nur wie auf Arbeit, sondern auch sehr heimisch irgendwo“* (Sebastian 2015, Absatz 105). *„Also Heiligabend wird in dieser Familie stattfinden. Sagen wir so. Genau. Oder Silvester allein schon. Oder Feiertage. Oder Wochenende generell. Ist selten, dass man frei hat“* (Julia 2015, Absatz 131).

Vier Auszubildende äußern sich positiv zum Umgang der Kollegen miteinander. Die beiden Auszubildenden zum Koch betonen, dass eigentlich alle gut miteinander auskommen und die Umgangsformen freundlich sind (Lina 2015, Absatz 73/Sebastian 2015, Absätze 77+107). Julia, Auszubildende zur Hotelfachfrau, die ihre Lehre in einem Hotel in Österreich begann, freut sich darüber, dass man Rücksicht aufeinander nimmt und die Vorgesetzten nahbar sind und immer ein offenes Ohr haben. Mareike sieht das genauso:

„Ich find das generell so, da stehen immer alle Türen offen. Du kannst jederzeit fragen, du kannst jederzeit zu jemandem hingehen. Dir reißt niemand den Kopf ab. Gerade wenn man Lehrling ist, da traut man sich ja immer nicht so, sich gleich so zu öffnen“ (Mareike 2015, Absatz 77).

Lina, deren Ausbildung sich dem Ende neigt, ist die einzige, die von kleineren Problemen berichtet. Sie hat sich die wichtigsten Fertigkeiten in ihrem Beruf angeeignet und analysiert die Fähigkeiten und Kenntnisse mancher Kollegen kritisch. Darüber hinaus könne man es natürlich nicht mit jeder Person gleichgut. Diese Aussage relativiert sie sogleich durch ein „wie in jedem Betrieb“ (Lina 2015, Absatz 63).

„Für 'ne Lehre ist das ein toller Laden, kann man sich das nicht besser vorstellen...“ (Lina 2015, Absatz 61). Zwei Auszubildende loben, dass sie im Landhaus Alte Eichen ihre Ausbildung optimal absolvieren können. Mareike, die dort erst seit Kurzem arbeitet, sagt dazu:

„Und die sind ja alle immer lieb und nett und äh, wollen ja auch, dass man was lernt. Also so lange man selber auch Interesse zeigt, dass man die Ausbildung machen möchte, ist es in Ordnung“ (Mareike 2015, Absatz 77).

Der Restaurantleiter Darko Runge zeichnet dasselbe Unternehmensbild wie die Auszubildenden. Er findet, dass man keinen besseren Ausbildungsbetrieb finden könne, weil man sich wirklich bemühe, die Auszubildenden an die Hand zu nehmen und ihnen etwas beizubringen. Darüber hinaus skizziert auch er das Bild einer sehr engen und familiären Zusammenarbeit, in der jeder Einzelne geschätzt wird:

„Man unterhält sich ja auch. Wenn se so 'n großes Unternehmen haben, denn isset vielleicht nicht ganz so intim als wie wenn man in so 'em Unternehmen wie hier arbeitet und man kennt auch die Marotten und Macken besser von dem andern als vielleicht in 'nem großen Unternehmen. Ja, ich denke doch, dass das Herzliche und Familiäre die richtigen Worte sind“ (Runge 2015, Absatz 47).

6.3.2.2 Website vom Landhaus Alte Eichen

Das Landhaus Alte Eichen informiert auf der eigenen Website und auf dem Jobportal Hotelcareer.de über Ausbildungsmöglichkeiten – auf Ersterem ganzjährig, auf Letzterem nur bei Bedarf. Potenzielle Auszubildende müssen für ausführlichere Informationen zum Betrieb auf die Hotelwebsite zugreifen.

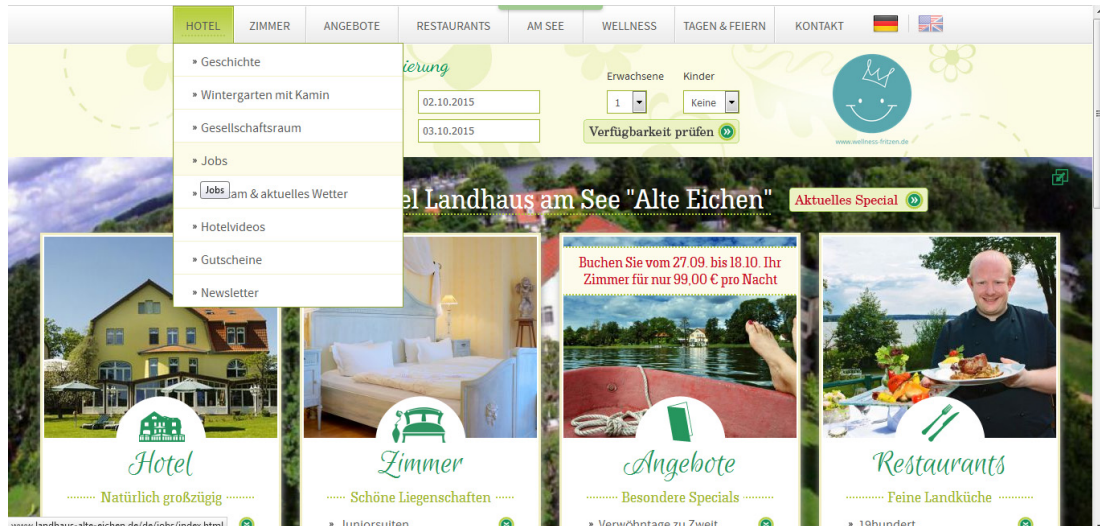


Abbildung 22: Website Landhaus Alte Eichen, abgerufen am 4.9.2015

Die Startseite präsentiert sich freundlich und reich bebildert als Aushängeschild und Reservierungsportal für den Gast. Der erste Blick auf die Seite nimmt viele Informationen auf einmal auf: Bilder von Wasser und Natur, Essen, dem Haus und einem Bett. Nach einer Weile fokussiert er den Schriftzug „Willkommen im Hotel Landhaus am See ‚Alte Eichen‘“, danach das Reservierungsformular im oberen Bild Drittel. Am oberen Bildrand befindet sich eine Navigationsleiste. Beim Klick auf *Hotel* öffnet sich ein Drop-down-Menü, in dem sich an vierter Stelle die für Ausbildungsinteressierte wichtige Unterseite *Jobs* befindet.

Auf der Seite *Jobs* findet sich eine kurze Beschreibung des Hotels und eine Liste der verfügbaren Stellen, eingeleitet mit den Worten „Zur Unterstützung unseres Teams suchen wir“ (Landhaus Alte Eichen). Interessierte scrollen zur unteren Bildhälfte, um Ausbildungsangebote zu sehen. Diese werden kurz angeteasert und öffnen sich beim Klick auf die jeweilige Überschrift oder auf den Link *Stellenangebot ansehen*. Die Kurzbeschreibung sieht beispielsweise aus wie in Abbildung 23.

AUSZUBILDENDE KOCH/KÖCHIN

Seit 1992 bilden wir erfolgreich Auszubildende in unserem Betrieb aus.

Eintrittstermin: wird individuell vereinbart

Arbeitsverhältnis: Ausbildungsverhältnis...

» [Stellenangebot ansehen](#)

Abbildung 23: Ausschnitt aus Stellenübersicht des Landhauses Alte Eichen, abgerufen am 4.9.2015

Zwei Dinge fallen auf: Erstens haben die ersten Auszubildenden bereits kurz nach der Wende begonnen, im Landhaus Alte Eichen zu lernen, und das erfolgreich. Das verheißt langjährige Erfahrung und eine hochwertige Ausbildung. Zweitens wird der Eintrittstermin indivi-

duell vereinbart, und das ist ungewöhnlich, denn Ausbildungen beginnen in der Regel einmal jährlich zu einem festen Zeitpunkt.

Die eigentlichen Stellenangebote greifen den Kurztext auf und ergänzen ihn um die Anforderungen an die Auszubildenden und um das, was das Landhaus Alte Eichen ihnen bietet. Die Anforderungen umfassen Fähigkeiten und Eigenschaften. Unter anderem wird ein Hauptschulabschluss, ein mittlerer Schulabschluss oder das Abitur gefordert. Im Gegensatz zu anderen Häusern nimmt das Landhaus Alte Eichen Abgänger und Abgängerinnen aller Schulformen und fordert auch keinen speziellen Notendurchschnitt. Unter „*Wir bieten Ihnen*“ werden die Aufgaben und das Arbeitsumfeld der Auszubildenden beschrieben. Die Stellenanzeige ist klar strukturiert und verständlich formuliert wie in Abbildung 24.

SIE ZEICHNEN SICH AUS DURCH:

- » Hauptschulabschluss, Mittlere Reife oder Abitur
- » Team- und Kommunikationsfähigkeit
- » Organisations- und Verkaufstalent
- » Gute Computerkenntnisse (MS-Office, Internet)
- » Gepflegtes Äußeres und gute Umgangsformen
- » Gute organisatorische und kommunikative Fähigkeiten
- » Engagiert und freundlich

WIR BIETEN IHNEN:

- » Gastgeberfunktion wahrnehmen
- » Arbeiten im Empfangsbereich und im Housekeeping
- » Ausrichten von Veranstaltungen und Festlichkeiten
- » Service-, Speisen- und Getränkekunde
- » Kollegiales Arbeiten in einem innovativen und kreativen Team
- » Ein individuelles Angebot an Weiterqualifizierungsmöglichkeiten durch Schulungen
- » eine auf Ordnung und Zuverlässigkeit bedachte Arbeitsweise (HACCP-Richtlinien)

Ausbildungsdauer: 3 Jahre

SENDEN SIE UNS IHRE BEWERBUNGSUNTERLAGEN PER POST AN:

Landhaus Alte Eichen
Herr Jörn Peters
Alte Eichen 21
15526 Bad Saarow

Abbildung 24: Stellenanzeige für Hotelfachleute im Landhaus Alte Eichen, abgerufen am 2.10.2015

6.3.2.3 Fiktive Entscheidungsgründe für das Landhaus Alte Eichen

Würden sie noch einmal vor der Wahl eines Ausbildungsbetriebs stehen, würden sich vier von fünf Auszubildenden erneut für das Landhaus Alte Eichen entscheiden. Aus welchen Gründen würden sie sich erneut für einen Ausbildungsbetrieb entscheiden? Und was raten sie anderen Personen?

6.3.2.3.1 Erneute Entscheidung von Auszubildenden beim Landhaus Alte Eichen

Danach befragt, wie sie bei der erneuten Entscheidungsfindung vorgehen würden, gehen jeweils zwei Auszubildende auf die folgenden Aspekte ein: die Art des Betriebs, ihr Informa-

tionsverhalten, den ersten Eindruck, die Berufswahl und den Ort. Darüber hinaus überdenkt eine Auszubildende ihr Bewerbungsverhalten.

Beide Auszubildenden zum Koch machen ihre Entscheidung von der Art des Ausbildungsbetriebs abhängig. Keinesfalls wollen sie in einem Großbetrieb lernen (Lina 2015, Absatz 91, und Sebastian 2015, Absatz 117). Sebastian würde wieder in der gehobenen Gastronomie lernen wollen (ebd., Absätze 121+123).

Über ihr Informationsverhalten machen sich Julia und Lina Gedanken. Beide würden sich über das Internet und Empfehlungen aus dem Freundeskreis informieren: *„Ich würde wahrscheinlich wieder übers Internet gehen, bzw. darüber nachdenken: Wo war ich hier schon mal in der Nähe? Oder über Freunde“* (Julia 2015, Absatz 143). Als weitere Informationsquellen nennt Julia die Agentur für Arbeit und den berufsorientierenden Unterricht (Julia 2015, Absätze 145+157).

Die angehenden Köche Lina und Sebastian würden ihren Ausbildungsbetrieb vor allem aufgrund ihres ersten Eindrucks wählen. Sebastian möchte im Vorstellungsgespräch offen sprechen können und angenehme Gesprächspartner haben: *„Das sind halt die wichtigsten Sachen: Ein gepflegtes Äußeres und ein netter Eindruck“* (Sebastian 2015, Absatz 125). Lina geht auf ihr Bauchgefühl ein:

„Na, der erste Eindruck ist schon sehr wichtig. Wenn man denn da halt hinfährt, wo man denn da vielleicht arbeiten wird. Man lernt da ja auch ein, zwei Leute kennen im Vorstellungsgespräch und so. Und der Eindruck ist ja wichtig, ob man sagt: Hier will man lernen, die sind mir sympathisch und hier sieht et, ja, vernünftig aus“ (Lina 2015, Absatz 93).

Zwei Auszubildende würden bei einer erneuten Entscheidungsfindung überlegen, welche Berufe infrage kommen. Wieder zwei finden den Ausbildungsort sehr wichtig. Julia, die ihre Lehre in Österreich begonnen hat, würde das nicht noch einmal tun, sondern gleich einen Ausbildungsplatz in Wohnortnähe suchen (Julia 2015, Absatz 143). Mareike würde bei der erneuten Entscheidungsfindung genauso vorgehen wie zuvor: Sie würde erst einmal zurück nach Deutschland ziehen, um sich vor Ort zu orientieren (Mareike 2015, Absatz 79).

Als einzige Auszubildende geht die Hotelfachfrau Julia auf ihr Bewerbungsverhalten ein. Sie würde sich bei mehreren Betrieben bewerben, um auf Nummer sicher zu gehen (Julia 2015, Absatz 151).

6.3.2.3.2 Ratschläge von Auszubildenden beim Landhaus Alte Eichen

Die Auszubildenden haben reflektiert, wie sie bei der erneuten Ausbildungsplatzsuche vorgehen würden. Ich wollte wissen, ob sie ihr Vorgehen für verallgemeinerungsfähig halten und habe gefragt: *„Stell dir mal vor, da ist ein Schüler, der nach einer Ausbildung sucht. Wie soll der vorgehen?“* Die Antworten decken den Berufsorientierungs- und Berufswahlprozess ab, mit den Aspekten Informationen *sammeln*, *abwägen*, *Kontext berücksichtigen* und *entscheiden*.

Die weiblichen Auszubildenden gehen auf den ersten Schritt ein: die Informationsbeschaffung. Alle drei plädieren dafür, persönliche Eindrücke zu sammeln. Lina hat selbst die *Lange Nacht der Ausbildung* in Berlin besucht und empfiehlt den Besuch uneingeschränkt. Man

könne sich Betriebe ansehen, mit Mitarbeitenden reden und darüber hinaus kostenlos essen und trinken, sich also einen guten Eindruck verschaffen (Lina 2015, Absätze 105–109). Mareike und Julia betonen, wie wichtig es ist, praktische Erfahrungen zu sammeln, sei es durch Probearbeitstage, sei es durch Ferienjobs (Mareike 2015, Absätze 119+123, und Julia 2015, Absätze 155+169). Darüber hinaus empfiehlt Julia einen Perspektivwechsel, indem *„man sich einfach mal als Gast einnistet“* (ebd., Absatz 155).

Vier Auszubildende halten es für wichtig, die Ausbildungsentscheidung sorgfältig abzuwägen. Lina gibt Schülerinnen und Schülern folgende Fragen als Entscheidungshilfe mit: *„Woran hat man Interesse? Woran vielleicht Freude? Oder was will man sein Leben lang machen?“* (Lina 2015, Absatz 103). Julia empfiehlt, es so wie sie zu machen und Argumente für oder gegen eine Ausbildung schriftlich festzuhalten: *„Ich bin schlecht in Entscheidungen. Da mach ich immer 'ne Pro und Contra Liste“* (Julia 2015, Absatz 67). Sowohl Julia als auch Sebastian betonen, dass eine Entscheidung getroffen werden muss, und zwar von den angehenden Auszubildenden selbst.

Mareike und Sebastian finden, dass sich Durchhaltevermögen auszahlt, wenn die Ausbildungsentscheidung feststeht. *„Und wenn man wirklich was will, dann sollte man sich auch daran halten. Also nicht irgendwie nachlässig sein. Sondern versuchen, da immer hinterher zu sein“* (Mareike 2015, Absatz 119). Julia hat gleich das Patentrezept dafür, ob es der richtige Ausbildungsbetrieb ist:

„Also, man muss, wie wenn man sich zum Beispiel ein Kleid oder so einkaufen möchte und man denkt: Wow, das isstes. So. Gleich auf den ersten Moment. Und nicht: Man weiß nicht. Und da muss man direkt sagen: Ja! Das sieht gut aus. Das passt zu mir“ (Julia 2015, Absatz 119).

Uneinigkeit herrscht unter den Auszubildenden darüber, ob die Ausbildung in einen größeren Kontext gesetzt werden soll. Mareike empfiehlt, die weitere Lebensplanung in jedem Fall zu berücksichtigen (Mareike 2015, Absatz 91). Bei Albert hört sich das anders an:

„Wenn ich aber genau weiß, ich will einen bestimmten Beruf lernen und ich will dieses Auto und dieses Leben, dann funktioniert das nicht. Konzentrier dich auf deine Ausbildung, der Rest kommt schon noch danach“ (Albert 2015, Absatz 105).

6.3.3 Vergleich und Interpretation der tatsächlichen und fiktiven Entscheidungsgründe für das Landhaus Alte Eichen

Die Auszubildenden haben ein bestimmtes Bild vom Landhaus Alte Eichen, vgl. 6.3.2.2.1. Ich möchte wissen, ob sich ihr Unternehmensbild mit den Entscheidungsgründen für den Ausbildungsbetrieb deckt, wie in 6.3.2.1 vorgestellt. Sind Unternehmensbild und Entscheidungsgründe deckungsgleich oder weisen viele Gemeinsamkeiten auf, heißt das, dass die Auszubildenden sich eben wegen dieses eigenständigen Unternehmensbilds für ihren Ausbildungsbetrieb entschieden haben – oder zumindest nicht dagegen. Darüber hinaus heißt es, dass der erste Eindruck vom Unternehmen sich als dauerhaft zutreffend erwiesen hat, das Unternehmen sich also authentisch präsentiert und dieses authentische Bild auch von den Auszubildenden von Anfang an wahrgenommen wird.

Ich untersuche in diesem Abschnitt auch, ob die fiktive Entscheidung für einen Ausbildungsbetrieb – sei es die eigene oder der Ratschlag an Schüler*innen (siehe 6.3.2.3.1 und

6.3.2.3.2) – mit den anfänglichen Entscheidungsgründen und dem Unternehmensbild übereinstimmt. Stimmen anfängliche und erneute Entscheidungsgründe überein, legitimieren die Auszubildenden ihre Betriebs- und Berufswahlstrategien retrospektiv.

Stimmen das Unternehmensbild und die fiktiven Entscheidungsgründe überein, ist dies als Hinweis auf die entscheidungsrelevanten Alleinstellungsmerkmale vom Landhaus Alte Eichen zu werten (vgl. Kriegler 2012). Übereinstimmungen in allen vier Kategorien unterstreichen diese Alleinstellungsmerkmale.

In Tabelle 4 zeige ich, in welchen Kategorien die Auszubildenden anlässlich welcher Frage antworten. So lässt sich auf einen Blick erkennen, welche Aspekte sie bei der Entscheidung für den Ausbildungsbetrieb Landhaus Alte Eichen besonders berücksichtigen.

	Entscheidung	Unternehmensbild	Erneute Entscheidung	Ratschläge
Ort	✓	✓	✓	
Niveau	✓	✓	✓	
Betriebsklima		✓		
Erster Eindruck	✓		✓	✓
Empfehlungen	✓			
Größe	✓		✓	
Vergleich	✓			
Solidität		✓		

Tabelle 4: Entscheidungsgründe für und Unternehmensbild von Auszubildenden im Landhaus Alte Eichen

Die Entscheidungsgründe und das Unternehmensbild stimmen in zwei Punkten überein: Ort und Niveau. Der erste Eindruck bei den tatsächlichen Entscheidungsgründen und das Betriebsklima beim Unternehmensbild deuten auf eine Übereinstimmung hin: Die Auszubildenden haben direkt gesehen, dass im Landhaus Alte Eichen das Personal freundlich ist.

Die Punkte *erster Eindruck*, *Empfehlungen*, *Größe* und *Vergleiche* werden nur bei der Entscheidungsfindung genannt. Beim ersten Eindruck, den Empfehlungen und dem Vergleich erscheint das schlüssig, da diese Punkte nicht allgemeingültig sind, sondern nur auf einzelne Auszubildende zutreffen können. Weshalb die Auszubildenden beim Unternehmensbild nicht auf die Betriebsgröße eingehen, ist unklar. Andersherum spielt beim Unternehmensbild eine große Rolle, dass das Unternehmen ein guter Ausbildungsbetrieb ist. Im Vorfeld war das, wenn nicht bereits durch Empfehlungen bekannt, für die Auszubildenden nur zu erahnen.

Im Vergleich von tatsächlicher und fiktiver Entscheidung gibt es Übereinstimmungen in den Punkten Ort, Niveau, erster Eindruck und Größe. Der erste Eindruck verrät viel übers Betriebsklima und darüber, ob die Auszubildenden sich wohlfühlen werden. Die Größe des Betriebs bedingt das familiäre Betriebsklima. Der Ort, beispielsweise die Wohnortnähe oder eine gemütliche Ausstattung, ist einigen Auszubildenden sehr wichtig. Das Niveau der Küche ist für die Köche ausschlaggebend. Betriebsklima, Empfehlungen und Vergleiche spielen nur bei der tatsächlichen Entscheidung eine Rolle. Ausschließlich bei der fiktiven Entscheidung gehen die Auszubildenden auf ihr Informations- und Bewerbungsverhalten ein, das ich hier nicht näher beschreibe, da es keinen Aufschluss über die Entscheidungsgründe für einen Betrieb gibt.

Zwischen den tatsächlichen persönlichen Entscheidungsgründen und fiktiven Ratschlägen an Schüler und Schülerinnen gibt es Übereinstimmungen in den Punkten *erster Eindruck* und *Empfehlungen*. Unternehmensbild und erneute Entscheidung stimmen in den Punkten Ort und Niveau überein.

Vergleiche ich tatsächliche und fiktive Entscheidungsgründe mit dem Unternehmensbild, erhalte ich die Alleinstellungsmerkmale der Arbeitgebermarke für Auszubildende. Für das Landhaus Alte Eichen sind das der Ort, das Niveau und der erste Eindruck, die diesen Betrieb ausmachen. Dem Unternehmensbild nach zu urteilen heißt das der familiäre Umgang miteinander und die Unterstützung der Auszubildenden durch das Personal. Der Ort und das Niveau, gehobene Landhausküche, werden vom Landhaus Alte Eichen auf der Website kommuniziert. Familiärer Umgang und Unterstützung erscheinen in den Stellenangeboten für Auszubildende unter der Rubrik *Wir bieten Ihnen als „Kollegiales Arbeiten in einem innovativen und kreativen Team“* und *„Ein individuelles Angebot an Weiterqualifizierungsmöglichkeiten durch Schulungen“* (Landhaus Alte Eichen, <http://www.landhaus-alte-eichen.de/de/jobs/Auszubildende-Hotelfachleute-w-m.html>).

6.3.4 Arbeitsausschnitt im Landhaus Alte Eichen – Betriebsamkeit und Familiarität

Mareike trägt einen leeren Wasserkasten durch Gasträume, die aussehen, als ob eine Großmutter sie liebevoll eingerichtet habe, mit Ölbildern und einer Kuckucksuhr, mit antiken Möbeln wie einem Plüschsofa nebst Troddellampe und einer Anrichte mit Bunzlauer Keramik, einem alten Nudelholz, hier und dort einem Häkeldeckchen, Figürchen und auch ein wenig Messing. Mareike verschwindet, um kurz darauf mit einem vollen Wasserkasten aufzutauchen und die Flaschen hinter der Theke kühl zu stellen. Ein Kollege aus der Küche sieht sie mit dem Kasten und rügt: *„Na, und du musst die schwere Kiste tragen? Ts, ts, ts...“* Mareike kontert lächelnd: *„Na, ich muss abnehmen.“* Im Hintergrund ist das Gespräch der Restaurantgäste als leises Murmeln vernehmbar, Besteck klappert, Schritte bringen den Dielenboden zum Knarzen, Musik spielt leise. Eine Mitarbeiterin geht auf Mareike zu und bespricht, wie die Tische einzudecken sind. Sie schaut zu und nickt. Dann druckt Mareike eine Rechnung aus und bringt sie den Gästen. Sie sortiert Dessertteller. Anschließend räumt sie einen Tisch ab. Der Inhaber des Hotels, Jörn Peters, kommt und spricht mit Mareike. Höflich, freundlich, interessiert. Abends ist eine Hochzeitsgesellschaft im Haus. Mareike bereitet Tablett mit Sektgläsern vor: Sie faltet Servietten auseinander, legt sie aufs Tablett und stellt Gläser akkurat nebeneinander darauf. Immer wieder wechselt sie ein paar Worte mit ihren Kollegen. Sachlich. Freundlich. Professionell. Mareike guckt, was noch getan werden kann, greift Teller und stellt sie ab, geht in die Küche. Es wirkt, als habe sie Abläufe verinnerlicht, und als ob sie getreu ihrem Credo lebe:

„Wichtig ist nur, dass der Gast mit einem Lächeln rausgeht und man einen Superjob an dem Gast gemacht hat. Ansonsten, so wie ich behandelt werden möchte, so behandle ich auch die anderen“ (Mareike, Absatz 119).

6.4 Fallstudie Studio Babelsberg – Imposanz und Bodenständigkeit

„Studio Babelsberg ist ja ‘ne lebende Legende“, erzählt Kay, Auszubildender zum Bühnenmaler (Kay 2015, Absatz 325). Die Personalleiterin Kirsten Venhues ergänzt:

„Wir sind nicht nur Deutschlands ältester Filmproduktionsstandort. Wir sind auch der renommierteste Standort in Deutschland, der eben große, internationale Produktionen herstellen kann. [...] Und wir sind auch ein ansässiges, sehr bodenständiges, mittelständisches Unternehmen, [...] was die meisten nicht so wahrnehmen“ (Venhues 2015, Absätze 321–325).

Von außen präsentiert sich das Studiogelände groß, aber unspektakulär: Ein Drahtzaun grenzt es von der Potsdamer Großbeerenstraße ab, dahinter stehen einzelne Gebäude unterschiedlichen Typs und Baujahrs, umgeben von Grünstreifen, Straßen und Parkplätzen. Einzig eine künstliche Berglandschaft, wohl frühere Filmkulisse, wirkt auf den ersten Blick ungewöhnlich, ein wenig deplatziert. Auf der anderen Seite der Großbeerenstraße stehen Doppelhaushälften aus den 1920er und 1930er Jahren. Ihre Fensterläden, die gepflegten Gärten, die Bäume am Straßenrand, der Geruch nach Erde und Natur, Vogelgezwitscher und das gleichmäßige ruhige Geräusch des Straßenverkehrs verfestigen den Eindruck entspannter Vorstadtidylle.



Abbildung 25: Straßenansicht der Einfahrt von Studio Babelsberg, aufgenommen am 4.3.2015

Ein Torbogen öffnet sich zur „Wiege des deutschen Films“ (Studio Babelsberg). Studio Babelsberg ist Produzent, Dienstleister, Produktionspartner und Drehort für nationale und internationale Filme. Das Unternehmen besteht seit 1912, beschäftigt ca. 100 Festangestellte und je nach Auftragslage mehrere hundert Projektmitarbeitende (ebd.). Studio Babelsberg bildet zurzeit sechs Auszubildende aus – vier zum Tischler und zwei zum Bühnenmaler/-plastiker –, denen die Ausbildungsverantwortlichen Erfolgsaussichten in der Filmbranche und dem jeweiligen Beruf zuschreiben. Ausbildungsplätze werden ausschließlich auf der Unternehmenswebsite ausgeschrieben, ebenso Stellen für Schülerpraktika. Nach der Ausbildung können die Auszubildenden projektbezogen auf Werkvertragsbasis eingestellt werden, wie es im Filmgeschäft üblich ist (Venhues 2015).

6.4.1 Die Auszubildenden von Studio Babelsberg und ihre Betriebsorientierung im Fokus

Wie entscheiden sich Jugendliche für eine Ausbildung bei Studio Babelsberg? Die Personalleiterin Kirsten Venhues sagt, dass sie entweder in der Filmbranche tätig sein oder einen bestimmten Beruf erlernen wollen (Venhues 2015, Absatz 45). Lassen wir die vier interviewten Auszubildenden selbst sprechen.

Daniel

- 21 Jahre alt
- lernt im 2. Lehrjahr Tischler
- Abitur
- kommt aus Berlin
- Muttersprache Deutsch

Daniel wusste nach der Schule nicht, welchen Weg er einschlagen sollte. Er widmete sich ein Jahr lang persönlichen Projekten und verdiente nebenbei Geld als Leiharbeiter im Messequa. Die handwerkliche Erfahrung gefiel ihm: Er wollte mehr lernen, seinen Horizont erweitern und sich charakterlich weiterentwickeln. Die Idee, Tischler zu werden, wurde von seinem akademisch-intellektuell geprägten Umfeld anfangs mit Befremden aufgenommen. Auf die Empfehlung seines Gitarrenlehrers hin bewarb Daniel sich bei Studio Babelsberg und wurde genommen.

Hannes

- 18 Jahre alt
- lernt im 2. Lehrjahr Tischler
- mittlerer Schulabschluss
- kommt aus Potsdam
- Muttersprache Deutsch

Hannes möchte die Tradition seiner Familie fortführen und Handwerksmeister werden. Dabei sah es nach der Realschule erst noch so aus, als ob er am Oberstufenzentrum das Abitur machen und eventuell studieren wollte. Doch er brach in der 11. Klasse die Schule ab. Er wollte etwas mit Holz machen: Zur Wahl standen die Ausbildungsberufe Tischler, Zimmermann und Bootsbauer. Hannes suchte systematisch nach Ausbildungsbetrieben, ließ sich von der Agentur für Arbeit beraten und eine Liste mit Ausbildungsbetrieben von der Handwerkskammer zukommen. Am Ende hatte er die Wahl zwischen mehreren Betrieben. Für Studio Babelsberg entschied er sich, weil der Betrieb groß und günstig gelegen ist sowie gute Konditionen bot.

Jakob

- 23 Jahre alt
- lernt im 3. Jahr Bühnenmaler und -plastiker
- Abitur
- kommt aus Berlin
- Muttersprache Deutsch

Jakob wählte seinen Ausbildungsberuf mit Bedacht. Nach der Schule verfolgte er zwei Jahre lang Kunst- und Theaterprojekte, um sich darüber klar zu werden, was er beruflich machen wollte. Mit Nebenjobs bestritt er seinen Lebensunterhalt. Bühnenmaler und -plastiker war für ihn die perfekte Mischung aus Kunst und Handwerk. Die schulische Ausbildung in Leipzig entpuppte sich als Albtraum. Während eines Praktikums im Rahmen dieser Ausbildung kam er zu Studio Babelsberg und bekam das Angebot, seine Ausbildung dort fortzuführen. Er war froh, der schulischen Ausbildung zu enttrinnen, zurück nach Berlin zu ziehen, finanziell wieder unabhängig von den Eltern zu sein und fachliche Anerkennung zu erfahren.

Kay

- 29 Jahre alt
- lernt im 3. Jahr Bühnenmaler und -plastiker
- Abitur
- kommt aus Mecklenburg-Vorpommern
- Muttersprache Deutsch

„Wie kann man denn Künstler sein, wenn man nichts von der Welt gesehen hat?“ (Kay 2015, Absatz 56). Getreu seiner Maxime hat Kay schon viel gemacht in seinem Leben. Eine Ausbildung zum Zimmermann brach er ab, um das Abitur nachzuholen. Das Kunststudium brach er ab, um rauszukommen aus der Provinz nach Berlin, Italien, Australien, Afrika. Er schlug sich durch mit allerlei Gelegenheitsjobs. Und bildete sich immerzu: Er las, zeichnete, schrieb. Über ein Praktikum kam er an die Bühne – zum Bühnenbild. Und wollte dort eine Ausbildung machen zum Bühnenmaler und -plastiker. Denn ein Künstler muss sein Handwerkszeug, seine Ausdrucksmittel beherrschen. An der Bühne nahmen sie ihn nicht; nun macht er seine Ausbildung beim Betrieb zweiter Wahl. Am liebsten möchte er Kunstprofessor werden und hat schon Pläne für mögliche nächste Lebensabschnitte.

Alle Auszubildenden von Studio Babelsberg haben sich zuerst für den Beruf und dann für den Betrieb entschieden. Jakob fand als einziger über ein Praktikum zu Studio Babelsberg. Daniel und Kay bewarben sich auf Empfehlungen hin. Hannes informierte sich im Vorfeld ausführlich über Studio Babelsberg. Sein positiver Eindruck wurde im Vorstellungsgespräch bestätigt: Er ist der einzige Auszubildende, der ausführlich und positiv davon berichtet.

Hannes hat sich am systematischsten für seine Ausbildung entschieden und rational abgewogen, in welchem Betrieb er lernen möchte. Als ihm klar war, dass er die Schule in der 11. Klasse abbrach, machte er sich auf die Suche nach einem Ausbildungsbetrieb. Er profitierte vom berufsorientierenden Unterricht in der Schule und grenzte sein Berufsfeld anhand theoretischer Informationen und verschiedener Praktika ein. Weitere Informationen holte er bei der Arbeitsagentur, der IHK und der Handwerkskammer ein und fand so zu Studio Babelsberg.

Daniel entschied sich auf ähnliche Weise wie Hannes für den Ausbildungsbetrieb, allerdings weniger systematisch und planvoll. Er wusste nach der Schule nicht, was er beruflich machen wollte. Da er sein Abitur in Berlin absolvierte, wurde ihm keine schulische Berufsorientierung zuteil. Durch einen Zeitarbeitsjob im Messebau kam er mit dem Tischlerhandwerk in Berührung. Seinen Ausbildungswunsch überprüfte er in einem Praktikum. Zu Studio Babelsberg fand er durch die Empfehlung eines Bekannten.

Kay entschied sich in der gleichen Reihenfolge wie Daniel für den Ausbildungsbetrieb, allerdings mit erheblichen Umwegen. Die schulische Berufsorientierung half ihm bei seinem Werdegang nicht. Durch viele Erfahrungen und durch Ausprobieren fand Kay heraus, dass er in seinem aktuellen Lebensabschnitt Bühnenmaler werden will. Bei seinem Wunschausbildungsbetrieb war das nicht möglich, doch bekam er dort den Rat, sich bei Studio Babelsberg zu bewerben, was er erfolgreich tat.

Jakob ist der einzige Auszubildende, der durch ein Praktikum zu seiner Ausbildung bei Studio Babelsberg fand. Er hatte nach ausgiebiger Recherche den Ausbildungsberuf des Bühnenmalers und -plastikers für sich gefunden und eine schulische Ausbildung begonnen. In deren Rahmen absolvierte er ein Praktikum bei Studio Babelsberg und wurde dazu aufgefordert, sich zu bewerben, um seine Ausbildung dort zu beenden.

6.4.2 Unternehmensbild, tatsächliche und fiktive Entscheidungsgründe für Studio Babelsberg

Die Auszubildenden sind aus unterschiedlichen Gründen zu Studio Babelsberg gekommen. Alle wollten ihren Wunschausbildungsberuf erlernen. Für die Tischler war Studio Babelsberg der Ausbildungsbetrieb erster Wahl, für die Bühnenmaler die zweite Wahl. Gibt es so etwas wie einen kleinsten gemeinsamen Nenner bezogen auf den Betrieb?

6.4.2.1 Tatsächliche Entscheidungsgründe für Studio Babelsberg

„Aus welchen Gründen hast du dich für eine Ausbildung bei Studio Babelsberg entschieden?“

Am ähnlichsten sind die Motivationen des Tischlerlehrlings Daniel und des angehenden Bühnenmalers Kay: Studio Babelsberg wurde ihnen empfohlen und sie wünschen sich eine fundierte Ausbildung. Für den Tischlerlehrling Hannes und den Bühnenmalerlehrling Jakob waren die Ausbildungskonditionen entscheidend.

Insgesamt drei Auszubildende, beide Bühnenmaler und ein Tischler, äußern sich in insgesamt acht Nennungen zu den Ausbildungskonditionen. Die Bühnenmaler betonen vor allem die Bezahlung: Jakob, weil sie ihm die finanzielle Unabhängigkeit von seinem Vater ermöglicht (Jakob 2015, Absatz 61+63), und Kay, weil er endlich für seine Passion, die Kunstmalerei, bezahlt wird und auch später Geld damit verdienen kann (Kay 2015, Absatz 133). Der Tischlerlehrling Hannes vergleicht Studio Babelsberg mit anderen Unternehmen und findet

die Konditionen vorteilhaft: Auszubildende müssen keine Überstunden machen, es werden weder Vorerfahrungen noch ein Führerschein verlangt (Hannes 2015, Absatz 86–92).

Je ein Auszubildender aus beiden Gewerken betont seinen Lernwillen und wie wichtig ihm eine fundierte Ausbildung ist. Daniel formuliert das so:

„Also ich bin hier reingekommen als absoluter... Also ich wusste überhaupt nichts übers Handwerk. Hab das erste Mal 'n Akkuschrauber in der Hand gehabt auf der Messe [im Jahr vor der Ausbildung]. Deshalb habe ich erwartet, dass ich mich hier sehr weiterentwickle und verändere“ (Daniel 2015, Absatz 177).

Kay brachte schon einiges Vorwissen in der Kunstmalerei mit, wollte es konsolidieren und erweitern und praktisch beherrschen (Kay 2015, Absatz 154).

Zwei Auszubildende haben sich auf Empfehlung Dritter bei Studio Babelsberg beworben. Der Bühnenmaler Kay hatte seinen Wunschausbildungsplatz nicht erhalten, bekam aber vom dortigen Ausbilder den Tipp, es bei Studio Babelsberg zu versuchen (ebd., Absatz 129). Daniel erzählte seinem Gitarrenlehrer, dass er Tischler werden wolle und bekam von ihm den Hinweis, dass ein weiterer Gitarrenschüler bei Studio Babelsberg sehr zufrieden mit der Ausbildung war (Daniel 2015, Absätze 41/43/45/49).

Die beiden Auszubildenden zum Bühnenmaler entschieden sich auch für Studio Babelsberg, weil sie ein bestimmtes Unternehmensbild im Kopf hatten, ein angesehenes, prestigeträchtiges:

„Studio Babelsberg ist ja 'ne lebende Legende. Und hab' mir im Vorfeld auch so 'n paar alte Schinken. Und, ähm, war auch immer ein bisschen beeindruckt davon. Das war auch fast wie ein Gütesiegel“ (Kay 2015, Absatz 325).

Kay glaubte im Vorfeld, seine Ausbildung in einem Kunstbetrieb zu machen (ebd., Absatz 339). Jakob erhoffte sich durch seine Ausbildung bei Studio Babelsberg gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt (Jakob 2015, Absatz 65). Zwei Auszubildende haben sich unter anderem aufgrund des Standorts für eine Ausbildung bei Studio Babelsberg entschieden.

Für Jakob, Auszubildender zum Bühnenmaler, war der wichtigste Entscheidungsgrund für den Ausbildungsbetrieb, dass er problemlos dahin wechseln konnte. Er hatte vorher eine schulische Berufsausbildung zum Bühnenmaler und -plastiker absolvierte, die schlecht verlaufen war:

„Wir waren die erste Klasse, die Bühnenmaler und -plastiker gelernt hat dort (Pause), und die Probleme waren teilweise sehr verheerend, die wir hatten. Da waren Lehrer, Lehrkräfte auf einmal weg. Und dann war das hier die bessere Option für mich“ (Jakob 2015, Absatz 61).

Jakob lernte Studio Babelsberg während eines Praktikums im Rahmen seiner schulischen Ausbildung kennen. Nach den negativen Erfahrungen fühlt er sich anerkannt und angenommen:

„Und ähm, (Pause) aber dann, dann war mein Eindruck auch, vor allem, okay, hier werden auch meine Stärken dann auch gefördert, weil ich ja auch angesprochen wurde. Okay, hier wird erkannt, dass ich was kann. Und, ähm, deswegen, das fällt auch auf. Und, ähm, deswegen werde ich auch ins Team aufgenommen“ (Jakob 2015, Absatz 107).

Die Personalleiterin Kirsten Venhues nennt zwei Gründe, aus denen sich Auszubildende bei Studio Babelsberg bewerben: *„Die einen wollen unbedingt zum Film und hier zu Studio Babelsberg und die anderen wollen unbedingt einen ganz bestimmten Beruf lernen“* (Venhues 2015, Absatz 45). Im Falle der vier interviewten Auszubildenden war der Berufswunsch ausschlaggebend für die Betriebswahl, nicht die Branche. So wie der Tischlerlehrling Hannes berichtet auch sie, dass Studio Babelsberg bessere Konditionen beispielsweise bezüglich Überstunden anbietet als andere Betriebe (ebd., Absatz 93).

6.4.2.2 Unternehmensbild von Studio Babelsberg

Mich interessiert, ob die Entscheidungsgründe der Auszubildenden für Studio Babelsberg mit ihrem aktuellen Bild des Betriebs übereinstimmen. Deshalb untersuche ich, welches Bild sie von Studio Babelsberg zeichnen, ob es einheitlich ist und welchen Eindruck ich anhand des Internetauftritts von Studio Babelsberg gewinne.

6.4.2.2.1 Unternehmensbild der Auszubildenden von Studio Babelsberg

Ich habe einzeln mit den Auszubildenden von Studio Babelsberg gesprochen und sie nach ihrem Unternehmensbild befragt: *„Wie würdest du einem Außenstehenden Studio Babelsberg beschreiben?“* Alle mussten auf diese Frage hin nachdenken. Von einem Auszubildenden kam die Gegenfrage: *„Ja, normalerweise heißt das doch im Vergleich zu einem anderen Betrieb?“* Aber ich wollte keinen Vergleich, sondern ihr Bild. Ein Jugendlicher, der nach einem Ausbildungsbetrieb sucht, hat meist nicht allzu viel Arbeitserfahrung und somit keine oder wenige Vergleichsmöglichkeiten.

Aus den Antworten der Auszubildenden ergibt sich ein differenziertes Unternehmensbild. Die meisten Antworten beziehen sich auf die Organisation und das Betriebsklima (jeweils 43 Nennungen von insgesamt allen Auszubildenden). Diese sind von großen Gegensätzen geprägt: Einerseits gibt es die schnelllebige Arbeit bei Filmprojekten mit vielen befristet Beschäftigten, bei denen ein starkes Zusammengehörigkeitsgefühl und Stolz entstehen können, andererseits gibt es die alltägliche Arbeit in der Werkstatt mit einer kleinen Stammebelegschaft, die angehende Tischler und Bühnenmaler sehr unterschiedlich wahrnehmen. Einig sind sie sich darin, dass es hierarchisch zugeht und die Ausbildung anspruchsvoll ist in dem Sinne, dass die Auszubildenden gute Arbeit abliefern und selbstständig sein müssen. Nach der Ausbildung sehen die Auszubildenden kaum Perspektiven für sich im Unternehmen: Sie wissen, dass sie höchstens für ein paar Monate nach Ausbildungsende übernommen werden. Auf den Anspruch und die Perspektiven beziehen sich jeweils zwei Nennungen von zwei Auszubildenden aus beiden Gewerken.

Der Organisationsaspekt im Unternehmensbild der Auszubildenden von Studio Babelsberg

Studio Babelsberg ist sehr groß und dort arbeiten Menschen in den unterschiedlichsten Funktionen und Gewerken. Eine kleine Stammebelegschaft arbeitet gut organisiert und ver-

lässlich in den Werkstätten und der Verwaltung. Es handelt sich hierbei um den Rest eines ehemals fast 2000 Personen umfassenden Filmimperiums (Kay 2015, Absatz 291). Hinzu kommt eine Heerschar an Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern auf Werkvertragsbasis, die an Filmen mitwirken. *„Man weiß manchmal nicht, ob der Film jetzt kommt und wann er kommt. Und wenn er kommt, dann müssen manchmal sehr schnell viele Kräfte daran“* (Jakob 2015, Absatz 89). Die Arbeit am Set beschreiben die Auszubildenden als schnell, hektisch und teilweise chaotisch, aber auch als befriedigend. Ihr Unternehmensbild deckt sich mit dem von Kirsten Venhues, der Personalleiterin, die Studio Babelsberg als international renommierten Produktionsstandort, aber auch als bodenständiges mittelständisches Unternehmen und nicht zuletzt als kommunikativen und wuseligen Drehort bezeichnet (Venhues 2015, Absätze 321–331).

Die Ausbildungsorganisation wird von den Tischler- und Bühnenmalerlehrlingen unterschiedlich wahrgenommen. Die Tischler beschreiben ihre Ausbildung als gut organisiert: Sie lernen in einer eigenen Lehrwerkstatt, bekommen von ihren Vorgesetzten klare Anweisungen und können sich jederzeit mit Fragen an diese wenden. Ihre Vorgesetzten interessieren sich für ihre Arbeit und im Vergleich mit Auszubildenden aus anderen Betrieben ist den Auszubildenden bewusst, dass das nicht selbstverständlich ist. Kirsten Venhues sieht das genauso:

„Wir haben auch Meister, die sich dafür wirklich interessieren, was unsere Auszubildenden machen. Die zum Beispiel auch sich regelmäßig die Schulzeugnisse zeigen lassen. Wo wir mit schon herausstechen. Weil viele andere Ausbildungsbetriebe sich gar nicht für die Schulzeugnisse ihrer Auszubildenden interessieren [...] Unsere Meister legen noch großen Wert darauf, wirklich auch 'ne pädagogische-erzieherische Einflussnahme während der Ausbildung zu machen“ (Venhues 2015, Absätze 133–139).

Bei den Auszubildenden zum Bühnenmaler gibt es einen Konflikt mit der Ausbildungsleitung, der alle Aussagen zur Ausbildungsorganisation dominiert. Die Auszubildenden bemängeln, dass sie in der praktischen Ausbildung weniger Zeit mit der Kunstmalerei verbringen, als im Lehrplan vorgesehen ist und als sie brauchen, um sich optimal auf ihre bevorstehende Abschlussprüfung vorzubereiten. Sie müssen darauf achten, dass der Lehrplan eingehalten wird und von sich aus das Gespräch mit den Vorgesetzten suchen, um ihre Interessen durchzusetzen. In ihrer Sicht ging es früheren Auszubildenden genauso. Den Grund für die Abweichung zwischen theoretischem Lehrplan und praktischen Ausbildungsinhalten formuliert ein Auszubildender wie folgt: *„Die haben, glaub' ich, diesen Absprung nicht geschafft, wo sie gemerkt haben, dass das Berufsbild sich einfach geändert hat“* (Kay 2015, Absatz 225). Denn früher wurden in Babelsberg Filmmaler ausgebildet; ein ehemals eigenständiger Ausbildungsberuf, der mit dem des Bühnenmalers zusammengelegt und dessen Lehrplan infolgedessen angepasst wurde.

Ein Organisationsaspekt, auf den je ein angehender Tischler und ein angehender Bühnenmaler eingehen, ist das Bewerbungsverfahren. Hannes, Auszubildender zum Tischler, beschreibt das Bewerbungsgespräch und den Einstellungstest als ganz normal (Hannes 2015, Absätze 110/112/122). Kay, angehender Bühnenmaler, führte nur ein Bewerbungsgespräch und fühlte sich durch die langen Ausführungen des Vorgesetzten irritiert. Gleichzeitig war er froh, direkt einen Einblick in die Werkstätten zu bekommen (Kay 2015, Absatz 345). Laut Kirsten Venhues verläuft das Bewerbungsverfahren in der Regel standardisiert: Die Bewer-

bung ist bis zu einem Stichtag möglich, Bewerberinnen und Bewerber erhalten innerhalb von drei Wochen Bescheid, ob sie zum Auswahlverfahren eingeladen werden. An einem Tag absolvieren sie erst einen Auswahltest, dann führen sie ein Bewerbungsgespräch mit Personalleiterin und Lehrmeister und zum Abschluss fertigen sie eine kleine Arbeitsprobe an. Die Ausgewählten erhalten innerhalb einer Woche Bescheid und müssen einen Termin beim Betriebsarzt wahrnehmen, bevor sie die endgültige Zusage erhalten (Venhues 2015, Absätze 147–315).

Das Betriebsklima im Unternehmensbild der Auszubildenden von Studio Babelsberg

Das Unternehmensklima beschreiben die Auszubildenden als hierarchisch. Sie unterscheiden klar zwischen dem Umgang auf derselben und zwischen Hierarchieebenen. Während sie den Umgang auf derselben Hierarchieebene als entspannt und kameradschaftlich wahrnehmen, gibt über verschiedene Hierarchieebenen hinweg der Höherstehende den Ton an. Ein Auszubildender äußert, dass er einen partizipativeren Führungsstil favorisiere, den direktiven Umgangston seiner Vorgesetzten jedoch als Chance betrachte, seine Persönlichkeit weiterzuentwickeln. Daniel beschreibt den Umgang unter den Tischlern *als „kernig, ein bisschen roh, sehr direkt, auf den Punkt, ohne Umwege, nicht direkt unfreundlich, aber mit weniger höflichen Floskeln“* (Daniel 2015, Absätze 127/129/135/141).

Die Auszubildenden zum Bühnenmaler machen eine große Konkurrenz unter den freien Mitarbeitern aus und Unstimmigkeiten zwischen den freien und den festangestellten Mitarbeitern. Sie freuen sich, als Auszubildende außer Konkurrenz zu laufen. Jakob hat sogar schon von Außenstehenden gehört: *„Ich hab’ hier keine Lust zu arbeiten, weil mir hier die Stimmung nicht gefällt“* (Jakob 2015, Absatz 119). Kay betont, wie viel Spaß die gemeinsame Arbeit am Filmset mache, wenn alle gut miteinander kommunizieren: *„Geil, wir machen jetzt hier ein Filmset! Und du fühlst dich richtig cool!“* (Kay 2015, Absatz 297). Gleichzeitig weist er darauf hin, wie stark eben diese gute Kommunikation von den beteiligten Personen abhängt:

„Aber es gibt hier auch Construction Manager, die, sag’ ich mal, ein bisschen drachenmäßig drauf sind. Das hab’ ich mal gesehen, wo ein Tischler zwei Minuten zu spät von der Mittagspause zurückgekommen ist und dann rausgeflogen ist“ (ebd., Absatz 317).

Kay hat ein Problem mit der Geheimniskrämerei mancher Mitarbeiter (ebd., Absätze 305–311), zum Beispiel: *„Und dann sollt’ ich irgendwie Rothko, Mark Rothko, fälschen oder so was. Wusst’ ich auch nicht, dass George Clooney den so geil findet, dass der sich den ins Büro hängt“* (ebd., Absatz 309). Auch die Personalleiterin erwähnt, dass es gelegentlich Machtspielchen gibt und/oder Informationen bewusst zurückgehalten werden (Venhues 2015, Absätze 345+347). Sie sieht die Person mit dem Informationsdefizit in der Holschuld:

„Aber dennoch weiß jeder, wenn der Kunde das, wenn wir den Auftrag abwickeln wollen, muss jeder mit jedem reden. Und wenn einer keine Informationen hat, muss er hingehen und sie sich holen, von selbst. Und das prägt auch das Miteinander von den Kollegen“ (ebd., Absatz 349).

Den Umgang der Vorgesetzten mit den Auszubildenden ist in den Tischler- und Malerwerkstätten verschieden. Die Auszubildenden beschreiben ihn in den Tischlerwerkstätten als

umgänglich und hilfsbereit. Sie bekommen regelmäßiges Feedback. Die Fehlertoleranz charakterisiert Hannes so:

„Ja, es reißt hier einem keiner den Kopf ab, wenn man einen Fehler macht. Aber man sollte schon vorher nachdenken, bevor man etwas macht. Wenn man denselben Fehler vier-, fünfmal macht, dann gibt's dann schon mal ein Donnerwetter“ (Hannes 2015, Absatz 126).

Daniel reflektiert das Hierarchiegefälle und was es mit ihm macht:

„Als Lehrling macht man das, was einem gesagt wird, ohne viel zu hinterfragen. Und trotzdem soll man mitdenken. Also das ist immer so ein[e] [...] spannungsvolle Sache als Lehrling, wie man sich verhalten soll“ (Daniel 2015, Absatz 115).

Von den Auszubildenden zum Bühnenmaler äußert sich nur Kay über den Umgang der Vorgesetzten und Festangestellten mit den Auszubildenden. Er fühlt sich und seine Arbeit nicht anerkannt. Ein Kollege habe ihm gesagt, er solle dankbar sein, bei Studio Babelsberg lernen zu dürfen (Kay 2015, Absatz 299). Vorgesetzte und Kollegen hielten Kunstmalerei für Spiele und nicht für ernst zu nehmende Arbeit. (ebd., Absätze 237+239) Eine Fehlertoleranz gebe es nicht: „Nee, Fehler dürfen wir uns nicht erlauben... Das geht dann schon richtig zur Sache“ (ebd., Absatz 203+209). Er führt dieses Verhalten von Vorgesetzten und älteren Kollegen darauf zurück, dass ihnen während ihrer Ausbildung Ähnliches widerfahren sei und sie diese Machtspiele nun reproduzieren.

6.4.2.2 Website von Studio Babelsberg

Die Website von Studio Babelsberg ist aktuell das einzige Medium, das über vakante Lehrstellen informiert. Entsprechend groß ist ihre Bedeutung im Erstkontakt mit potenziellen Auszubildenden. Auf der Startseite fällt auf Anhieb das Vorschaubild eines Imagefilms ins Auge. Auf den zweiten Blick nehme ich das Studiologo oben links wahr, sowie mehrere Container mit Neuigkeiten und Informationen auf der rechten Bildseite. Die Navigation ist übersichtlich im oberen Bildbereich untergebracht und führt unter anderem auf die für Ausbildungsinteressierte wichtigste Unterseite *Jobs & Karriere*. Hier finden sich auffällig mittig platziert aktuelle Stellenangebote – für Fachpersonal, nicht für Auszubildende. Letztere kommen über den Navigationspunkt *Ausbildung* in einem Menü auf der linken Seite zu aktuellen Ausbildungsplatzangeboten.

The screenshot shows the Studio Babelsberg website's 'Ausbildung' (Training) page. At the top, there is a navigation menu with categories: Services, Unternehmen (Management Team, Über uns, Geschichte, Termine & Filmstarts, Jobs & Karriere), Public Relations, Investor Relations, and Kontakt. Below the menu is a search bar and a breadcrumb trail: Startseite > Unternehmen > Jobs & Karriere > Ausbildung. The main content area is titled 'Ausbildung' and includes a sub-header 'Unsere Art Department Studio Babelsberg GmbH sucht für das nächste Ausbildungsjahr 2015/ 2016'. Under 'Auszubildende', there is a list of roles: Maler/in – Lackierer/in, Industriemechaniker/ in, and Metallbauer/ in. A list of requirements follows, such as 'Abschluss der 10. Klasse, mittlere Reife oder vergleichbarer Schulabschluss'. On the left side, there is a 'Jobs & Karriere' sidebar with a quote from Robert Harris. On the right, there is a 'Ansprechpartner' box for Kirsten Venhues, including her contact details and social media links.

Abbildung 26: Ausbildungswebsite Studio Babelsberg, abgerufen am 13.4.2015

Die Seite informiert sachlich und nüchtern über die Berufe, in denen Auszubildende gesucht werden, die notwendigen Voraussetzungen vonseiten der Bewerber und Bewerberinnen, den spätesten Bewerbungszeitpunkt und die gewünschte Bewerbungsform – per E-Mail. Das einzige Bild auf dieser Seite ist ein Foto der Personalleiterin, deren Visitenkarte auf der rechten Bildseite in einem grau hinterlegten Kasten angezeigt wird. Bildelemente, die den Inhalt der Seite unterstreichen, gibt es nicht. In Abbildung 27 nicht zu sehen, da er auf meinem Bildschirm nicht sichtbar ist, ohne zu scrollen, ist der Verweis auf eine Mitarbeiterin der Personalabteilung, die bei weiteren Fragen telefonisch hilft. Diese Mitarbeiterin ist nicht identisch mit der Personalleiterin. Darüber hinaus findet sich auf der Seite links unterhalb des zweiten Navigationsblocks (zusätzlich zu der Navigation in der Kopfzeile) das Zitat eines Schriftstellers und Drehbuchautors, das keinen Bezug zur Themenseite Ausbildung aufweist.

6.4.2.3 Fiktive Entscheidungsgründe für Studio Babelsberg

Nachdem ich weiß, aus welchen Gründen sich die Auszubildenden für Studio Babelsberg entschieden haben und welches Bild sie vom Unternehmen haben, möchte ich wissen, ob sie sich noch einmal für den Betrieb entscheiden würden, wie sie diese Entscheidung treffen und was sie externen Personen raten würden, bei der Wahl des Ausbildungsbetriebs zu berücksichtigen.

6.4.2.3.1 Erneute Entscheidung von Auszubildenden von Studio Babelsberg

Drei Auszubildende überlegen, ob sie sich erneut für Studio Babelsberg entscheiden würden. Zwei geben konkrete Hinweise darauf, welche Aspekte sie bei einer erneuten Entscheidung stärker berücksichtigen würden. Ein Auszubildender reflektiert das eigene Bewerbungsverhalten.

Die beiden Auszubildenden zum Tischler würden sich erneut für Studio Babelsberg entscheiden. Da Daniel im Vorfeld ein Praktikum in einer Tischlerei absolviert hatte, in der ihm das Arbeitsklima sehr gut gefiel, formuliert er: *„Hätt’ ich die Möglichkeit, quasi zwei Parallelwelten zu leben, würd’ ich das nochmal aussuchen“* (Daniel 2015, Absatz 207). Für die Auszubildenden zum Bühnenmaler, Jakob und Kay, ist die Antwort nicht eindeutig. Aufgrund der schlechten Situation in der schulischen Ausbildung, aus der Jakob zum Studio Babelsberg gewechselt ist, sagt er: *„Aber es war [...] zu dem Zeitpunkt für mich die beste Entscheidung. Das seh’ ich heute (Pause) meistens auch noch so“* (Jakob 2015, Absatz 131).

Würde Jakob sich mit dem Wissen von heute für eine Erstausbildung entscheiden, würde er dem Betriebsklima mehr Bedeutung beimessen. Denn Probleme auf der Arbeit beeinträchtigen sein gesamtes Leben, das sich nicht einfach in Arbeit und Privates unterteilen lässt, und er braucht ein freundliches und wertschätzendes Miteinander über alle Hierarchieebenen hinweg, um sich wohlfühlen (Jakob 2015, Absatz 123). Kays Überlegungen beziehen sich auf fachliche Inhalte:

„Aber ich kann sagen, dass ich es niemandem raten würde, der sich irgendwo als Kunstmaler bewerben möchte. Der soll hier lieber ein Praktikum machen und seine Ausbildung am Theater machen“ (Kay 2015, Absatz 375+377).

Der Tischlerlehrling Hannes geht als einziger auf das eigentliche Bewerbungsverhalten ein. Er würde sich genauso systematisch bewerben, wie er es für den aktuellen Ausbildungsplatz

getan hat. Er recherchierte im Internet, bat bei der Handwerkskammer um Tipps und sprach frühere Praktikumsbetriebe persönlich an. Eine Verbesserungsmöglichkeit sieht er:

„Dieses Mal würd' ich mehr Bewerbungsmappen persönlich abgeben als mit der Post. Weil ich hab' gemerkt, es kommt sehr gut rüber, wenn man also persönlich die Mappe beim Chef abgibt“ (Hannes 2015, Absatz 132).

6.4.2.3.2 Ratschläge von Auszubildenden bei Studio Babelsberg

Die Antwort auf die Frage „*Was würdest du anderen raten: Wie sollen sie sich für eine Ausbildung entscheiden?*“ zeigt, ob die Auszubildenden von Studio Babelsberg ihr eigenes Vorgehen verallgemeinern. Alle Auszubildenden gehen in jeweils einem Kommentar auf die Berufswahl ein. Dabei unterscheiden sie zwischen drei verschiedenen Ebenen: Im Kleinsten, sozusagen auf der Mikroebene, geht es um die einzelnen Inhalte und Tätigkeiten, die einen Ausbildungsberuf ausmachen und im Betrieb vermittelt werden. Auf der Mesoebene geht es um die Ausbildung als Ganzes und auf der Makroebene um die Rolle der Ausbildung im gesamten Leben. Mit dieser Makroebene, dem Leben und der Lebensplanung beschäftigen sich zwei Auszubildende. Ebenfalls zwei gehen auf die konkrete Betriebswahl ein und ein Auszubildender betont die Bedeutung eines guten Bewerbungsschreibens.

Die angehenden Tischler betonen, wie wichtig es ist, vor der Berufswahl praktische Erfahrungen zu sammeln. Nur so könne man herausfinden, wie das Arbeiten wirklich sei, findet Hannes (Hannes 2015, Absatz 168). Ratgeberliteratur sei zu abstrakt und ersetze das eigene Tun nicht. Daniel betont, dass einem Praktika helfen, Präferenzen auszubilden:

„Also ich rate eher, in den jungen Jahren erstmal Erfahrungen sammeln. Beim Ausbildungsbetrieb zu gucken: Was interessiert mich? Möchte ich lernen mit Menschen umzugehen als Kaufmann? Oder will ich eben eher mit Werkzeugen umgehen?“ (Daniel 2015, Absatz 219).

Der angehende Bühnenmaler Kay treibt diesen Gedanken noch ein Stück weiter – sozusagen im Kontext des gesamten Lebens: Wenn man erst wisse, welchen Beruf man ergreifen wolle, sei man „*quasi unaufhaltsam*“ (Kay 2015, Absatz 359). Jakob, ebenfalls angehender Bühnenmaler, schränkt den Kontext stark ein: Er empfiehlt, sich im Vorfeld die Ausbildungsinhalte genau anzuschauen und danach den Beruf zu wählen (Jakob 2015, Absatz 141).

Jakob argumentiert auf der Mikroebene. Daniel und Hannes argumentieren auf der Mesoebene, die die Ausbildung als Ganzes betrachtet. Kay bettet diese Gedanken in die Makroebene Ausbildung als Teil einer gesamtheitlichen Lebensplanung ein. Er findet es sehr wichtig, ein übergeordnetes Lebensziel zu haben, auf das man langfristig hinarbeitet, auch in schlechten Zeiten. Man solle sich ruhig Zeit nehmen, dieses Ziel für sich zu finden. „*Und dann arbeite darauf hin. Und weil du es so früh weißt, hast du dann noch ganz viel Zeit darauf hinzuarbeiten und dann auch gezielt*“ (Kay 2015, Absatz 357). Daniel findet die persönliche Entwicklung in jungen Jahren besonders wichtig:

„Auf keinen Fall auf Karrieredenken machen. [...] Weil Karriere kann man später machen. Wenn man jung ist, sollte man das machen, wofür man sich begeistert und was einen weiterbringt im Charakter“ (Daniel 2015, Absatz 209).

Die beiden Auszubildenden Hannes, Tischler, und Jakob, Bühnenmaler, gehen in ihren Antworten auf den Ausbildungsbetrieb ein. Jakob, der unglücklich damit ist, dass er bei Studio

Babelsberg immer wieder dafür kämpfen muss, dass er die im Lehrplan festgeschriebenen Inhalte auch in der praktischen Ausbildung erlernt, lässt seine eigene Erfahrung in seinen Rat einfließen: Man solle sich vorher bewusst machen, welche Ausbildungsinhalte man wichtig finde und in welcher Form sie in einem bestimmten Betrieb gelehrt werden, bevor man sich dafür entscheide (Jakob 2015, Absätze 141+143). Hannes nennt recht pragmatische Gründe für ein Praktikum, die nicht nur den Betrieb, sondern auch die Tätigkeiten betreffen:

„Ja, erstmal würd' ich grundsätzlich vorschlagen, dass sie ein Praktikum in dem Bereich gemacht haben sollten. Damit sie grundsätzlich eine Vorstellung haben, wie es ist, in dem Bereich zu arbeiten. Vielleicht auch in dem Betrieb, wo sie vielleicht anfangen wollen, kommt vielleicht auch gut rüber. Aber damit sie überhaupt 'ne Ahnung haben, was das überhaupt für Arbeiten sind“ (Hannes 2015, Absatz 166).

6.4.3 Vergleich und Interpretation der tatsächlichen und fiktiven Entscheidungsgründe für Studio Babelsberg

Nachdem sie seit mindestens anderthalb Jahren bei Studio Babelsberg sind, haben die Auszubildenden ein bestimmtes Bild von dem Unternehmen, vgl. 6.4.2.2.1 bis 0. Ich möchte wissen, ob sich ihr Unternehmensbild mit den tatsächlichen Entscheidungsgründen für Studio Babelsberg als Ausbildungsbetrieb deckt, wie in 6.4.2.1 vorgestellt. Sind Unternehmensbild und Entscheidungsgründe deckungsgleich oder weisen viele Gemeinsamkeiten auf, heißt das, dass die Auszubildenden sich eben wegen dieses eigenständigen Unternehmensbilds für ihren Ausbildungsbetrieb entschieden haben – oder zumindest nicht dagegen. Darüber hinaus heißt es, dass der erste Eindruck vom Unternehmen sich als dauerhaft zutreffend erwiesen hat, das Unternehmen sich also authentisch präsentiert und dieses authentische Bild auch von den Auszubildenden von Anfang an aufgenommen wird.

Ich untersuche in diesem Abschnitt auch, ob die erneute Entscheidung für einen Ausbildungsbetrieb mit den anfänglichen Entscheidungsgründen und dem Unternehmensbild übereinstimmt. Stimmen anfängliche und erneute Entscheidungsgründe überein, legitimieren die Auszubildenden ihre Betriebs- und Berufswahlstrategien retrospektiv. Stimmen das Unternehmensbild und die fiktiven Entscheidungsgründe überein, ist dies als Hinweis auf die entscheidungsrelevanten Alleinstellungsmerkmale von Studio Babelsberg als Ausbildungsbetrieb zu werten (vgl. Kriegler 2012). Übereinstimmungen in allen drei Kategorien – Entscheidungsgründe, Unternehmensbild und erneute Entscheidung – unterstreichen diese Alleinstellungsmerkmale noch. In Tabelle 5 zeige ich, in welchen Kategorien die Auszubildenden anlässlich welcher Frage antworten. So lässt sich auf einen Blick erkennen, welche Aspekte Jugendliche bei der Entscheidung für den Ausbildungsbetrieb Studio Babelsberg besonders berücksichtigen.

	Entscheidungsgrund	Unternehmensbild	Erneute Entscheidung	Allgemeingültiger Ratschlag
Solidität	✓	✓	✓	✓
Erster Eindruck	✓	✓	✓	✓
Ansehen	✓	✓		✓
Betriebsklima		✓	✓	
Empfehlung	✓			
Bezahlung	✓			
Ort	✓			
Vergleich	✓			

Tabelle 5: Entscheidungsgründe für und Unternehmensbild von Auszubildenden bei Studio Babelsberg

Sowohl bei den Entscheidungsgründen als auch beim Unternehmensbild nennen die Auszubildenden die Punkte *Solidität*, *Ansehen* und erster *Eindruck*. Allerdings stimmt nur beim Punkt *Ansehen* der erste Eindruck mit dem Unternehmensbild überein. In den Punkten *Ausbildungsinhalte* und *erster Eindruck* gibt es bei den Bühnenmalern Diskrepanzen, die so stark sind, dass sie infrage stellen, ob sie sich erneut für den Ausbildungsbetrieb entscheiden würden.

Alle Auszubildenden haben sich für Studio Babelsberg entschieden, weil sie lernwillig sind und sich eine anspruchsvolle Ausbildung wünschen. Die Tischler erhalten die Ausbildung, die ihren Wünschen und Entscheidungsgründen entspricht, die Bühnenmaler teilweise. Der erste Eindruck der Tischler stimmt mit dem überein, was sie im Ausbildungsbetrieb vorfanden: ein Unternehmen, in dem auf inhaltlich und fachlich fundiertes Auftreten geachtet wird und in dem die Vorgesetzten autoritär, aber menschlich interessiert sind. Der erste Eindruck der Bühnenmaler war trügerisch: Sie wähten sich anfangs in einem Kunstbetrieb, in dem ihr Talent anerkannt wird. Diese Einschätzung im Vorfeld stimmt mit ihrem aktuellen Unternehmensbild von Studio Babelsberg nicht überein.

Beim Vergleich der ursprünglichen Entscheidungsgründe und einer fiktiven erneuten Entscheidung für Studio Babelsberg gibt es zwei Übereinstimmungen: Die Auszubildenden würden sowohl auf die Ausbildungsinhalte schauen als auch ihren ersten Eindruck stark gewichten. Mit ihrem Wissen von heute wäre ihnen das Betriebsklima ebenfalls wichtig. Empfehlungen nennen sie nicht, obwohl diese bei zwei Auszubildenden eine maßgebliche Rolle bei der Wahl des Ausbildungsbetriebs spielten. Möglicherweise liegt das am zufälligen und schwer beeinflussbaren Charakter von Empfehlungen. Auf die Ausbildungskonditionen geht bei der erneuten Entscheidung kein Auszubildender explizit ein, wenngleich beispielsweise Hannes sagt, dass er alles so wie beim ersten Mal machen würde, was impliziert, dass er auch auf die Ausbildungskonditionen wie Bezahlung und Überstundenregelung achten würde. Wenn ich zusätzlich die ursprünglichen Entscheidungsgründe mit den Ratschlägen an Ausbildungssuchende vergleiche, ergibt sich doch eine Übereinstimmung bei den Ausbildungskonditionen genauso wie bei den Ausbildungsinhalten und dem ersten Eindruck. Zusätzlich weisen die Auszubildenden auf das Ansehen des Betriebs als Entscheidungskriterium hin.

Folgende Punkte nennen die Auszubildenden sowohl bezogen auf das Unternehmensbild als auch auf die eigene erneute Entscheidung beziehungsweise Ratschläge an Ausbildungssuchende: *Ausbildungsinhalte*, *erster Eindruck* und *Ansehen* sowie bezogen auf die eigene Entscheidung das *Betriebsklima*. Was heißt das? Eine Übereinstimmung des Unternehmensbilds und die fiktiven Entscheidungsgründe kennzeichnen die Alleinstellungsmerkmale der Arbeitgebermarke Studio Babelsberg, die Employer Value Proposition für Auszubildende. Sie besteht aus Ausbildungsinhalten, erstem Eindruck, Ansehen und Betriebsklima.

Auf der Website wird der Punkt Ansehen gut vermittelt. Die inhaltliche Solidität wird nicht angesprochen. Das Betriebsklima und seine Besonderheiten, beispielsweise der Unterschied zwischen dem quirligen Produktionsgeschäft und der vergleichsweise ruhigen Arbeit in den Werkstätten, werden nicht thematisiert. Dieses Klima ist charakteristisch für die Arbeit bei Studio Babelsberg und unterscheidet das Unternehmen von anderen Ausbildungsbetrieben, bildet sozusagen den Kern der Employer Value Proposition.

6.4.4 Arbeitsausschnitt bei Studio Babelsberg – Solidität und Mythos

Hannes steht alleine in der Lehrwerkstatt der Tischlerei und glättet die Oberfläche von Regalböden. Von Hand, weil sie zu klein für die Maschine sind, wie er mir erklärt. Am Vorabend hat er sie gewässert, damit die Fasern aufstehen und er sie gleichmäßig schleifen kann. Hannes arbeitet konzentriert und ordentlich: Er schneidet Schmirgelpapier von einem großen Bogen ab und spannt es mit der Hand über einen kleinen Holzblock. Um gleichmäßigen Druck auf das Werkstück auszuüben und seine Finger zu schonen. Die fertig geschliffenen Regalböden stapelt er – immer von zwei Leisten getrennt – übereinander. Damit sie besser lüften und nicht den Untergrund berühren, keine Farbe aufnehmen, nicht zerkratzen. In der hellen, hohen Werkhalle riecht es nach Holz. Im Raum verteilt stehen Werkbänke, fertige und halb fertige Werkstücke. An den Wänden stehen Werkzeugschränke und eine CNC-Maschine. In der Lehrwerkstatt ist es leise: Es sirrt fein und Schmirgelpapier schabt auf Holz. Gelegentlich dringen Stimmen und Maschinengeräusche aus dem Nebenraum herein.

Ich verlasse die Tischlerei. Gehe über das Gelände vorbei an früheren Kulissenteilen, Parkplätzen, Grünanlagen und dem Verwaltungsgebäude, einer roten Backsteinvilla aus der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts. Hier haben die Auszubildenden ihren Auswahltest und das Einstellungsgespräch absolviert. Sind rechts über die Steintreppe mit dem auffällig blauen Geländer in den ersten Stock gestiegen und haben dann vielleicht vor der Kaffeeküche, die mitten im Flur steht und sich als Bar mit langem Tresen präsentiert, gewartet und sehnsüchtig auf die großen Filmplakate an der Wand geblickt. In der Hoffnung, selbst einmal Teil des Filmmythos Babelsberg zu werden.

7 Entscheidung für den Ausbildungsbetrieb aus der Sicht von Auszubildenden

Nachdem ich in Kapitel 6 die Auszubildenden und ihre Entscheidung für den jeweiligen Betrieb vorgestellt habe, rücken in Kapitel 7 die Auszubildenden und ihre Entscheidungsgründe in ihrer Gesamtheit in den Mittelpunkt. Im ersten Teil stelle ich die Stichprobe der Auszubildenden vor und gehe auf einzelne personenbezogene Merkmale ein. Im nächsten Schritt untersuche ich, ob es Zusammenhänge zwischen jeweils zweien dieser Merkmale gibt. Auf Zusammenhänge zwischen drei oder mehr Merkmalen gehe ich nicht ein, da die Stichprobe dafür zu klein ist.

Im zweiten Teil dieses Kapitels stehen die Entscheidungsgründe bestimmter Gruppen von Auszubildenden im Fokus. Zuerst stelle ich eine Rangfolge der Entscheidungsgründe aller Auszubildenden auf. Danach gehe ich auf die Unterschiede zwischen den Entscheidungsgründen für die einzelnen Betriebe ein. Bei der variablenorientierten Mustererkennung zeigt sich, welche Entscheidungsgründe verschiedene Gruppen von Auszubildenden anführen, auf die ein oder zwei personenbezogene Merkmale zutreffen. Im dritten und letzten Teil dieses Kapitels geht es um die fallorientierte Mustererkennung. Ich arbeite heraus, welche Entscheidungsgründe berufsspezifisch sind, welche betriebsspezifisch sind, welche von personenbezogenen Merkmalen beeinflusst werden oder sich nicht gesondert zuordnen lassen.

Das 7. Kapitel beleuchtet folgenden Ausschnitt im methodischen Gesamtdesign, siehe Abbildung 27

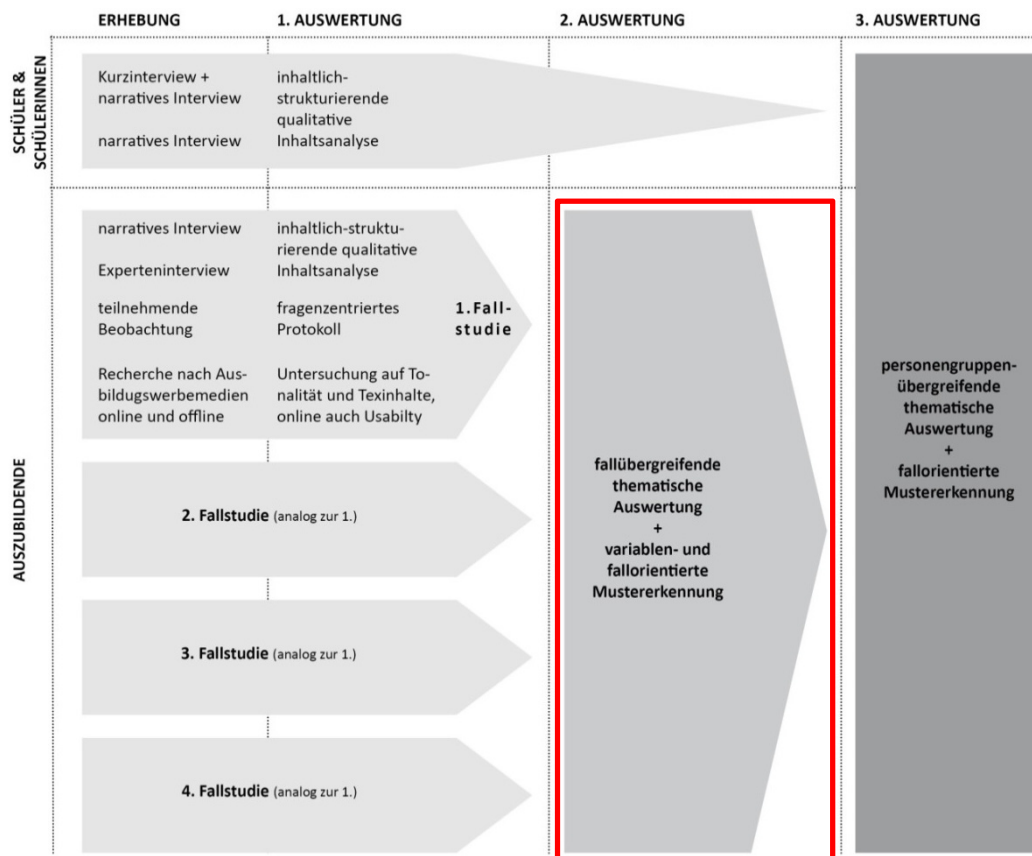


Abbildung 27: Verortung des 7. Kapitels im methodischen Gesamtdesign

7.1 Datenerhebung mit Auszubildenden

In die Auswertung fließen Einzelinterviews mit 17 Auszubildenden aus vier Unternehmen ein, die ich in der Zeit vom 3. November 2014 bis zum 9. September 2015 führte. Diese Interviews dauerten zwischen 10:07 Minuten und 61 Minuten, im Durchschnitt etwa 20 bis 25 Minuten. Der Kontakt zu den Auszubildenden kam über die Personalverantwortlichen in den Betrieben zustande, im Landhaus Alte Eichen über den Geschäftsführer und in den anderen Betrieben über die Personalleiterinnen. Ich bat sie, die Auszubildenden nach dem Ansatz der maximalen Variation auszuwählen, das heißt unterschiedlichen Geschlechts und Alters, mit verschiedenen Schulabschlüssen, mit und ohne Migrationshintergrund und/oder Beeinträchtigungen sowie – falls vorhanden – solche, die nicht direkt nach der Schule in den Betrieb gekommen sind, sondern anderen Tätigkeiten nachgegangen waren.

Die Auszubildenden nahmen freiwillig an den Interviews teil. Wir unterhielten uns unter vier Augen während der Arbeitszeit der Auszubildenden in Räumlichkeiten der Ausbildungsbetriebe. Bei FOCKE war das ein Besprechungsraum, bei Knittel waren es Pausenräume, im Landhaus Alte Eichen eine separate Sofaecke in einem Gastraum und bei Studio Babelsberg waren es Lehrwerkstätten, in denen ich mit den Auszubildenden alleine war.

7.2 Beschreibung der Stichprobe der Auszubildenden unter Berücksichtigung einzelner Merkmale

Die Stichprobe lässt sich nach den Merkmalen *Geschlecht, Alter, Schulabschluss, Beeinträchtigung, Migrationshintergrund, Wohnort vor der Ausbildung, Zeit vor der Ausbildung* und *Pläne nach der Ausbildung* unterteilen. Die Merkmale *Geschlecht, Alter, Schulabschluss, Beeinträchtigung, Migrationshintergrund* und *Zeit vor der Ausbildung* hatte ich dem Sampling-Ansatz der maximalen Variation folgend deduktiv vorgegeben. Die Merkmale *Wohnort vor der Ausbildung* und *Pläne nach der Ausbildung* ergaben sich induktiv aus den Antworten der Auszubildenden.

7.2.1 Geschlecht der Auszubildenden

Von den 17 Interviewten sind elf Männer und sechs Frauen. Keiner beziehungsweise keine hat sich als einem anderen oder keinem Geschlecht zugehörig bezeichnet, weshalb ich die zweigeschlechtliche Schreibweise verwende.

7.2.2 Alter der Auszubildenden

Im Durchschnitt sind die Auszubildenden 22,6 Jahre alt, die Standardabweichung beträgt 2,8 Jahre. Der Altersmedian liegt bei 22 Jahren und der Modalwert bei 21 Jahren. Im Durchschnitt besteht das Ausbildungsverhältnis der befragten Auszubildenden seit 1,6 Jahren. Die Altersverteilung stellt sich wie in Abbildung 28 dar.

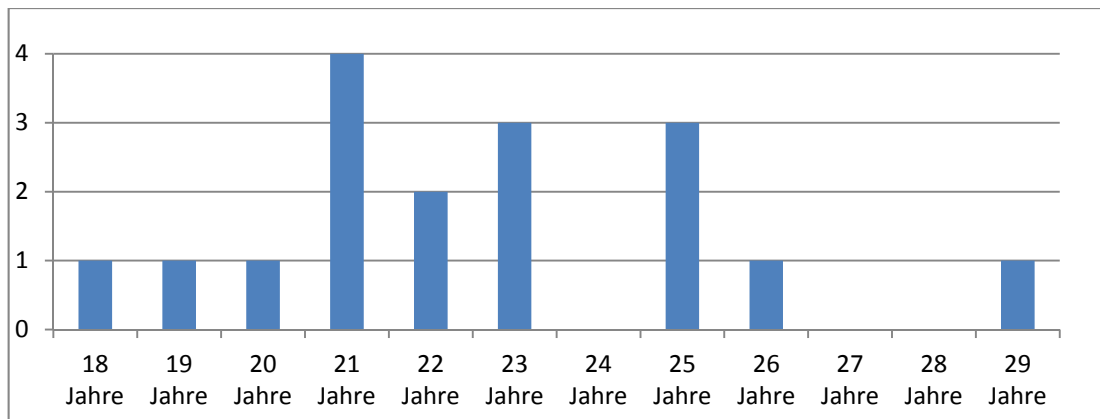


Abbildung 28: Alter der Auszubildenden

Die Auszubildenden lassen sich in zwei oder drei Altersgruppen einteilen, was weitere Vergleiche ermöglicht. Werden sie in zwei Altersgruppen eingeteilt, so gibt es neun *jüngere* Auszubildende im Alter von 18 bis 22 Jahren und acht *ältere* Auszubildende von 23 bis 29 Jahren. Teilt man die Auszubildenden in drei Altersgruppen auf, so gibt es sieben *junge* von 18 bis 21 Jahren, fünf *durchschnittlich alte* von 22 und 23 Jahren und fünf *alte* von 24 bis 29 Jahren.

Die Altersangaben und die Altersverteilung beziehen sich auf Auszubildende vom ersten bis zum dritten Lehrjahr. Wie alt sind Auszubildende im Durchschnitt und wie verteilen sie sich vom Alter her? Das Kapitel *Alter der Auszubildenden und Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System* des Datenreports zum *Berufsbildungsbericht 2015* lässt einen Vergleich zu: Das Alter von *Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag* betrug 2013 in Berlin im Durchschnitt 21,3 und in Brandenburg 20,6 Jahre (BIBB 2013, S. 165).

Wenn man berücksichtigt, dass neun Auszubildende ihre Ausbildung in Brandenburg absolvieren und acht in Berlin, dann hätten sie ihre Ausbildung mit durchschnittlich 20,9 Jahren beginnen müssen. Wenn man die durchschnittliche Ausbildungszeit von 1,6 Jahren zum Alter bei Ausbildungsbeginn hinzuaddiert, dann müssten die Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung durchschnittlich 22,5 Jahre alt sein. Mit einem tatsächlichen Durchschnittsalter von 22,6 Jahren weichen die Befragten unwesentlich vom statistischen Durchschnitt ab. Jedoch entspricht die Altersverteilung der befragten Auszubildenden nicht der Altersverteilung im BIBB-Datenreport (vgl. ebd.).

7.2.3 Schulabschluss der Auszubildenden

Von den 17 Auszubildenden haben sieben das Abitur, einer das Fachabitur, fünf den mittleren Schulabschluss (MSA), zwei den erweiterten Hauptschulabschluss (EBR) und zwei einen ausländischen Schulabschluss. In der weiteren Auswertung fasse ich die beiden Abschlussarten Abitur und Fachabitur unter der Bezeichnung Studienberechtigung zusammen, wie es im BIBB-Datenreport auch getan wird (BIBB 2013).

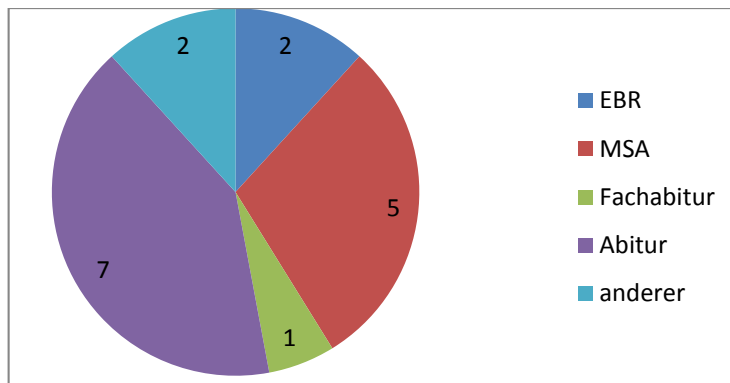


Abbildung 29: Schulabschluss der Auszubildenden

In Prozentzahlen ausgedrückt heißt das: 47 Prozent der befragten Auszubildenden haben eine Studienberechtigung, 29,4 Prozent haben einen mittleren Schulabschluss und jeweils 11,8 Prozent haben einen Haupt- beziehungsweise einen ausländischen Schulabschluss.

Bezogen auf den Schulabschluss unterscheidet sich die untersuchte Stichprobe von der Gesamtheit der Auszubildenden in Berlin und Brandenburg, die im BIBB-Datenreport beschrieben wird. 2013 hatten nach den dortigen Angaben 30,4 Prozent der Auszubildenden eine Studienberechtigung, 38,7 Prozent einen mittleren Schulabschluss und 25,2 Prozent einen Hauptschulabschluss (vgl. BIBB 2013, S. 173). Der Datenreport weist keine ausländischen Schulabschlüsse aus.

Die befragten Auszubildenden mit deutschem Schulabschluss haben im Vergleich zu allen Auszubildenden in Berlin und Brandenburg überdurchschnittlich häufig eine Studienberechtigung und unterdurchschnittlich häufig einen mittleren Schulabschluss oder Hauptschulabschluss.

7.2.4 Beeinträchtigungen der Auszubildenden

Zwei Auszubildende geben an, dass sie Beeinträchtigungen haben beziehungsweise hatten. Ein Auszubildender hat Rückenprobleme, die dazu führten, dass er den handwerklichen Beruf, den er zuerst erlernt hatte, nicht länger ausüben konnte. Aus diesem Grund absolviert er eine zweite Ausbildung: Bei der jetzigen kaufmännischen Tätigkeit schränken ihn die Rückenprobleme nicht ein. Der andere Auszubildende musste seine erste Ausbildung zum Koch aufgrund eines Darmbruchs abbrechen. Es war unklar, ob er wieder mit Lebensmitteln arbeiten darf. Er darf und hat nach mehreren Jahren fachfremder Arbeit eine neue Ausbildung zum Koch aufgenommen.

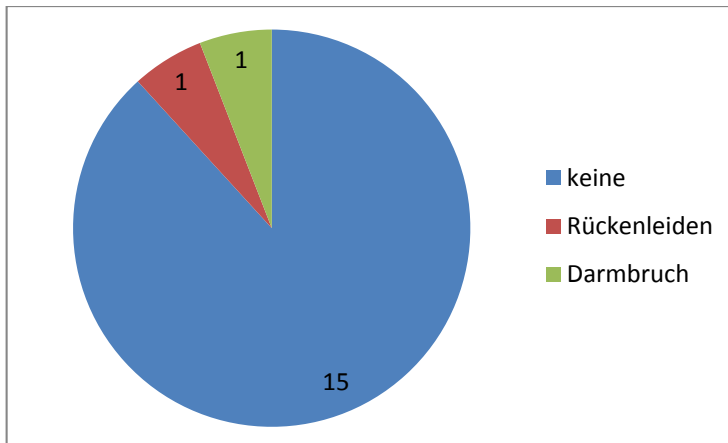


Abbildung 30: Beeinträchtigungen der Auszubildenden

Es liegen keine Daten zur Gesamtzahl der Auszubildenden mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen in Deutschland oder in den einzelnen Bundesländern vor (BIBB 2013, S.161).

7.2.5 Migrationshintergrund der Auszubildenden

4 von 17 Auszubildenden haben einen Migrationshintergrund. Das heißt, sie oder ihre Eltern sind nach Deutschland zugezogen und/oder haben keine deutsche Staatsbürgerschaft (Hassan-Yavuz 2014, S.16). Zwei der Auszubildenden sind aus dem Ausland zugezogen: einer aus Spanien und einer aus Kirgistan. Bei zwei Auszubildenden haben beide Elternteile einen Migrationshintergrund: Die Eltern eines Auszubildenden kommen aus der Türkei, der Vater einer Auszubildenden ist Pole und die Mutter Deutsch-Italienerin.

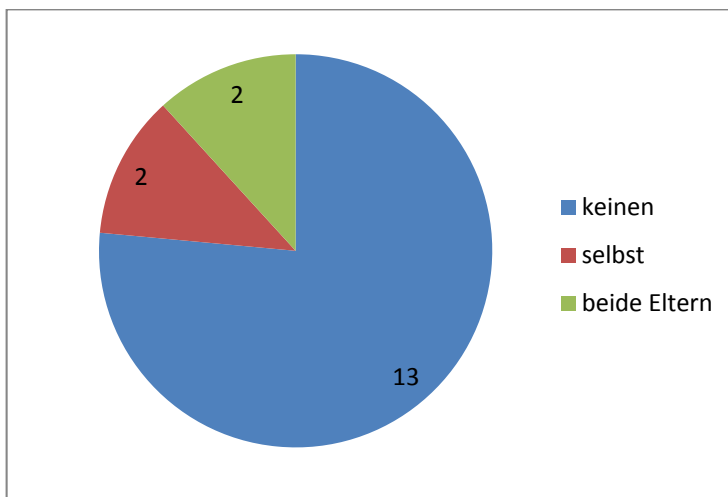


Abbildung 31: Migrationshintergrund der Auszubildenden

Es liegen keine vergleichbaren Daten zu Auszubildenden mit Migrationshintergrund vor. Dies liegt an der Heterogenität der Personen, auf die dieses Merkmal zutrifft, und an verschiedenen Definitionen des Begriffs *Migrationshintergrund*. Bekannt ist, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund und ohne Studienberechtigung es oft schwerer haben und dass sie länger brauchen, um einen Ausbildungsplatz zu finden (BIBB 2013, S.209) als Jugendliche mit Studienberechtigung und/oder ohne Migrationshintergrund.

In der Stichprobe gibt es einen Auszubildenden mit Migrationshintergrund ohne Studienberechtigung: Er zog als Kind mit seiner Familie aus Kirgistan nach Deutschland und strengte sich nach dem erweiterten Hauptschulabschluss jahrelang an, einen Ausbildungsplatz in seinem Wunschberuf zu erhalten.

7.2.6 Wohnort der Auszubildenden vor Ausbildungsbeginn

14 von 17 Personen sind für die Ausbildung in der Region geblieben; zwei sind aus dem Ausland zugezogen und ein Auszubildender ist in einem anderen Bundesland groß geworden. Er hatte in der Vergangenheit bereits in Berlin gelebt, ist also nicht völlig fremd in der Stadt, in der er während der Ausbildung lebt. Nur ein Auszubildender ist in eine ihm völlig fremde Umgebung gezogen. Eine Auszubildende, die aus dem Ausland hergezogen ist, hatte bis zu ihrem 15. Lebensjahr in Berlin gelebt und kam in eine ihr teilweise vertraute Umgebung zurück.

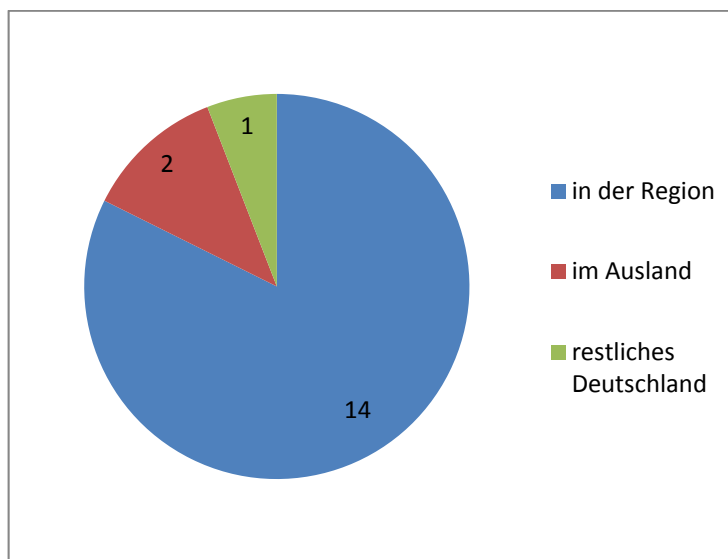


Abbildung 32: Wohnort der Auszubildenden vor Ausbildungsbeginn

Es liegen keine repräsentativen Daten zum Wohnort von Auszubildenden vor Ausbildungsbeginn vor.

7.2.7 Zeit der Auszubildenden vor der Ausbildung

Es befinden sich 11 von 17 Auszubildenden in der ersten Ausbildung; sechs befinden sich in der zweiten Ausbildung. Von den sechs, die sich in der zweiten Ausbildung befinden, haben drei eine erste berufliche Ausbildung erfolgreich absolviert, je einer hat ein Studium oder eine Ausbildung abgebrochen und einer hat sowohl ein Studium als auch eine Ausbildung abgebrochen. Bei der Definition des Begriffs *Ausbildungsabbruch* orientiere ich mich am Bundesausbildungsförderungsgesetz: „*Ein Auszubildender bricht die Ausbildung ab, wenn er den Besuch von Ausbildungsstätten einer Ausbildungsstättenart einschließlich der im Zusammenhang hiermit geforderten Praktika endgültig aufgibt*“ (§ 7 Abs. 3 BAföG).

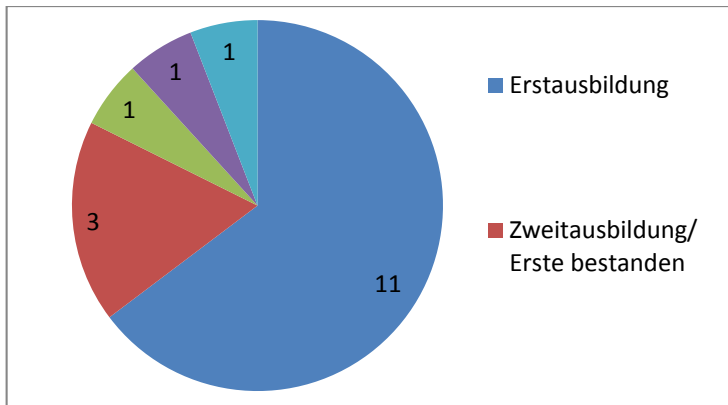


Abbildung 33: Zeit vor der Ausbildung

Es gibt keine vergleichbaren Daten für Auszubildende in Berlin und Brandenburg.

7.2.8 Pläne der Auszubildenden nach der Ausbildung

Nach der Ausbildung wollen 8 von 17 Auszubildenden im selben Betrieb und Beruf weiterarbeiten wie in der Ausbildung. Zwei Auszubildende wollen im selben Beruf weiterarbeiten, den sie erlernen, jedoch den Betrieb wechseln. Zwei Auszubildende wollen im Anschluss an die Ausbildung studieren und ein Auszubildender möchte eine zweite Ausbildung in einem anderen Beruf im selben Betrieb machen. Vier Auszubildende wissen noch nicht genau, wie es nach der Ausbildung weitergeht: Sie wägen zwischen verschiedenen Plänen ab und lassen die Zukunft auf sich zukommen.

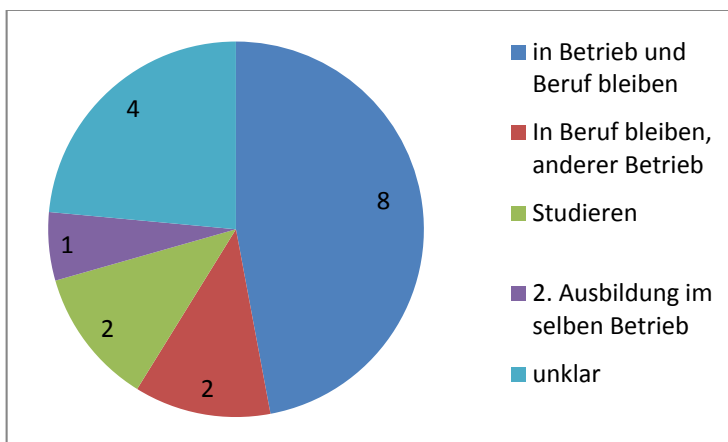


Abbildung 34: Pläne der Auszubildenden nach der Ausbildung

Es gibt keine Daten, die die Zukunftspläne einer größeren Gruppe Auszubildender behandeln. Der BIBB-Datenreport verzeichnet immerhin die Übernahmequote von Betrieben unterschiedlicher Größe. Diese Übernahmequote besagt, wie viel Prozent der Auszubildenden im Anschluss an die Ausbildung im selben Betrieb weiterbeschäftigt werden (BIBB 2013, S. 428). Sie lässt sich mit den acht Auszubildenden – das entspricht 47 Prozent – vergleichen, die gerne im selben Betrieb und Beruf weiterarbeiten möchten.

Kleinbetriebe in den Neuen Bundesländern, das heißt Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten, wie zum Beispiel das Landhaus Alte Eichen, hatten 2013 eine Übernahmequote von 66 Prozent. Mittlere Betriebe wie Knittel und Studio Babelsberg mit 50 bis 499 Beschäftigten hatten 2013 eine Übernahmequote von 61 Prozent und Großbetriebe wie FOCKE mit mehr als

500 Beschäftigten eine Übernahmequote von 79 Prozent (BIBB 2013, S. 421). Demnach könnten – zumindest statistisch betrachtet und auch nach den Angaben der Personalverantwortlichen – alle Auszubildenden, die das wollen, im Anschluss an die Ausbildung übernommen werden.

7.3 Beschreibung der Stichprobe der Auszubildenden unter Berücksichtigung von Merkmalskombinationen

Vergleicht man verschiedene Merkmale der Stichprobe miteinander, so zeigen sich Beziehungen zwischen ihnen. Die folgende Tabelle 6 gibt in Form einer Kreuzmatrix einen Überblick über mögliche Beziehungen von jeweils zwei Merkmalen. Diese Beziehungen werden in den Abschnitten 7.3.1 bis 7.3.8 näher behandelt. Bei den Merkmalen *Beeinträchtigung*, *Wohnort vor Ausbildung* und *Migrationshintergrund* sind die Fallzahlen zu gering, um größere Zusammenhänge herzustellen, zumal diese Merkmale auf eine heterogene Gruppe von Personen zutreffen.

	Alter	Schulabschluss	Beeinträchtigung	Migrationshintergrund	Nach der Ausbildung	Nach der Schule	Wohnort vor Ausbildung
Geschlecht	auffällig	auffällig	zu geringe Fallzahl	zu geringe Fallzahl	auffällig	auffällig	zu geringe Fallzahl
Alter		auffällig	zu geringe Fallzahl	zu geringe Fallzahl	auffällig	auffällig	zu geringe Fallzahl
Schulabschluss			zu geringe Fallzahl	zu geringe Fallzahl	auffällig	auffällig	zu geringe Fallzahl
Beeinträchtigung				zu geringe Fallzahl	zu geringe Fallzahl	zu geringe Fallzahl	zu geringe Fallzahl
Migrationshintergrund					zu geringe Fallzahl	zu geringe Fallzahl	zu geringe Fallzahl
Nach der Ausbildung						auffällig	zu geringe Fallzahl
Nach der Schule							zu geringe Fallzahl

Tabelle 6: Merkmalskorrelationen der Auszubildendenstichprobe

7.3.1 Verteilung der Auszubildenden nach Geschlecht und Alter

Betrachtet man das Alter der Auszubildenden nach Geschlecht, so fällt auf, dass die Altersspanne bei den Frauen erheblich kleiner ausfällt als bei den Männern. Eine typische weibliche Auszubildende in meiner Stichprobe ist 21 oder 22 Jahre alt; eine einzige ist 25 Jahre alt. Bei den Männern sieht die Verteilung ungleichmäßiger aus: Es gibt vier *junge* Auszubildende im Alter von 18 bis 21 Jahren; drei *durchschnittlich alte* männliche Auszubildende von 23 Jahren sowie drei *alte* Auszubildende von 25, 26 und 29 Jahren. Die folgende Abbildung zeigt die Altersverteilung nach Geschlecht.

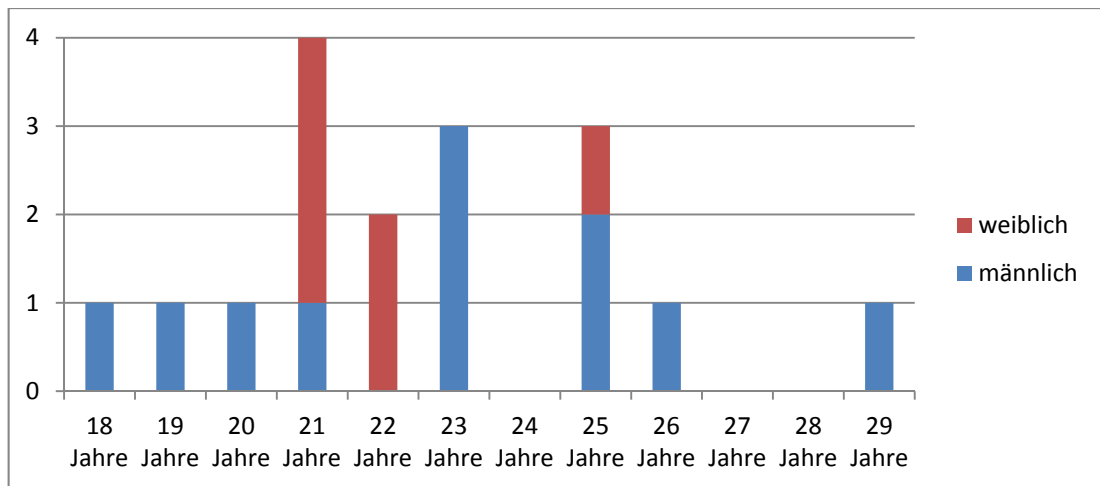


Abbildung 35: Altersverteilung nach Geschlecht der Auszubildenden

Die weiblichen Auszubildenden sind im Durchschnitt 22 Jahre alt und damit knapp ein Jahr jünger als die männlichen Auszubildenden, die im Durchschnitt 22,9 Jahre alt sind. Der Altersmedian beträgt bei beiden Geschlechtern 22 Jahre. Die Standardabweichung ist bei den Männern mit 3,3 Jahren mehr als doppelt so hoch wie bei den Frauen, bei denen er 1,6 Jahre beträgt. Das liegt daran, dass die Altersverteilung bei den Frauen homogener ist, siehe Abbildung 35. Für qualitative Daten bietet sich ein Blick auf den Modalwert/Modus an; das ist in diesem Fall das Alter, das die meisten Auszubildenden eines Geschlechts gemein haben. Bei den weiblichen Auszubildenden liegt der Modalwert bei 21 Jahren, bei den männlichen bei 23 Jahren – jeweils mit einer Häufigkeit von drei. Die folgende Tabelle 7 zeigt die altersbezogenen Werte im Überblick.

Alter in Jahren/Geschlecht	männlich	weiblich	beide
Durchschnitt	22,9	22	22,6
Median	22	22	22
Standardabweichung	3,3	1,6	2,8
Modalwert	23	21	21

Tabelle 7: Altersdurchschnitt nach Geschlecht der Auszubildenden

Aus Abschnitt 7.2.1 ist bekannt, dass das durchschnittliche Alter der befragten Auszubildenden dem statistischen Durchschnitt entspricht, die Altersverteilung allerdings nicht. Ist dem auch so, wenn man männliche und weibliche Auszubildende getrennt betrachtet?

Bei den weiblichen Auszubildenden gibt es gewisse Übereinstimmungen mit dem BIBB-Datenreport: Ein großer Teil der Frauen beginnt die Ausbildung mit 18, 19 oder 20 Jahren (BIBB 2013, S. 166). Fünf von den sechs befragten weiblichen Auszubildenden haben ihre Ausbildung mit 18, 19 oder 20 Jahren begonnen. Die Altersverteilung der befragten männlichen Auszubildenden weicht stark von der Gesamtheit männlicher Auszubildender in Deutschland ab: Die Mehrheit aller Auszubildenden in Deutschland beginnt die Ausbildung bis zum Alter von 19 Jahren und nicht erst in einem höheren Alter, so wie es bei vielen männlichen Auszubildenden in der Stichprobe der Fall ist (ebd.).

7.3.2 Verteilung der Auszubildenden nach Geschlecht und Schulabschluss

Betrachtet man die Schulabschlüsse der befragten Auszubildenden nach Geschlecht, so fällt auf, dass die Frauen häufig höhere Schulabschlüsse haben als die Männer. Vier von sechs

weiblichen Auszubildenden haben das Abitur, eine den mittleren Schulabschluss und eine einen ausländischen Schulabschluss. Von elf männlichen Auszubildenden haben drei das Abitur, einer das Fachabitur, vier den mittleren Schulabschluss, zwei den erweiterten Hauptschulabschluss und einer einen ausländischen Schulabschluss.

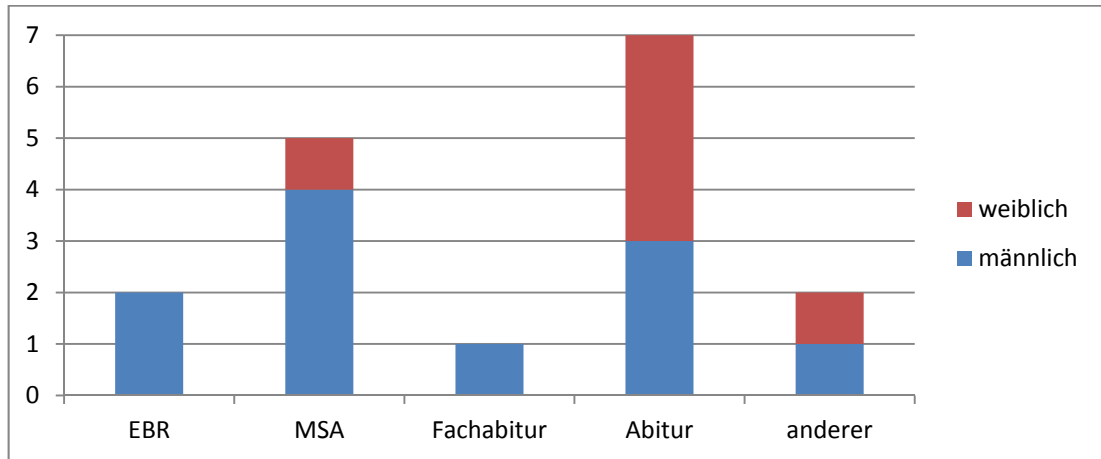


Abbildung 36: Schulabschluss nach Geschlecht der Auszubildenden

Betrachtet man alle Auszubildenden in Deutschland, so haben auch hier Frauen häufiger höhere Schulabschlüsse als Männer (BIBB 2013, S. 174) – so, wie es in der Stichprobe der Fall ist. Tabelle 8 stellt nebeneinander, wie viele Prozent der befragten Auszubildenden und der Auszubildenden in Deutschland einen bestimmten Schulabschluss haben.

Lässt man die ausländischen Bildungsabschlüsse außer Acht, da sie im Datenreport nicht vorkommen, sind die befragten Auszubildenden mit Studienberechtigung in der Stichprobe überrepräsentiert: bei den Männern um 19 Prozentpunkte, bei den Frauen um 49 Prozentpunkte. Beim mittleren Schulabschluss stimmen die Werte für die Gesamtheit der männlichen Auszubildenden in Deutschland und für die befragten männlichen Auszubildenden mit 42 und 40 Prozent fast überein. Bei den Frauen gibt es eine Abweichung von 23 Prozentpunkten aufgrund des sehr hohen Abiturientinnenanteils in der Stichprobe. Auszubildende mit Hauptschulabschluss sind in der Stichprobe unterrepräsentiert: Bei den Männern um 14 Prozentpunkte, bei den Frauen um 23 Prozentpunkte (ebd.).

	Hauptschulabschluss	Mittlerer Schulabschluss	Studienberechtigung
Männer in DE	33,6 %	41,8 %	21,3 %
Befragte Männer	20 %	40 %	40 %
Frauen in DE	23,4 %	43,1 %	31,2 %
Befragte Frauen	-	20 %	80 %

Tabelle 8: Schulabschluss nach Geschlecht der Auszubildenden in Deutschland und in der Stichprobe (vgl. BIBB 2013, S.174)

7.3.3 Verteilung der Auszubildenden nach Geschlecht und Zeit vor der Ausbildung

Vergleicht man, was die Auszubildenden vor Ausbildungsbeginn gemacht haben, ergeben sich Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Alle weiblichen Auszubildenden befinden sich in der Erstausbildung. Zwei haben den Betrieb gewechselt, lernen aber denselben Be-

ruf weiter. Bei den Männern befindet sich mit fünf Personen weniger als die Hälfte in der Erstausbildung. Von den restlichen sechs in Zweitausbildung haben drei erfolgreich eine Erstausbildung abgeschlossen, einer hat die erste Ausbildung im selben Beruf abgebrochen, einer hat das Studium abgebrochen und einer hat Studium und Ausbildung in einem anderen Beruf abgebrochen.

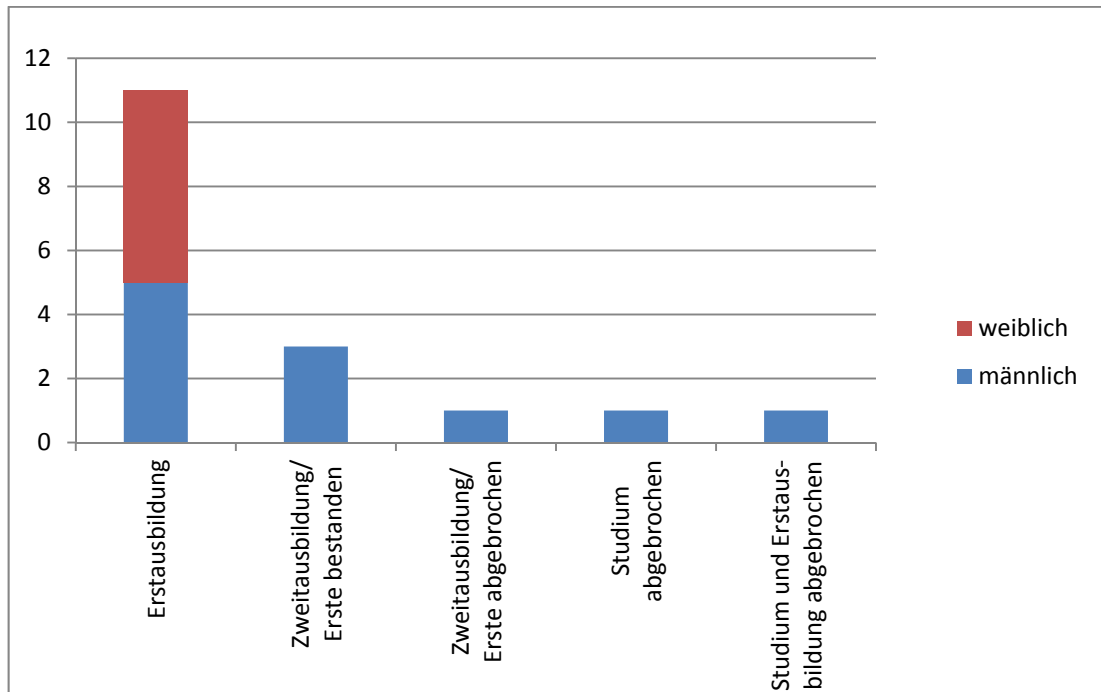


Abbildung 37: Zeit vor der Ausbildung nach Geschlecht der Auszubildenden

7.3.4 Verteilung der Auszubildenden nach Geschlecht und Plänen nach der Ausbildung

Bei den beruflichen Plänen für die Zeit nach der Ausbildung gibt es – genauso wie für die Zeit vor der Ausbildung – Unterschiede nach Geschlecht. Alle weiblichen Auszubildenden sind mit ihrer Berufswahl zufrieden und wollen nach der Ausbildung im erlernten Beruf tätig sein. Vier von sechs Frauen wollen im Ausbildungsbetrieb weiterarbeiten. Zwei wollen den Betrieb wechseln: Sie lernen in der Gastronomie, wo es normal, ja geradezu erwünscht ist, dass das Personal mobil ist und in verschiedenen Betrieben Erfahrung sammelt.

Bei den männlichen Auszubildenden ist das Bild uneinheitlich. Vier wollen vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Einer möchte im Ausbildungsbetrieb eine zweite Ausbildung absolvieren, um im Anschluss dort im erlernten Zweitberuf zu arbeiten. Zwei männliche Auszubildende wollen im Anschluss an die Ausbildung studieren und drei haben noch keine genauen Pläne, jedoch vage Vorstellungen, die eine Weiterarbeit im Ausbildungsbetrieb mehrheitlich ausschließen.

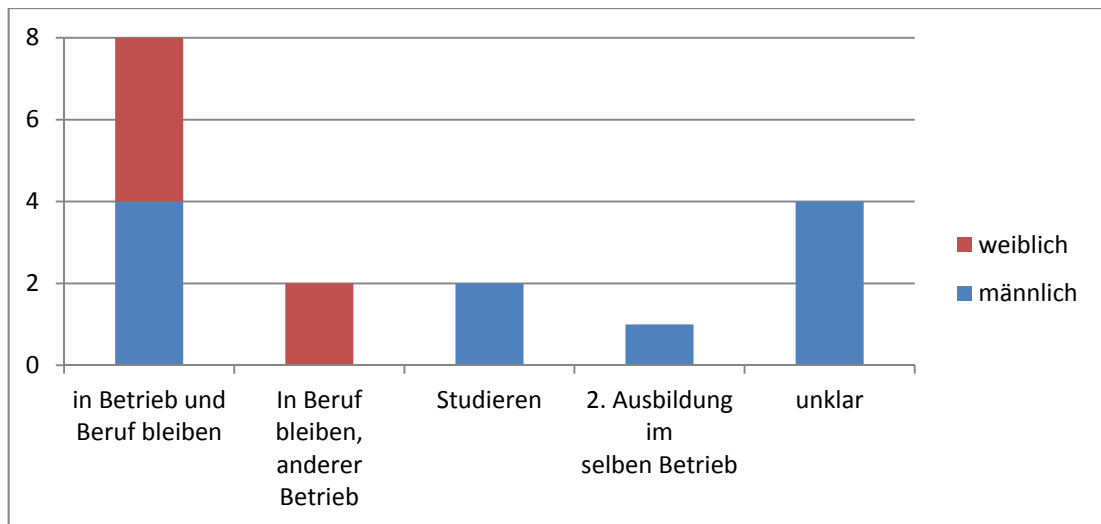


Abbildung 38: Pläne nach der Ausbildung nach Geschlecht der Auszubildenden

7.3.5 Verteilung der Auszubildenden nach Alter und Schulabschluss

Es bestehen – zumindest auf den ersten Blick – Zusammenhänge zwischen dem Alter der Auszubildenden und ihren Schulabschlüssen. Auszubildende mit dem mittleren Schulabschluss sind mit 20,2 Jahren im Durchschnitt am jüngsten; die Standardabweichung beträgt 1,9 Jahre. Es folgen die Abiturienten mit einem Altersdurchschnitt von 22,7 Jahren und einer Standardabweichung von 2,9 Jahren, die auf den großen Altersabstand des einzigen 29-jährigen Auszubildenden zu den anderen Auszubildenden mit Abitur zurückzuführen ist. Die beiden Auszubildenden mit Hauptschulabschluss sind im Durchschnitt 24 Jahre alt mit einer Standardabweichung von einem Jahr. Die beiden Auszubildenden mit ausländischem Schulabschluss sind jeweils 25 Jahre alt und der Fachabiturient ist 26 Jahre alt.

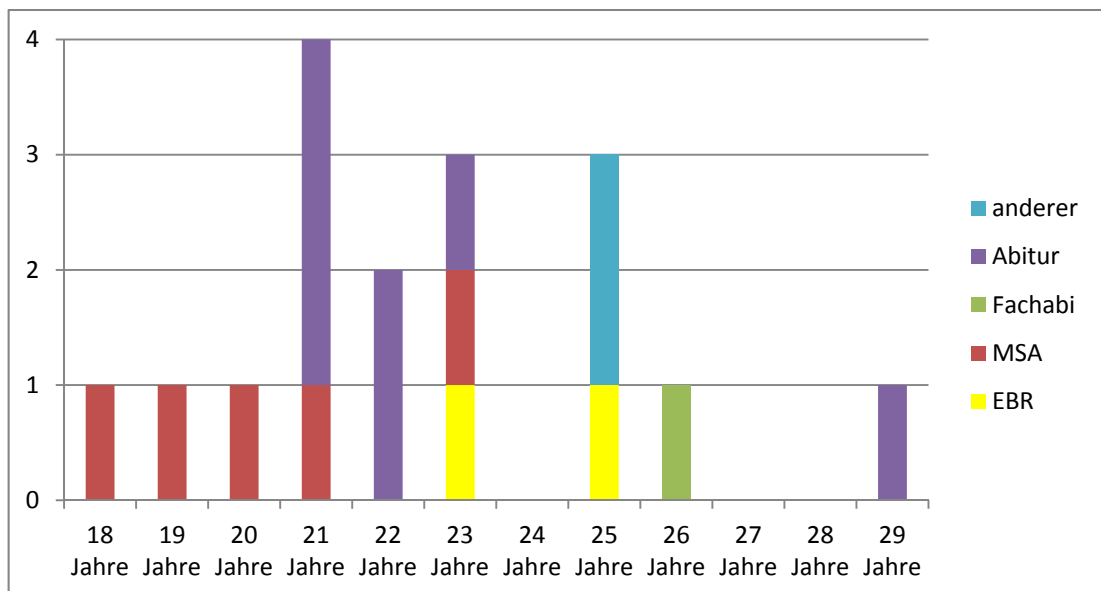


Abbildung 39: Schulabschluss nach Alter der Auszubildenden

Das Alter der Auszubildenden lässt sich nicht alleine aufgrund des Schulabschlusses erklären. Wichtig ist auch, was die Auszubildenden vor der jetzigen Ausbildung getan haben (vgl. 7.2.7). Das Alter kann mit wenigen oder einer Vielzahl an Perspektiven zu tun haben, die sich den Auszubildenden aufgrund des Schulabschlusses bieten. Das Alter kann aber

auch zu tun haben mit dem individuellen Reife- und Orientierungsprozess der Auszubildenden. Das Geschlecht (vgl. 7.2.1) scheint mit dem Alter bei Ausbildungsbeginn zu korrelieren.

7.3.6 Verteilung der Auszubildenden nach Alter und Zeit vor der Ausbildung

Offensichtlich sind Alter und Vorerfahrungen der Auszubildenden miteinander verknüpft. Bis zum Alter von 22 Jahren befinden sich alle in der Erstausbildung, mit einer Ausnahme: Ein Auszubildender zog seine erste Lehre im Handwerk trotz gesundheitlicher Probleme bis zum Ende durch und begann direkt im Anschluss eine kaufmännische Ausbildung. Er war zum Zeitpunkt des Interviews 20 Jahre alt. Bei den älteren Auszubildenden sind die Lebensläufe vielfältiger. Eine Auszubildende ist mit 25 Jahren in der Erstausbildung die Ausnahme; alle anderen *älteren* Auszubildenden hatten bereits eine andere Ausbildung und/oder ein Studium begonnen.

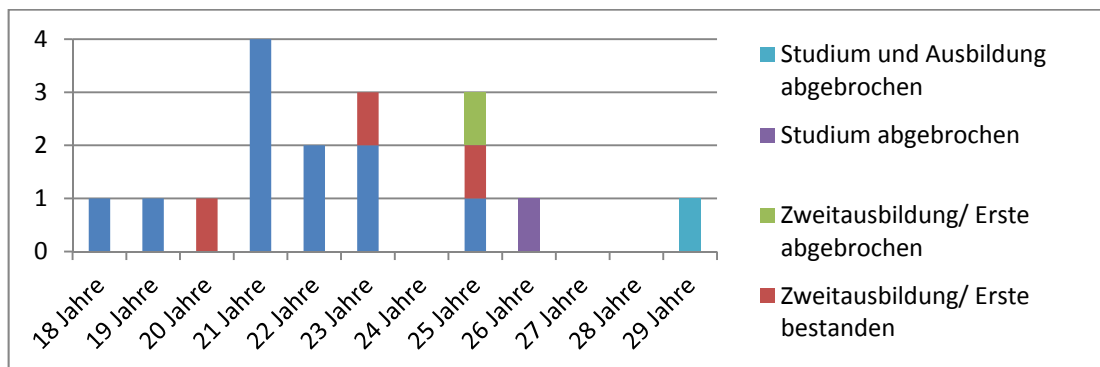


Abbildung 40: Zeit vor der Ausbildung nach Alter der Auszubildenden

7.3.7 Verteilung der Auszubildenden nach Alter und Plänen nach der Ausbildung

Setzt man das Alter der Auszubildenden und ihre Pläne nach der Ausbildung in Verbindung, so fällt auf, dass die *jüngeren* Auszubildenden im Alter von bis zu 22 Jahren überwiegend im Beruf und größtenteils auch im Betrieb bleiben wollen. Bei den *älteren* Auszubildenden ab 23 Jahren sind die Zukunftspläne vielfältiger. Die Hälfte will im Beruf und größtenteils auch im Betrieb bleiben, jeweils ein Viertel will studieren oder schwankt zwischen verschiedenen Zukunftsplänen.

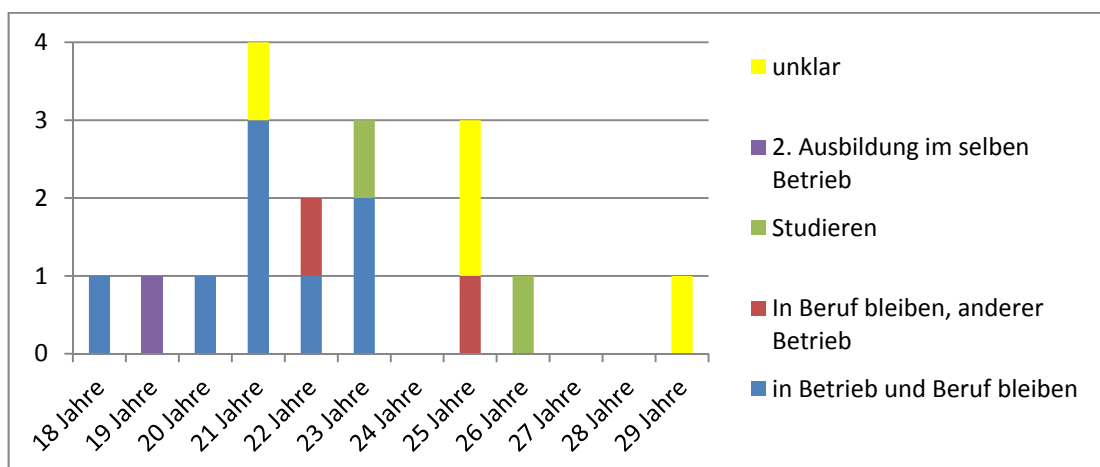


Abbildung 41: Pläne nach der Ausbildung nach Alter der Auszubildenden

7.3.8 Verteilung der Auszubildenden nach Schulabschluss und Plänen nach der Ausbildung

Es scheint einen Zusammenhang zwischen Schulabschluss und Plänen nach der Ausbildung zu geben: Sämtliche Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss wollen im Ausbildungsbetrieb weiterarbeiten. Von den Auszubildenden mit Studienberechtigung will das nicht einmal die Hälfte.

Ein wenig verzerrt ist die Abbildung 42 unten bezogen auf die Auszubildenden mit Hauptschulabschluss. Ein Auszubildender hat seine Zukunftspläne als unklar angegeben. Er liebt seinen Beruf und wird sicherlich darin weiterarbeiten; nur wo und ob angestellt oder selbstständig, darüber ist er sich noch nicht im Klaren. Insofern ist davon auszugehen, dass beide Auszubildenden mit Hauptschulabschluss in ihrem Ausbildungsberuf weiterarbeiten werden.

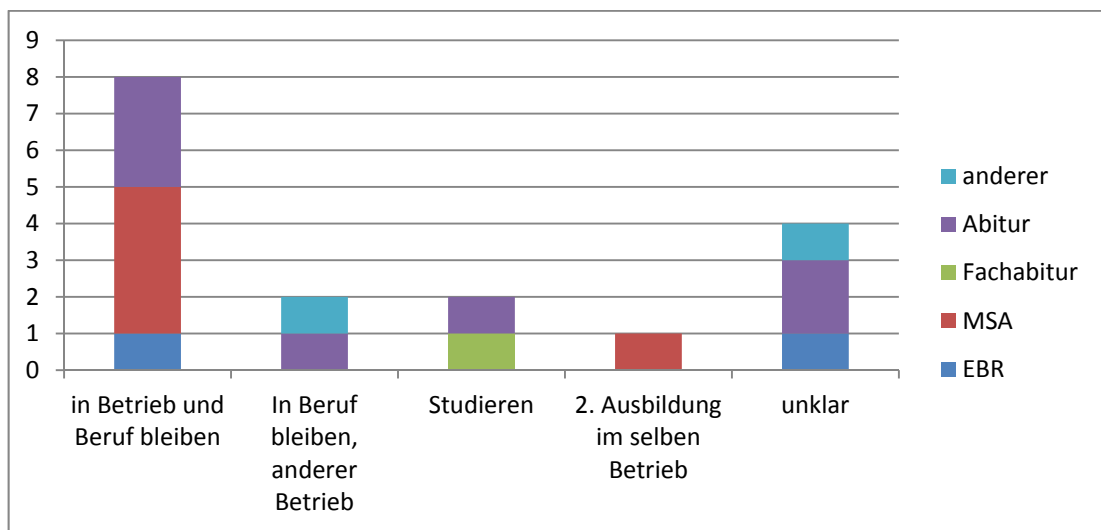


Abbildung 42: Pläne nach der Ausbildung nach Schulabschluss der Auszubildenden

7.4 Entscheidungsgründe aller Auszubildenden für den Ausbildungsbetrieb

In den Abschnitten 7.4.1 bis 7.4.3 trage ich zusammen, aus welchen Gründen sich Auszubildende für einen Ausbildungsbetrieb entscheiden. Ich vergleiche, anhand welcher Gründe sie ihre Entscheidung tatsächlich gefällt haben und welche Gründe sie bei einer fiktiven Entscheidung berücksichtigen würden. Aus den gesammelten Entscheidungsgründen aller Auszubildenden erstelle ich eine Rangfolge.

Diese Rangfolge bemisst sich nach der Anzahl der Auszubildenden, die einen Entscheidungsgrund anführen und der Anzahl der Betriebe, in denen diese Auszubildenden lernen. Im Zweifelsfall gewichte ich die Anzahl der Betriebe stärker als die Anzahl der Auszubildenden. Das heißt zum Beispiel: Wenn sieben Auszubildende aus drei Betrieben sich aus Grund A für einen Ausbildungsbetrieb entscheiden und fünf Auszubildende aus vier Betrieben sich aus Grund B für einen Ausbildungsbetrieb entscheiden, steht Grund B in der Rangfolge vor Grund A.

7.4.1 Tatsächliche Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb

Im Schlussteil der vier Fallstudien finden sich Tabellen, in denen die Gründe – tatsächlich und fiktiv – für jeden Ausbildungsbetrieb aufgeführt werden. In der folgenden Tabelle 9

finden sich die tatsächlichen Entscheidungsgründe für die vier Betriebe im direkten Vergleich, so wie sie in den letzten Kapiteln der vier Einzelfallstudien vorgestellt wurden (vgl. Kapitel mit Fallstudien).

	FOCKE	Knittel	Landhaus Alte Eichen	Studio Babelsberg
Erster Eindruck	✓	✓	✓	✓
Empfehlungen	✓	✓	✓	✓
Vergleich	✓	✓	✓	✓
Betriebsklima	✓	✓		
Außenauftritt	✓	✓		
Bezahlung	✓			✓
Neue Technik	✓			
Perspektiven	✓	✓		
Ort	✓		✓	✓
Niveau			✓	
Größe			✓	
Solidität				✓
Ansehen				✓

Tabelle 9: Tatsächliche Entscheidungsgründe aller Auszubildenden für die vier Ausbildungsbetriebe

Alle Auszubildenden je eines Betriebs nennen in der Regel sechs bis sieben Gründe dafür, weshalb sie eine Ausbildung beim jeweiligen Betrieb machen wollen. Nur bei FOCKE führen die Auszubildenden neun Gründe an. Die größte Übereinstimmung findet sich mit sechs identischen Entscheidungsgründen bei den Firmen FOCKE und Knittel. Mit Studio Babelsberg verbindet FOCKE fünf und mit dem Landhaus Alte Eichen vier Entscheidungsgründe. Das Landhaus Alte Eichen hat jeweils vier Entscheidungsgründe mit Knittel und Studio Babelsberg gemein. Drei Entscheidungsgründe treffen auf alle Betriebe zu und sind sozusagen die Universalentscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb: der erste Eindruck, Empfehlungen und der Vergleich mit anderen Betrieben.

Auszubildende in drei Betrieben nennen den Entscheidungsgrund Ort. Einige Entscheidungsgründe treffen nur auf zwei Betriebe zu. Alle Auszubildenden bei FOCKE und zwei bei Knittel haben im Vorfeld das freundliche Betriebsklima wahrgenommen. Drei Auszubildende bei FOCKE und zwei bei Studio Babelsberg haben sich aufgrund der Bezahlung für ihren Ausbildungsbetrieb entschieden. Die Begründung dafür fällt unterschiedlich aus: Die Auszubildenden bei FOCKE finden die Bezahlung während und nach der Ausbildung generell gut; die Bühnenmaler sind froh, dass sie mit ihrer Leidenschaft für die Malerei Geld verdienen und sich nicht ausschließlich einer brotlosen Kunst hingeben.

Jeweils zwei Auszubildende bei FOCKE und bei Knittel gehen auf Perspektiven ein: In beiden Fällen geht es um die Übernahme und um Weiterbildungsangebote sowie damit verbundene Aufstiegschancen. Diese vier Auszubildenden wollen im Anschluss an die Ausbildung im Betrieb weiterarbeiten. Ein Auszubildender von FOCKE und drei von Knittel haben sich im Vorfeld der Ausbildung im Internet über ihren Arbeitgeber informiert und fanden den Außenauftritt seriös. Auf den Arbeitsort beziehen sich eine Auszubildende von FOCKE, ein Auszubildender von Studio Babelsberg und drei Auszubildende vom Landhaus Alte Eichen: Allen ist wichtig, dass sich der Arbeitgeber nicht weit entfernt vom tatsächlichen oder gewünschten Wohnort befindet.

Neben den Gemeinsamkeiten zeichnen sich Entscheidungsgründe ab, die typisch für einen einzelnen Betrieb sind. Auszubildende entscheiden sich für FOCKE, weil sie mit der neuesten Technik arbeiten wollen, und für das Landhaus Alte Eichen, weil sie in einem kleineren Hotel-Restaurant lernen wollen. Absolvieren sie dort die Ausbildung zum Koch beziehungsweise zur Köchin, ist ihnen das Niveau der Küche wichtig. Für Studio Babelsberg entscheiden sich Auszubildende, weil sie eine fachlich fundierte Ausbildung erwarten. Das Ansehen von Studio Babelsberg ist darüber hinaus bei den Bühnenmalern entscheidungsrelevant.

Ich bilde eine Rangfolge der Entscheidungsgründe der Auszubildenden für ihre Ausbildungsbetriebe, indem ich die Gründe nach der Anzahl der Auszubildenden und der Betriebe, aus denen die Nennungen stammen, ordne.

Rang	Entscheidungsgrund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	14/4
2	Vergleich	9/4
3	Empfehlungen	8/4
4	Ort	4/3
5	Betriebsklima	7/2
6	Bezahlung	5/2
7	Perspektiven	4/2
7	Außenauftritt	4/2
8	Größe	4/1
9	Ansehen	2/1
9	Solidität	2/1
9	Niveau	2/1
9	neue Technik	2/1

Tabelle 10: Rangfolge der tatsächlichen Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb

7.4.2 Fiktive Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb

Die tatsächlichen Entscheidungsgründe lassen sich ergänzen um fiktive Entscheidungsgründe bei einer erneuten Ausbildungswahl und allgemeingültige Ratschläge bezüglich der Betriebswahl. Die Auszubildenden haben verschiedene Gründe angegeben, aufgrund derer sie sich erneut für einen Ausbildungsbetrieb entscheiden würden beziehungsweise die sie anderen empfehlen, bei einer solchen Wahl zu berücksichtigen.

	FOCKE	Knittel	Landhaus Alte Eichen	Studio Babelsberg
Erster Eindruck	✓	✓	✓	✓
Ort			✓	
Betriebsklima	✓			✓
Größe	✓		✓	
Bezahlung	✓			
Perspektiven		✓		
Solidität		✓		✓
Ansehen				✓
Niveau			✓	
Empfehlungen			✓	

Tabelle 11: Fiktive Entscheidungsgründe aller Auszubildenden

Den ersten Eindruck würden Auszubildenden aus allen Betrieben bei der erneuten Wahl eines Ausbildungsbetriebs berücksichtigen beziehungsweise anderen Personen empfehlen zu berücksichtigen. Diesen ersten Eindruck haben sie auch bei der tatsächlichen Wahl ihres Ausbildungsbetriebs berücksichtigt. Es handelt sich sozusagen um den Universalgrund für eine Ausbildungsentscheidung. Auf Empfehlungen und Vergleiche gehen die Auszubildenden bei einer erneuten Entscheidung nicht mehr ein.

Neben dem Entscheidungsgrund, den Auszubildende aus allen Betrieben nennen, gibt es Gründe, die jeweils nur Auszubildende aus zwei Betrieben teilen. Die Auszubildenden von FOCKE und dem Landhaus Alte Eichen würden bei einer erneuten Entscheidung die Größe des Betriebs berücksichtigen. Auszubildende von FOCKE und Studio Babelsberg berücksichtigen bei der fiktiven Entscheidung das Betriebsklima. Solidität spielt bei der fiktiven Entscheidung von Auszubildenden bei Knittel und Studio Babelsberg eine Rolle.

Fiktive Entscheidungsgründe, die jeweils nur von Auszubildenden aus einem Betrieb angeführt werden, sind bei FOCKE die Bezahlung, bei Knittel Perspektiven, beim Landhaus Alte Eichen Empfehlungen und das Niveau der Küche und bei Studio Babelsberg das Ansehen. Es handelt sich bei allen fiktiven Entscheidungsgründen um solche, die auch bei der tatsächlichen Entscheidung für den Betrieb eine Rolle spielten.

Aus den fiktiven Entscheidungsgründen lässt sich wiederum eine Rangfolge erstellen.

Rang	Entscheidungsgrund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	9/4
2	Betriebsklima	5/2
3	Größe	4/2
4	Ort	4/1
4	Bezahlung	4/1
5	Solidität	3/1
6	Ansehen	1/1
6	Perspektiven	1/1
6	Niveau	1/1
6	Empfehlungen	1/1

Tabelle 12: Rangfolge fiktiver Entscheidungsgründe aller Auszubildenden

7.4.3 Alle Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb

Ich führe tatsächliche und fiktive Entscheidungsgründe zusammen und komme somit auf die Gesamtrangfolge der Entscheidungsgründe von Auszubildenden für einen Ausbildungsbetrieb. Bei der Gewichtung der Gründe habe ich der Anzahl der Betriebe, in denen die Auszubildenden lernen, eine größere Bedeutung beigemessen als der Anzahl der Auszubildenden, die einen Grund nennen.

Rang	Entscheidungsgrund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	15/4
2	Vergleich	9/4
3	Empfehlungen	8/4
4	Betriebsklima	9/3
5	Ort	8/2
6	Größe	6/2
6	Bezahlung	6/2
7	Perspektiven	4/2
7	Außenauftritt	4/2
8	Solidität	3/2
9	Ansehen	2/1
9	Niveau	2/1
9	neue Techniken	2/1

Tabelle 13: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb aller Auszubildenden

Aus dem Zusammenspiel von tatsächlichen und fiktiven Entscheidungsgründen sowie Ratschlägen ergibt sich eine Rangfolge von Entscheidungsgründen. Der erste Eindruck, Vergleiche und Empfehlungen sind Auszubildenden aus allen Betrieben wichtig. Das Betriebsklima spielt in drei von vier Betrieben eine Rolle bei der Entscheidungsfindung. Ort, Größe, Bezahlung, Perspektiven, Außenauftritt und Solidität sind Auszubildenden in der Hälfte der Betriebe wichtig und Ansehen, Niveau und neue Technik spielen jeweils nur bei der Entscheidung für einen Betrieb eine Rolle.

7.5 Vergleich der Entscheidungsgründe nach Betrieben – eine Cross-Case-Analyse

Entscheidungsgründe variieren von Betrieb zu Betrieb. Ich untersuche, inwieweit die Entscheidungsgründe für einzelne Betriebe mit der Gesamtheit aller Entscheidungsgründe übereinstimmen. Dabei gehe ich wie folgt vor: Ich vergleiche nur die Gründe, die von mehreren Auszubildenden genannt werden, sodass Einzelfälle das Entscheidungsbild nicht verzerrern. Ich führe nur klare Unterschiede in der Rangfolge auf. Das sind

- a) Gründe, die in einer Gruppe von allen Personen genannt werden und in der anderen nur von einem Teil;
- b) Gründe, die in einer Gruppe von mehr, in der anderen von weniger als der Hälfte der Personen genannt werden;
- c) Gründe, die in einer Gruppe von zwei oder mehr, in der anderen Gruppe von keiner Person angeführt werden.

Nach denselben Regeln vergleiche ich die Entscheidungsgründe der Auszubildenden nach Stichprobenmerkmalen in den Abschnitten 7.6.1 bis 7.7.8.

Rang	Entscheidungsgrund	Personen, die ihn nennen
1	erster Eindruck	4
1	Betriebsklima	4
1	Bezahlung	4
2	Empfehlung	2
2	Größe	2
2	neue Technik	2
2	Perspektiven	2
3	Außenauftritt	1
3	Ort	1
3	Vergleich	1

Tabelle 14: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für FOCKE

Alle Auszubildenden von FOCKE haben sich tatsächlich entschieden oder würden sich erneut entscheiden für das Unternehmen aufgrund des ersten Eindrucks, des Betriebsklimas und der Bezahlung. Für jeweils zwei Auszubildende spielen Empfehlungen, die Größe, Perspektiven und die neue Technik eine Rolle bei der Entscheidungsfindung.

Im Vergleich zu den Entscheidungsgründen aller Auszubildenden spielen für die Auszubildenden von FOCKE das Betriebsklima, der Ort und die Bezahlung eine größere Rolle bei der Entscheidungsfindung; der Außenauftritt und Vergleiche eine kleinere.

Diese Entscheidungsrangfolge für FOCKE deckt sich mit meinen Beobachtungen und den Aussagen der Personalleiterin: Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gehen freundlich miteinander um, werden gut bezahlt und arbeiten an modernen Industriearbeitsplätzen.

Rang	Entscheidungsgrund	Personen, die ihn nennen
1	erster Eindruck	4
1	Vergleiche	4
2	Betriebsklima	3
2	Außenauftritt	3
3	Perspektiven	2
3	Empfehlungen	2
4	Organisation	1

Tabelle 15: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für Knittel

Alle Auszubildenden haben sich aufgrund des ersten Eindrucks und aufgrund von Vergleichen für Knittel entschieden. Die Mehrheit hat das Betriebsklima und den Außenauftritt bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt. Jeweils der Hälfte der Auszubildenden sind Perspektiven und Empfehlungen wichtig und ein Auszubildender achtet auf die Solidität der Ausbildung. Im Vergleich zu allen Auszubildenden gewichten die Auszubildenden von Knittel das Betriebsklima, Perspektiven und den Außenauftritt stärker.

Die Gründe, aufgrund derer sich die Mehrheit der Auszubildenden für Knittel entscheidet, decken sich mit meinen Beobachtungen und weiteren Aussagen der Auszubildenden und der Personalleiterin: Es ist ein serviceorientierter Betrieb, in dem ein professioneller und freundlicher Umgang gepflegt wird.

Rang	Entscheidungsgrund	Personen, die ihn nennen
1	erster Eindruck	5
2	Ort	4
2	Größe	4
3	Vergleich	3
4	Empfehlung	2
4	Niveau	2

Tabelle 16: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für das Landhaus Alte Eichen

Alle Auszubildenden haben sich aufgrund des ersten Eindrucks für das Landhaus Alte Eichen entschieden. Die absolute Mehrheit berücksichtigt Ort und Größe bei der Entscheidung. Die einfache Mehrheit achtet auf Vergleiche und jeweils zwei Auszubildende halten das Niveau und Empfehlungen für wichtig. Im Vergleich zu allen Auszubildenden achten die Auszubildenden vom Landhaus Alte Eichen stärker auf Ort und Größe. Im Unterschied zu den anderen Betrieben gibt es bei den Auszubildenden im Landhaus Alte Eichen keine Entscheidungsgründe, die nur von einer Person genannt werden.

Diese starken Übereinstimmungen in den Entscheidungsgründen decken sich mit meinen Beobachtungen im Betrieb und weiteren Aussagen aus den Interviews mit den Auszubildenden und dem Restaurantleiter: Das Landhaus Alte Eichen ist ein familiärer und fördernder gastronomischer Ausbildungsbetrieb.

Rang	Entscheidungsgrund	Personen, die ihn nennen
1	erster Eindruck	2
1	Empfehlung	2
1	Betriebsklima	2
1	Bezahlung	2
1	Ansehen	2
1	Solidität	2
2	Vergleich	1

Tabelle 17: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für Studio Babelsberg

In der Rangfolge der Entscheidungsgründe für Studio Babelsberg gibt es keinen Grund, den alle oder auch nur eine Mehrheit der Auszubildenden anführen. Jeweils die Hälfte der Auszubildenden geht auf die Gründe erster Eindruck, Empfehlung, Betriebsklima, Bezahlung, Ansehen und Inhalte ein. Im Vergleich zu allen Auszubildenden sind den Auszubildenden von Studio Babelsberg der erste Eindruck und Vergleiche weniger wichtig. Die Bezahlung ist ihnen hingegen etwas wichtiger.

Die Tatsache, dass es keine einheitlichen Entscheidungsgründe für Studio Babelsberg als Ausbildungsbetrieb gibt, deckt sich mit meinen Beobachtungen und weiteren Aussagen aus den Interviews, die einen komplexen und widersprüchlichen Betrieb offenlegen.

7.6 Entscheidungsgründe für einen Ausbildungsbetrieb nach Einzelmerkmalen der Stichprobe der Auszubildenden

Bei der variablenorientierten Mustererkennung untersuche ich, ob Auszubildende, auf die bestimmte Merkmale zutreffen, sich aufgrund ähnlicher Gründe für einen Ausbildungsbetrieb entscheiden. Wenn ja, spricht dies für Zusammenhänge zwischen den Merkmalsausprägungen der Stichprobe und ihren Entscheidungsgründen. Manche Zusammenhänge

scheinen zufällig zu sein, manche begründet. Ich unterscheide an dieser Stelle zwei Arten von Korrelationen:

- a) Kausalzusammenhänge – diese werden als solche von den Auszubildenden in den Interviews benannt;
- b) Korrelationen – bei denen ich nicht weiß, ob sie zufällig oder begründet sind.

Ich werde an späterer Stelle, wenn ich die Entscheidungsgründe von Auszubildenden sowie Schülerinnen und Schülern zusammentrage, die Kategorie *vermutete Kausalzusammenhänge* zusätzlich zu den *Kausalzusammenhängen* und *Korrelationen* anführen und so den Grad der Zusammenhangswahrscheinlichkeit weiter ausdifferenzieren, vgl. 9.2 bis 9.3.5.

7.6.1 Entscheidungsgründe nach Geschlecht der Auszubildenden

Ordnet man die Entscheidungsgründe nach der Relevanz für das jeweilige Geschlecht, ergeben sich unterschiedliche Rangfolgen.

Rangfolge	Entscheidungsgrund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	6/3
2	Vergleich	4/3
3	Ort	5/2
4	Betriebsklima	3/2
5	Perspektiven	2/2
5	Empfehlungen	2/2
6	Größe	3/1
7	Bezahlung	2/1
8	Außenauftritt	1/1
8	Niveau	1/1
8	neue Technik	1/1

Tabelle 18: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von weiblichen Auszubildenden

Alle weiblichen Auszubildenden entscheiden sich aufgrund des ersten Eindrucks für einen bestimmten Ausbildungsbetrieb. Für die Mehrheit sind der Ort und Vergleiche entscheidungsrelevant. Die Hälfte entscheidet aufgrund des Betriebsklimas und der Größe. Jeweils zwei Frauen achten auf Perspektiven, Empfehlungen und die Bezahlung.

Rangfolge	Entscheidungsgrund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	9/4
2	Empfehlung	6/4
3	Bezahlung	4/4
4	Betriebsklima	6/3
5	Vergleich	5/3
6	Ort	3/2
6	Größe	3/2
6	Außenauftritt	3/2
7	Perspektiven	2/2
8	Ansehen	2/1
8	Inhalte	2/1
9	Niveau	1/1
9	neue Techniken	1/1
9	Organisation	1/1

Tabelle 19: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von männlichen Auszubildenden

Es gibt keinen spezifischen Grund, aufgrund dessen sich alle männlichen Auszubildenden für einen Betrieb entscheiden. Die Mehrzahl entscheidet aufgrund des ersten Eindrucks, aufgrund von Empfehlungen und aufgrund des Betriebsklimas. Fünf männliche Auszubildende vergleichen den Ausbildungsbetrieb, vier achten auf die Bezahlung und jeweils drei auf Ort, Größe und Außenauftritt. Jeweils zwei Auszubildende entscheiden sich aufgrund der Perspektiven, des Ansehens und der Inhalte.

Vergleicht man die Präferenzen der männlichen und weiblichen Auszubildenden, so fällt auf, dass den Männern Empfehlungen wichtiger sind als den Frauen. Umgekehrt verhält es sich beim Ort, dem Vergleich mit anderen Betrieben und der Größe – diese sind den Frauen wichtiger.

Es ist nicht möglich, die Unterschiede in der Rangfolge ausschließlich auf das Geschlecht zurückzuführen. Die höhere Gewichtung der Betriebsgröße bei den Frauen hat ursächlich mit dem Betrieb zu tun, in dem sie lernen. Zwei weibliche Auszubildende im Landhaus Alte Eichen betonen, dass sie ihre Ausbildung in einem Hotel dieser Größenordnung absolvieren wollen.

Bei dem Entscheidungsgrund *Vergleich* dürften sowohl der Ausbildungsbetrieb als auch der Schulabschluss eine Rolle spielen. Es fällt auf, dass alle Auszubildenden bei Knittel sich auf den Entscheidungsgrund Vergleich beziehen. Der Schulabschluss ist insofern relevant für den Entscheidungsgrund Vergleich, als die Wahlmöglichkeiten bezogen auf den Ausbildungsbetrieb mit der Höhe des Schulabschlusses steigen. Je mehr Wahlmöglichkeiten es gibt, desto mehr Vergleiche sind anzustellen. Die befragten weiblichen Auszubildenden haben im Durchschnitt höhere Schulabschlüsse als die männlichen und somit – einer meritokratischen Logik folgend – mehr Wahlmöglichkeiten.

Der Entscheidungsgrund *Ort* wird von den befragten Frauen häufiger angeführt als von den Männern; hierbei dürfte ebenfalls der Ausbildungsbetrieb relevant sein. Denn es beziehen sich ausschließlich Auszubildende der Betriebe FOCKE und des Landhauses Alte Eichen auf

den Ausbildungsort – und in eben diesen beiden Betrieben sind weibliche Auszubildende stärker vertreten als in den anderen beiden Betrieben.

Ein Unterschied in der Bedeutung der Entscheidungsgründe könnte geschlechtsspezifisch geprägt sein: die Empfehlungen. Aus den ausführlichen Antworten der Auszubildenden geht hervor, dass die beiden Frauen den Impuls, sich beim Arbeitgeber zu bewerben, nur auf ihr eigenes Zutun hin erhalten haben. Eine Auszubildende fragte einen früheren Arbeitgeber, bei dem sie unglücklich war, wo sie ihre Ausbildung glücklich fortsetzen könne. Eine andere Auszubildende sah, wie gut es ihrem Freund in der Ausbildung bei FOCKE ging und dass auch ihre Eltern dort arbeiteten, und überlegte, ob FOCKE nicht auch der richtige Ausbildungsbetrieb für sie wäre. Der Impuls sich zu bewerben, ging von den beiden Frauen aus.

Bei den Männern hingegen kam die Empfehlung, sich zu bewerben, in der Mehrzahl – fünf von sechs Fällen – von außen. Ihnen wurde direkt empfohlen, sich in ihrem Ausbildungsbetrieb zu bewerben. Einzig ein Auszubildender hörte sich von sich aus in der Berufsschule um, wo er seine Ausbildung fortführen konnte, da er in seinem vorherigen Ausbildungsbetrieb unglücklich war. Mehr zum Entscheidungsgrund Empfehlungen findet sich in Abschnitt 7.8.3.

7.6.2 Entscheidungsgründe nach Alter der Auszubildenden

Je nach Alter ergeben sich unterschiedliche Rangfolgen in den Entscheidungsgründen. Zu Analyse Zwecken unterteile ich die Stichprobe einmal in zwei und einmal in drei Altersgruppen, vgl. 7.2.2.

Ich nehme zwei Alterssegmentierungen vor aus drei verschiedenen Gründen. Zwei dieser Gründe sind in der Altersverteilung der Stichprobe begründet. Zum Ersten befinden sich alle bis auf eine Frau in der *jüngeren* Altersgruppe, wenn ich die Stichprobe in nur zwei Altersgruppen unterteile. So kann ich keine belastbaren Vergleiche zwischen den Entscheidungsgründen *jüngerer* und *älterer* weiblicher Auszubildender anstellen. Zum Zweiten verteilen sich die männlichen Auszubildenden ungleichmäßig auf die *jüngere* und die *ältere* Altersgruppe. Unterteile ich die Stichprobe in drei Altersgruppen, so ist die Verteilung der männlichen Auszubildenden recht ausgeglichen zwischen den drei Altersgruppen und erlaubt genauere Vergleiche, vgl. 7.7.1. Der dritte und letzte Grund für die Unterteilung in einmal zwei und einmal drei Altersgruppen ist inhaltlicher Natur: Schränke ich den Alterszuschnitt sukzessive ein, kann ich überprüfen, ob es direkte Zusammenhänge zwischen dem Alter der Auszubildenden und ihren Entscheidungsgründen gibt. Fänden zum Beispiel *ältere* Auszubildende die Bezahlung wichtig und *alte* Auszubildende die Bezahlung noch wichtiger, wäre dies ein wichtiges Indiz dafür, dass der Entscheidungsgrund Bezahlung mit dem Alter der Auszubildenden korreliert.

Rang	Grund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	8/4
2	Vergleich	5/3
2	Betriebsklima	5/3
2	Empfehlung	5/3
3	Ort	4/3
4	Perspektiven	4/2
5	Größe	3/2
6	Solidität	2/2
7	Bezahlung	2/1
7	Außenauftritt	2/1
8	Niveau	1/1
8	neue Techniken	1/1

Tabelle 20: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von *jüngeren* Auszubildenden

Acht von neun *jüngeren* Auszubildenden entscheiden sich aufgrund des ersten Eindrucks für den Ausbildungsbetrieb. Die Mehrheit achtet darüber hinaus auf Vergleiche, das Betriebsklima und Empfehlungen. Für die Hälfte spielen der Ort und Perspektiven eine Rolle bei der Entscheidungsfindung. Drei Auszubildende entscheiden aufgrund der Größe und jeweils zwei aufgrund der Solidität, der Bezahlung und des Außenauftritts.

Rang	Grund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	7/4
2	Vergleich	4/3
2	Empfehlung	4/3
2	Betriebsklima	4/3
3	Ort	4/2
3	Größe	4/2
3	Bezahlung	4/2
4	Außenauftritt	2/2
5	Ansehen	2/1
6	Perspektiven	1/1
6	Inhalte	1/1
6	neue Techniken	1/1
6	Niveau	1/1

Tabelle 21: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von *älteren* Auszubildenden

Sieben von acht *älteren* Auszubildenden entscheiden sich aufgrund des ersten Eindrucks für einen Ausbildungsbetrieb. Die Hälfte achtet auf Vergleiche, Empfehlungen, das Betriebsklima, den Ort, die Größe und die Bezahlung. Für jeweils zwei *ältere* Auszubildende sind der Außenauftritt und das Ansehen entscheidungsrelevant.

Insgesamt gibt es bei den *älteren* Auszubildenden weniger Abstufungen in den Entscheidungsgründen als bei den *jüngeren* – die Verteilung ist harmonischer. Der Außenauftritt und das Ansehen des Betriebs sind den *älteren* Auszubildenden wichtiger als den *jüngeren*. Umgekehrt achten die *jüngeren* stärker auf die Perspektiven als die *älteren* Auszubildenden.

Verstärken sich diese Unterschiede, wenn ich die Altersgruppe weiter segmentiere? Sieben *junge* Auszubildende sind 18 bis 21 Jahre alt und kommen aus vier Betrieben; *fünf durchschnittlich alte* Auszubildende sind 22 und 23 Jahre alt und fünf *alte* Auszubildende sind 24 bis 29 Jahre alt und kommen aus jeweils drei Betrieben.

Rang	Grund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	6/4
2	Empfehlung	4/3
2	Betriebsklima	4/3
3	Vergleich	4/2
4	Perspektiven	3/2
5	Ort	2/2
5	Solidität	2/2
6	Außenauftritt	2/1
6	Größe	2/1
6	Bezahlung	2/1
7	neue Technik	1/1

Tabelle 22: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von *jungen* Auszubildenden

Sechs von sieben *jungen* Auszubildenden entscheiden sich aufgrund des ersten Eindrucks. Jeweils vier Auszubildende achten auf Empfehlungen, das Betriebsklima und Vergleiche. Für drei Auszubildende sind die Perspektiven entscheidungsrelevant und für jeweils zwei Ort, Solidität, Außenauftritt, Größe und Bezahlung.

Wenn man die Rangfolge der *jungen* und der *jüngeren* Auszubildende vergleicht, dann gibt es keine offensichtlichen Unterschiede. Wie verhält es sich bei den *alten* und *älteren* Auszubildenden? Ein Blick auf die Rangfolge der *alten* gibt Aufschluss darüber.

Rang	Grund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	4/2
2	Vergleich	3/2
2	Empfehlung	3/2
3	Ort	2/1
3	Größe	2/1
4	Betriebsklima	1/1
4	Bezahlung	1/1
4	Außenauftritt	1/1
4	Ansehen	1/1
4	Solidität	1/1
4	Niveau	1/1

Tabelle 23: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von *alten* Auszubildenden

Vier von fünf *alten* Auszubildenden entscheiden sich aufgrund des ersten Eindrucks für einen Ausbildungsbetrieb, jeweils drei aufgrund von Vergleichen und Empfehlungen und jeweils zwei aufgrund von Ort und Größe.

Vergleicht man die Rangfolge der *alten* und der *älteren* Auszubildenden, so fällt auf, dass die Entscheidungsgründe Vergleiche und Empfehlungen für die *alten* Auszubildenden wichtiger sind als für die *älteren* Auszubildenden. Umgekehrt sind Ort und Größe für die *alten*

weniger wichtig als für die *älteren* Auszubildenden. Perspektiven spielen für die *alten* Auszubildenden gar keine Rolle. Das Ansehen und der Außenauftritt nehmen beim weiter eingeschränkten Alterszuschnitt nicht an Bedeutung zu.

Ob es sich hierbei nur um Abstufungen innerhalb zweier teils überlappender Altersgruppen handelt oder um klare Zusammenhänge, zeigt der Vergleich zwischen den *jungen* und den *alten* Auszubildenden. Zwischen diesen beiden Altersgruppen gibt es zwei größere Unterschiede: Die *jungen* Auszubildenden achten bei der Entscheidung für den Ausbildungsbetrieb stärker auf das Betriebsklima und die Perspektiven als die *alten*.

Ein Zusammenhang zwischen dem Alter der Auszubildenden und ihren Entscheidungsgründen ist offensichtlich: Perspektiven spielen mit zunehmenden Alter eine geringere Rolle.

7.6.3 Entscheidungsgründe nach Schulabschluss der Auszubildenden

Spielt der Schulabschluss eine Rolle bei der Wahl des Ausbildungsbetriebs? Ich untersuche ausschließlich die Entscheidungsgründe von Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss und Studienberechtigung. Denn es haben jeweils nur zwei Auszubildende einen Hauptschul- oder einen ausländischen Schulabschluss. Hier ist die Fallzahl zu gering, um verlässliche Aussagen treffen zu können; zumal keine besonderen Zusammenhänge auffallen.

Fünf Auszubildende aus drei Betrieben haben den mittleren Schulabschluss und acht Auszubildenden aus vier Betrieben eine Studienberechtigung. Die Rangfolgen ihrer Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb weichen voneinander ab.

Rang	Grund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	5/3
2	Empfehlung	4/2
3	Betriebsklima	3/2
3	Perspektiven	3/2
4	Außenauftritt	2/2
4	Solidität	2/2
5	Ort	2/1
5	Vergleich	2/1
5	Bezahlung	2/1
6	Größe	1/1
6	neue Technik	1/1

Tabelle 24: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von Auszubildenden mit mittlerem Schulabschluss

Alle Auszubildenden mit mittlerem Schulabschluss entscheiden sich aufgrund des ersten Eindrucks für den Ausbildungsbetrieb. Vier Personen achten auf Empfehlungen und jeweils drei auf das Betriebsklima und die Perspektiven. Außenauftritt, Solidität, Ort, Vergleiche und Bezahlung spielen bei der Entscheidungsfindung von jeweils zwei Personen eine Rolle.

Rang	Grund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	6/4
2	Vergleich	5/4
2	Betriebsklima	5/4
3	Ort	3/2
3	Bezahlung	3/2
4	Empfehlung	2/1
4	Größe	2/1
4	Außenauftritt	2/1
4	Ansehen	2/1
5	Perspektiven	1/1
5	Solidität	1/1
5	Niveau	1/1

Tabelle 25: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von Auszubildenden mit Studienberechtigung

Bei den Auszubildenden mit Studienberechtigung ist für sechs von sieben Personen der erste Eindruck entscheidungsrelevant. Jeweils fünf Personen entscheiden sich aufgrund von Vergleichen und aufgrund des Betriebsklimas. Ort und Bezahlung sind für jeweils drei Auszubildende wichtig und Empfehlung, Größe, Außenauftritt und Ansehen für jeweils zwei.

Es zeigen sich Unterschiede in den Entscheidungsgründen nach Schulabschlüssen. Für Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss sind der erste Eindruck, Empfehlungen und Perspektiven wichtiger als für Auszubildende mit Studienberechtigung. Umgekehrt sind für Auszubildende mit Studienberechtigung Vergleiche und der Ort wichtiger.

Einen kausalen Zusammenhang vermute ich zwischen dem Schulabschluss und den Gründen Empfehlung, Perspektiven und Vergleiche. Empfehlungen sind für die befragten Auszubildenden mit dem mittleren Schulabschluss wichtiger als für die studienberechtigten Auszubildenden. Ich vermute, dass die Empfehlungen den niedrigeren Schulabschluss kompensieren. Perspektiven sind für die Auszubildenden mit mittlerem Schulabschluss vermutlich deshalb wichtiger als für studienberechtigte Auszubildende, weil sie nicht die Möglichkeit haben, direkt im Anschluss an die Ausbildung zu studieren, und sie deshalb eher auf ein Arbeitsverhältnis im selben Betrieb und Beruf im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis angewiesen sind.

Der Vergleich dürfte für studienberechtigte Auszubildende wichtiger sein als für Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss, weil sich die studienberechtigten Auszubildenden Chancen bei mehreren Betrieben ausrechnen – auch ohne persönliche Verbindungen und Empfehlungen. Darüber hinaus können sie die Optionen Ausbildung und Studium gegeneinander abwägen.

Der Zusammenhang zwischen dem Schulabschluss und dem Entscheidungsgrund Ort scheint zufällig zu sein.

7.6.4 Entscheidungsgründe nach Beeinträchtigung der Auszubildenden

Zwei Auszubildende haben angegeben, in einer früheren Ausbildung beeinträchtigt gewesen zu sein. Ein Auszubildender musste sie von heute auf morgen abbrechen; der andere brachte sie unter Aufbietung aller Kräfte zu Ende, begann allerdings direkt im Anschluss an die Erstausbildung eine Ausbildung in einem anderen Beruf, weil er in dem ursprünglich erlernten nicht länger arbeiten konnte.

Nun wäre es vermessen, von zwei Personen mit ganz unterschiedlichen Hintergründen und Handicaps auf eine größere Gruppe schließen zu wollen. Dennoch interessiert mich, ob sie ähnliche Gründe bei der Betriebswahl angeführt haben; insbesondere in einer besonderen Kombination.

Beide Auszubildende haben drei Entscheidungsgründe gemein: den ersten Eindruck, Vergleich und Empfehlungen. Woran liegt das? Sie sind in einen Betrieb gegangen, der ihnen auf Anhieb zugesagt hat. Da sie bereits eine andere Ausbildung absolviert bzw. begonnen hatten, hatten sie die Möglichkeit, diesen neuen Betrieb zu vergleichen. Beide sind Wechsler, das heißt, sie haben ihre jetzige Ausbildung in einem anderen als dem aktuellen Betrieb begonnen und sind über Empfehlungen in den Betrieb gekommen.

Diese Entscheidungsgründe sind nicht ursächlich auf die Beeinträchtigungen der beiden Auszubildenden zurückzuführen. Es gibt zwei andere Auszubildende mit anderer Biografie und ohne Beeinträchtigung, mit denen sie die Kombination der Entscheidungsgründe *erster Eindruck*, *Vergleich* und *Empfehlungen* teilen.

7.6.5 Entscheidungsgründe nach Migrationshintergrund der Auszubildenden

Vier Auszubildende haben einen Migrationshintergrund. Es handelt sich um eine heterogene Gruppe. Sind ihren Mitgliedern trotzdem bestimmte Entscheidungsgründe gemein? Nein, den kleinsten gemeinsamen Nenner bildet der *erste Eindruck*. Ansonsten haben die Auszubildenden im bilateralen Vergleich durchschnittlich zwei Entscheidungsgründe gemeinsam, in einem Fall sogar drei. Diese drei Übereinstimmungen lassen sich nicht auf den Migrationshintergrund zurückführen: Es gibt noch drei andere Auszubildende ohne Migrationshintergrund, die dieselbe Kombination von drei Gründen anführen.

7.6.6 Entscheidungsgründe nach Wohnort der Auszubildenden vor der Ausbildung

Die Stichprobe erlaubt keine Rückschlüsse darauf, ob der Wohnort vor der Ausbildung die Entscheidungsgründe für einen Ausbildungsbetrieb beeinflusst. Das liegt daran, dass die Fallzahl der Auszubildenden, die vor Ausbildungsbeginn nie in der Nähe des Ausbildungsortes lebten, zu klein ist, vgl. 7.2.6.

7.6.7 Entscheidungsgründe nach Zeit der Auszubildenden vor der Ausbildung

Der Begriff *Zeit vor der Ausbildung* umschreibt fünf mögliche Zustände: noch keine Ausbildung (jetzt Erstausbildung), eine Ausbildung abgeschlossen, eine Ausbildung abgebrochen, ein Studium abgebrochen oder Studium und Ausbildung abgebrochen. Da jeweils nur eine Person die Ausbildung, das Studium oder Ausbildung und Studium abgebrochen hat, fasse ich sie zu einer Gruppe, den Abbrechern, zusammen.

Elf Auszubildende befinden sich in der Erstausbildung. Die Rangfolge ihrer Entscheidungsgründe sieht folgendermaßen aus:

Rang	Grund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	10/4
2	Empfehlungen	7/4
3	Vergleich	6/4
4	Betriebsklima	7/3
5	Ort	6/2
6	Größe	4/2
6	Bezahlung	4/2
7	Perspektiven	3/2
8	neue Technik	2/1
9	Außenauftritt	1/1
9	Ansehen	1/1
9	Niveau	1/1
9	Solidität	1/1

Tabelle 26: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von Auszubildenden in der Erstausbildung

Zehn von elf Auszubildenden in der Erstausbildung entscheiden sich aufgrund des ersten Eindrucks für einen Ausbildungsbetrieb. Für die Mehrzahl sind Empfehlungen, Vergleiche, das Betriebsklima und der Ort entscheidungsrelevant. Jeweils zwei Personen beziehen sich auf die Größe und Bezahlung. Perspektiven sind Entscheidungsgrund für drei und neue Technik für zwei Auszubildende.

Anders sieht es bei den Auszubildenden aus, die ihre erste Ausbildung erfolgreich absolviert haben. Alle drei haben nur einen einzigen Entscheidungsgrund gemeinsam: den ersten Eindruck. Darüber hinaus haben sich zwei von diesen Auszubildenden aufgrund von Empfehlungen und Außenauftritt für den jetzigen Ausbildungsbetrieb entschieden. Tatsächlich haben sie ihre Entscheidung für den Betrieb ähnlich wohlüberlegt getroffen. Nachdem ihnen eine vertrauenswürdige Person – der Schwiegervater bzw. der Vorgesetzte – das Unternehmen empfahl, informierten sie sich im Internet und achteten darauf, ob sich das Unternehmen seriös präsentiert.

Die *Abbrecher* sind eine heterogene Personengruppe, die sehr wenige Entscheidungsgründe gemeinsam hat. Zwischen zwei Auszubildenden gibt es keine, zwischen jeweils zweien eine und zwei Übereinstimmungen. Bei der einen Übereinstimmung handelt es sich um Empfehlungen, bei den beiden Übereinstimmungen um den ersten Eindruck und Vergleiche. Ausbildungs- und Studienabbrüche sind aus vollkommen verschiedenen Gründen erfolgt und aus vollkommen verschiedenen Gründen haben die drei Auszubildenden ihren jetzigen Ausbildungsbetrieb gewählt. *Abbrecher* haben kein einheitliches Entscheidungsmuster für den Ausbildungsbetrieb.

7.6.8 Entscheidungsgründe nach Plänen der Auszubildenden nach der Ausbildung

Nach der Ausbildung wollen acht Auszubildende im selben Beruf und Betrieb weiterarbeiten, zwei Auszubildenden im selben Beruf, aber in einem anderen Betrieb weiterarbeiten, zwei Auszubildende studieren, einer eine zweite Ausbildung im selben Betrieb absolvieren und vier sind sich noch nicht klar darüber, was sie machen wollen. Ich untersuche, aus welchen Gründen diejenigen Auszubildenden, die im selben Beruf und Betrieb weiterarbeiten wollen, den Ausbildungsbetrieb gewählt haben. Darüber hinaus schaue ich, ob es Gemein-

Samkeiten zwischen den beiden Auszubildenden gibt, die zwar im selben Beruf, aber in einem anderen Betrieb weiterarbeiten wollen, sowie zwischen den beiden Auszubildenden, die studieren wollen. Da es sich bei der Zweitausbildung um einen Einzelfall handelt, kann ich keine Vergleiche anstellen. Ich werte auch nicht aus, aus welchen Gründen sich die Auszubildenden, die zwischen mehreren Optionen schwanken, für einen Betrieb entschieden haben; zu unterschiedlich sind ihre Vorstellungen.

Die Rangfolge der Entscheidungsgründe der acht Auszubildenden, die nach der Ausbildung in Betrieb und Beruf weiterarbeiten wollen, wird in Tabelle 27 dargestellt.

Rang	Grund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	8/4
2	Vergleich	4/3
3	Betriebsklima	5/2
3	Ort	5/2
4	Empfehlungen	3/2
4	Größe	3/2
4	Perspektiven	3/2
4	Außenauftritt	3/2
5	Bezahlung	4/1
6	neue Technik	2/1
7	Solidität	2/1

Tabelle 27: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von Auszubildenden, die nach der Ausbildung in Betrieb und Beruf weiterarbeiten wollen

Alle Auszubildenden, die nach der Ausbildung in Beruf und Betrieb weiterarbeiten wollen, entscheiden sich aufgrund des ersten Eindrucks für den Ausbildungsbetrieb. Für die Mehrzahl dieser Auszubildenden sind das Betriebsklima und der Ort entscheidungsrelevant, für die Hälfte Vergleiche und die Bezahlung. Jeweils drei Auszubildende achten auf Empfehlungen, Größe, Perspektiven und den Außenauftritt und zwei auf neue Technik.

Die beiden Auszubildenden, die im selben Beruf, aber in einem anderen Betrieb weiterarbeiten wollen, haben drei Entscheidungsgründe gemein: den ersten Eindruck, Größe und Ort. Diese Entscheidungsgründe teilen sie mit drei anderen Auszubildenden, die andere Pläne nach der Ausbildung haben. Die Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb haben wahrscheinlich nichts damit zu tun, ob Auszubildende nach der Ausbildung den Betrieb wechseln wollen. Die Entscheidung zum Betriebswechsel hängt vielmehr mit der Branche der beiden Auszubildenden zusammen: In der Gastronomie sind Arbeitgeberwechsel ausdrücklich erwünscht.

Wie verhält es sich mit den beiden Auszubildenden, die studieren wollen? Sie haben drei Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb gemein: den ersten Eindruck, Vergleiche und das Betriebsklima; genauso wie drei weitere Auszubildende mit anderen Zukunftsplänen. Pläne nach der Ausbildung, die sich auf einen anderen als den Ausbildungsbetrieb beziehen, scheinen die Wahl des Ausbildungsbetriebs nicht zu beeinflussen. Im Fall der Auszubildenden, die studieren wollen, nennen diese auch den Grund: Ihnen ist erst während der Ausbildung, und nicht schon davor, bewusst geworden, dass sie im Anschluss studieren wollen.

7.7 Entscheidungsgründe nach Merkmalskombinationen der Stichprobe der Auszubildenden

In Abschnitt 7.3 findet sich eine Matrix, aus der Zusammenhänge zwischen jeweils zwei Merkmalen der Stichprobe hervorgehen. In den folgenden Abschnitten 7.7.1 bis 7.7.8 untersuche ich, ob sich diese Merkmalszusammenhänge auch auf Zusammenhänge bei den Entscheidungsgründen übertragen lassen. Voraussetzung für diese Untersuchung ist, dass es mindestens drei Auszubildende gibt, auf die diese Merkmalskombination zutrifft.

7.7.1 Entscheidungsgründe nach Geschlecht und Alter der Auszubildenden

Wie in Abschnitt 7.2.2 dargestellt, lassen sich die Auszubildenden in zwei oder drei Altersgruppen unterteilen. Ich unterteile sie zur Untersuchung möglicher Auswirkungen von Alter und Geschlecht auf die Entscheidungsgründe in drei Altersgruppen. Egal, ob ich zwei oder drei Altersgruppen wähle: In der jeweils ältesten Gruppe gibt es jeweils nur eine Frau, was keine Vergleiche zulässt. So lassen sich bei der Dreiteilung Vergleiche für vier männliche und drei weibliche *junge* sowie drei männliche und zwei weibliche *durchschnittlich alte* Auszubildende anstellen – mehr Vergleiche als bei der Zweiteilung.

Rang	Entscheidungsgrund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	3/2
1	Empfehlungen	3/2
2	Betriebsklima	2/2
2	Solidität	2/2
3	Vergleiche	2/1
4	Perspektiven	1/1
4	Außenauftritt	1/1

Tabelle 28: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von männlichen *jungen* Auszubildenden

Es gibt keinen Entscheidungsgrund, auf den alle männlichen *jungen* Auszubildenden verweisen. Jeweils drei Auszubildende aus den beiden Betrieben, in denen es männliche *junge* Auszubildende gibt, entscheiden anhand des ersten Eindrucks und anhand von Empfehlungen. Zwei Auszubildende aus den beiden Betrieben entscheiden anhand des Betriebsklimas und der Solidität und zwei Auszubildende aus demselben Betrieb aufgrund von Vergleichen.

Bei den weiblichen *jungen* Auszubildenden, das heißt bei den 21-Jährigen, gestaltet sich die Rangfolge wie in Tabelle 29.

Rang	Entscheidungsgrund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	3/3
2	Betriebsklima	2/2
2	Vergleiche	2/2
2	Ort	2/2
2	Perspektiven	2/2
3	Außenauftritt	1/1
3	Empfehlung	1/1
3	Größe	1/1
3	Bezahlung	1/1
3	neue Technik	1/1

Tabelle 29: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von weiblichen *jungen* Auszubildenden

Alle *jungen* weiblichen Auszubildenden entscheiden sich aufgrund des ersten Eindrucks für den Ausbildungsbetrieb. Jeweils zwei achten auf das Betriebsklima, Vergleiche, den Ort und Perspektiven.

Vergleicht man die Antworten der *jungen* männlichen Auszubildenden mit denen der *jungen* weiblichen Auszubildenden, so fällt auf, dass Empfehlungen bei der Entscheidungsfindung der Männer eine größere Rolle spielen als bei den Frauen. Perspektiven und der erste Eindruck sind den Frauen wichtiger und der Ort spielt sogar ausschließlich bei den Frauen, nicht aber bei den Männern, eine Rolle.

Rang	Entscheidungsgrund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	3/2
1	Betriebsklima	3/2
1	Bezahlung	3/2
2	Ort	2/1
2	Größe	2/1
3	Außenauftritt	1/1
3	Vergleich	1/1
3	Empfehlungen	1/1
3	Perspektiven	1/1
3	Ansehen	1/1
3	neue Technik	1/1

Tabelle 30: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von männlichen *durchschnittlich alten* Auszubildenden

Alle *durchschnittlich alten* männlichen Auszubildenden entscheiden sich aufgrund des ersten Eindrucks, des Betriebsklimas und der Bezahlung für einen Ausbildungsbetrieb. Zwei Auszubildende aus demselben Betrieb entscheiden sich aufgrund von Ort und Größe für den Betrieb.

Im Vergleich zu den *jungen* hat das Betriebsklima eine größere Bedeutung für die *durchschnittlich alten* männlichen Auszubildenden. Nur für die *durchschnittlich alten* und überhaupt nicht für die *jungen* männlichen Auszubildenden ist die Bezahlung relevant. Andersherum betrachtet sind für die *jungen* männlichen Auszubildenden Vergleiche wichtiger als für die *durchschnittlich alten*.

Vergleicht man die Entscheidungsgründe *durchschnittlich alter* männlicher Auszubildender mit denen *junger* weiblicher Auszubildender, so zeigt sich, dass die Entscheidungsgründe Vergleiche und Perspektiven für die *jungen* Frauen wichtiger sind als für die *durchschnittlich alten* Männer. Umgekehrt sind für die *durchschnittlich alten* Männer das Betriebsklima, die Bezahlung und die Größe wichtiger als für die *jungen* Frauen. Es gibt zwei *durchschnittlich alte* Frauen, insofern auch nur eine Zweierangfolge, die über eine beschränkte Aussagekraft verfügt. Die beiden Entscheidungsgründe *erster Eindruck* und *Ort* finden beide Frauen relevant. Jeweils eine Frau bezieht sich auf Vergleiche, Betriebsklima, Bezahlung, Größe und Niveau. Damit ähneln ihre Entscheidungsgründe denen der *durchschnittlich alten* Männer und *jungen* Frauen am meisten und denen der *jungen* Männer am wenigsten.

7.7.2 Entscheidungsgründe nach Geschlecht und Schulabschluss der Auszubildenden

Es gibt vier Frauen und vier Männer mit Studienberechtigung. Deren Entscheidungsgründe vergleiche ich miteinander. Unter den fünf Auszubildenden mit mittlerem Schulabschluss findet sich nur eine Frau. Da eine Person nicht stellvertretend für eine gesamte Personengruppe stehen kann, vergleiche ich die Entscheidungsgründe der Auszubildenden mit mittlerem Schulabschluss nicht unter dem Gesichtspunkt Geschlecht.

Rang	Entscheidungsgrund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	4/3
2	Vergleich	3/3
3	Ort	3/2
4	Betriebsklima	2/2
5	Größe	2/1
6	Außenauftritt	1/1
6	Bezahlung	1/1
6	Niveau	1/1
6	Perspektiven	1/1

Tabelle 31: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von weiblichen Auszubildenden mit Studienberechtigung

Alle weiblichen Auszubildenden mit Studienberechtigung entscheiden sich aufgrund des ersten Eindrucks für einen Ausbildungsbetrieb. Die Mehrheit berücksichtigt den Vergleich mit anderen Betrieben und den Ort. Für die Hälfte spielen das Betriebsklima und die Unternehmensgröße bei der Entscheidungsfindung eine Rolle.

Rang	Entscheidungsgrund	Nennungen Personen/Betriebe
1	Betriebsklima	3/2
2	Vergleich	2/2
2	erster Eindruck	2/2
3	Empfehlungen	2/1
3	Bezahlung	2/1
3	Ansehen	2/1
4	Außenauftritt	1/1
4	Solidität	1/1

Tabelle 32: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von männlichen Auszubildenden mit Studienberechtigung

Die Mehrheit der männlichen Auszubildenden entscheidet sich aufgrund des Betriebsklimas für einen Ausbildungsbetrieb. Für jeweils die Hälfte spielen Vergleiche, der erste Eindruck, Empfehlungen, Bezahlung und das Ansehen des Betriebs eine Rolle.

Im Vergleich zu den weiblichen Auszubildenden mit Studienberechtigung gibt es keinen Entscheidungsgrund, auf den alle männlichen Auszubildenden eingehen. Der erste Eindruck ist für sie weniger wichtig als für die Frauen; auf die Entscheidungsgründe Ort, Größe und Perspektiven gehen sie gar nicht ein. Entscheidungsgründe, die Männer, nicht aber Frauen nennen, sind Empfehlungen, Ansehen und Inhalte.

7.7.3 Entscheidungsgründe nach Geschlecht der Auszubildenden und Zeit vor der Ausbildung

Fünf Männer und vier Frauen befinden sich in einer Erstausbildung. Unterscheiden oder ähneln sich ihre Entscheidungsgründe für einen Ausbildungsbetrieb? Alle Frauen befinden sich in der Erstausbildung. Ihre Entscheidungsgründe entsprechen Tabelle 17. Von elf Männern befinden sich fünf in der Erstausbildung.

Rang	Entscheidungsgrund	Nennungen Personen/Betriebe
1	Betriebsklima	4/3
1	erster Eindruck	4/3
2	Vergleich	2/2
2	Empfehlungen	2/2
2	Bezahlung	2/2
4	Ort	1/1
4	Größe	1/1
4	Ansehen	1/1
4	Solidität	1/1
4	neue Technik	1/1

Tabelle 33: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von männlichen Auszubildenden in der Erstausbildung

Alle männlichen Auszubildenden, die sich in der Erstausbildung befinden, entscheiden sich aufgrund des Betriebsklimas und ihres ersten Eindrucks für einen Ausbildungsbetrieb. Für jeweils die Hälfte sind Vergleiche, Empfehlungen und die Bezahlung relevant.

Den Männern, die sich in der Erstausbildung befinden, sind das Betriebsklima und die Bezahlung wichtiger als den Frauen, die sich in der Erstausbildung befinden. Umgekehrt achten die Frauen stärker auf den Ort.

7.7.4 Entscheidungsgründe nach Geschlecht der Auszubildenden und Plänen nach der Ausbildung

Sowohl vier weibliche als auch vier männliche Auszubildende wollen im Anschluss an ihre Ausbildung im selben Betrieb und Beruf weiterarbeiten. Wählen sie den Ausbildungsbetrieb aus den gleichen Gründen aus? Die Entscheidungsgründe der weiblichen Auszubildenden sehen so aus wie in Tabelle 34 dargestellt.

Rang	Entscheidungsgrund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	4/3
2	Vergleich	3/3
3	Betriebsklima	3/2
3	Ort	3/2
4	Perspektiven	2/2
5	Bezahlung	2/1
6	Empfehlungen	1/1
6	Größe	1/1
6	Außenauftritt	1/1
6	neue Technik	1/1

Tabelle 34: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von weiblichen Auszubildenden, die nach der Ausbildung im selben Beruf und Betrieb weiterarbeiten wollen

Alle weiblichen Auszubildenden, die im Anschluss an die Ausbildung übernommen werden wollen, berücksichtigen ihren ersten Eindruck bei der Betriebswahl. Für die Mehrzahl sind darüber hinaus Vergleiche, das Betriebsklima und der Ort wichtig. Die Hälfte achtet auf die Perspektiven und die Bezahlung.

Bei den männlichen Auszubildenden, die im selben Beruf und Betrieb weiterarbeiten wollen, sieht das Bild heterogener aus, siehe Tabelle 35.

Rang	Entscheidungsgrund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	4/3
2	Empfehlungen	2/2
3	Betriebsklima	2/1
3	Ort	2/1
3	Größe	2/1
3	Bezahlung	2/1
3	Außenauftritt	2/1
4	Vergleich	1/1
4	Solidität	1/1
4	neue Technik	1/1
4	Perspektiven	1/1

Tabelle 35: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von männlichen Auszubildenden, die nach der Ausbildung im selben Beruf und Betrieb weiterarbeiten wollen

Alle männlichen Auszubildenden, die vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden wollen, entscheiden sich aufgrund des ersten Eindrucks für einen Betrieb. Jeweils die Hälfte achtet auf Empfehlungen, das Betriebsklima, den Ort, die Größe, die Bezahlung und den Außenauftritt.

Im Vergleich zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden zeigt sich, dass den Frauen der Vergleich, das Betriebsklima, der Ort und die Perspektiven wichtiger sind. Die Männer gewichten Empfehlungen, Betriebsgröße und den Außenauftritt höher als die Frauen.

7.7.5 Entscheidungsgründe nach Alter und Schulabschluss der Auszubildende

Von den *jüngeren* Auszubildenden im Alter von 18 bis 22 Jahren haben vier den mittleren Schulabschluss und fünf die Studienberechtigung. Von den *älteren* Auszubildenden haben drei die Studienberechtigung und einer den mittleren Schulabschluss. Ich untersuche die Entscheidungsgründe der *jüngeren* mit mittlerem Schulabschluss sowie der *jüngeren* und *älteren* Auszubildenden mit Studienberechtigung.

Rang	Entscheidungsgrund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	4/3
2	Empfehlungen	3/2
3	Betriebsklima	2/2
3	Perspektiven	2/2
3	Solidität	2/2
4	Vergleich	2/1
5	Ort	1/1
5	Bezahlung	1/1
5	neue Technik	1/1

Tabelle 36: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von *jüngeren* Auszubildenden mit mittlerem Schulabschluss

Alle *jüngeren* Auszubildenden mit mittlerem Schulabschluss entscheiden sich aufgrund des ersten Eindrucks für den Ausbildungsbetrieb. Für den Großteil spielen darüber hinaus Empfehlungen eine Rolle. Jeweils die Hälfte achtet auf das Betriebsklima, Perspektiven, Solidität und den Vergleich zu anderen Unternehmen.

Rang	Entscheidungsgrund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	4/3
2	Vergleich	3/3
2	Betriebsklima	3/3
3	Ort	3/2
4	Größe	2/1
5	Empfehlungen	1/1
5	Bezahlung	1/1
5	Perspektiven	1/1
5	Außenauftritt	1/1
5	Niveau	1/1

Tabelle 37: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von *jüngeren* Auszubildenden mit Studienberechtigung

Es gibt keinen Grund, aus dem sich alle *jüngeren* Auszubildenden mit Studienberechtigung für einen Betrieb entscheiden. Vier von fünf Auszubildenden finden den ersten Eindruck entscheidungsrelevant. Jeweils drei entscheiden anhand des Vergleichs, des Betriebsklimas und des Ortes. Zwei Auszubildende finden die Größe wichtig.

Damit sind den *jüngeren* Auszubildenden mit Studienberechtigung die Entscheidungsgründe Vergleich und Ort wichtiger als den *jüngeren* Auszubildenden mit mittlerem Schulabschluss. Umgekehrt sind den *jüngeren* Auszubildenden mit mittlerem Schulabschluss Empfehlungen und Perspektiven wichtiger als den *jüngeren* Auszubildenden mit Studienberechtigung.

Rang	Entscheidungsgrund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	2/2
1	Vergleich	2/2
1	Betriebsklima	2/2
2	Bezahlung	2/1
2	Ansehen	2/1
3	Empfehlungen	1/1
3	Außenauftritt	1/1
3	Niveau	1/1

Tabelle 38: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von *älteren* Auszubildenden mit Studienberechtigung

Bei den *älteren* Auszubildenden mit Studienberechtigung gibt es keinen Entscheidungsgrund, den alle nennen. Für jeweils zwei Auszubildende sind die Gründe erster Eindruck, Vergleich, Betriebsklima, Bezahlung und Ansehen relevant. Bezahlung und Ansehen sind allerdings Gründe, die nur von den Auszubildenden zum Kunstmaler genannt werden; in dieser Merkmalskombination sind sie einzigartig und vermutlich für diesen Beruf bei diesem Arbeitgeber typisch.

Im Vergleich zu den *jüngeren* Auszubildenden mit Studienberechtigung sind den *älteren* die Bezahlung und das Ansehen wichtiger. Im Gegensatz zur Bezahlung gehen die *jüngeren* auf das Ansehen gar nicht ein. Den *jüngeren* Auszubildenden mit Studienberechtigung sind Vergleiche, Ort und Größe wichtiger als den *älteren*. Bei den *älteren* ist die Größe kein Entscheidungsgrund.

Vergleicht man die Entscheidungsgründe der *jüngeren* Auszubildenden mit mittlerem Schulabschluss und die Entscheidungsgründe der *älteren* Auszubildenden mit Studienberechtigung, so fällt auf, dass für die *älteren* das Ansehen und die Bezahlung eine größere Rolle bei der Entscheidungsfindung spielen. Die *jüngeren* gehen überhaupt nicht auf das Ansehen ein. Für die *jüngeren* Auszubildenden mit mittlerem Schulabschluss sind Empfehlungen und Perspektiven wichtiger als für die *älteren* Auszubildenden mit Studienberechtigung. Perspektiven spielen für die *älteren* keine Rolle.

Insgesamt betrachtet gibt es mehr Übereinstimmungen zwischen den *jüngeren* und *älteren* Auszubildenden mit Studienberechtigung als zwischen Auszubildenden mit Studienberechtigung und mittlerem Schulabschluss – ungeachtet des Alters.

Was passiert, wenn man die Auszubildenden in drei anstelle von zwei Altersgruppen unterteilt? Änderte sich dann das Meinungsbild? Welche Gruppen lassen sich vergleichen? Es gibt vier *junge* Auszubildende im Alter von 18 bis 21 Jahren mit mittlerem Schulabschluss, drei *junge* Auszubildende mit Studienberechtigung und drei *durchschnittlich alte* Auszubildende im Alter von 22 und 23 Jahren mit Studienberechtigung.

Die Entscheidungsgründe der *jungen* Auszubildenden mit mittlerem Schulabschluss sind identisch mit den Entscheidungsgründen der *jungen* Auszubildenden aus Tabelle 36. Deshalb werden sie hier nicht gesondert aufgeführt und verglichen – schließlich gibt es geringere Übereinstimmungen zwischen Personen mit mittlerem Schulabschluss und solchen mit Studienberechtigung als zwischen solchen in unterschiedlichen Altersgruppen, aber mit

demselben Schulabschluss. Ich vergleiche also die Entscheidungsgründe der *jungen* mit denen der *durchschnittlich alten* Auszubildenden mit Studienberechtigung.

Rang	Entscheidungsgrund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	2/2
1	Vergleich	2/2
1	Betriebsklima	2/2
2	Bezahlung	1/1
2	Ort	1/1
2	Größe	1/1
2	Perspektiven	1/1
2	Außenauftritt	1/1

Tabelle 39: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von *jungen* Auszubildenden mit Studienberechtigung

Es gibt keinen Entscheidungsgrund, den alle *jungen* Auszubildenden mit Studienberechtigung nennen. Für jeweils zwei – das entspricht der Mehrheit – sind der erste Eindruck, Vergleiche und das Betriebsklima relevant. Es gibt keine nennenswerten Unterschiede in der Entscheidungsstruktur der *jüngeren* und *jungen* Auszubildenden mit Studienberechtigung.

Rang	Entscheidungsgrund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	3/3
1	Betriebsklima	3/3
2	Bezahlung	2/2
2	Ort	2/2
2	Vergleich	2/2
3	Größe	1/1
3	Solidität	1/1
3	Niveau	1/1

Tabelle 40: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von „durchschnittlich alten“ Auszubildenden mit Studienberechtigung

Alle *durchschnittlich alten* Auszubildenden mit Studienberechtigung nennen zwei Entscheidungsgründe: erster Eindruck und Betriebsklima. Die Mehrheit entscheidet sich für einen Ausbildungsbetrieb aufgrund von Bezahlung, Ort und Vergleich.

Im Vergleich zu den *jungen* Auszubildenden mit Studienberechtigung fällt auf, dass Empfehlungen für die *durchschnittlich alten* nicht entscheidungsrelevant sind. Umgekehrt ist für die *jungen* Auszubildenden die Bezahlung kein Entscheidungsgrund. Dem ersten Eindruck, dem Betriebsklima und dem Ort messen die *jungen* weniger Gewicht bei als die *durchschnittlich alten*.

Es zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Entscheidungsgründen der *jüngeren* und der *jungen* Auszubildenden mit Studienberechtigung. Einzig der Ort ist den *jungen* weniger wichtig als den *jüngeren*.

7.7.6 Entscheidungsgründe nach Alter der Auszubildenden und Zeit vor der Ausbildung

Insgesamt elf Personen befinden sich in der Erstausbildung, davon acht *jüngere* im Alter von 18 bis 22 Jahren und drei *ältere* im Alter von 23 bis 29 Jahren. Unterscheiden sich ihre Entscheidungsgründe voneinander?

Rang	Entscheidungsgrund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	7/4
2	Betriebsklima	5/3
3	Vergleiche	4/3
4	Empfehlungen	3/3
5	Ort	4/2
6	Perspektiven	3/2
7	Größe	2/1
7	Bezahlung	2/1
8	Außenauftritt	1/1
8	Solidität	1/1
8	Niveau	1/1
8	neue Technik	1/1

Tabelle 41: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von *jüngeren* Auszubildenden in der Erstausbildung

Für sieben von acht *jüngeren* Auszubildenden in der Erstausbildung entscheidet der erste Eindruck über einen Ausbildungsbetrieb. Ein Großteil findet das Betriebsklima relevant. Die Hälfte der *jüngeren* Auszubildenden in der Erstausbildung entscheidet aufgrund von Vergleichen und Ort. Für drei Personen sind Empfehlungen und Perspektiven wichtig und für jeweils zwei Größe und Bezahlung.

Rang	Entscheidungsgrund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	3/3
2	Betriebsklima	2/2
2	Vergleiche	2/2
2	Ort	2/2
2	Größe	2/2
2	Bezahlung	2/2
3	Ansehen	1/1
3	neue Technik	1/1

Tabelle 42: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von *älteren* Auszubildenden in der Erstausbildung

Für alle *älteren* Auszubildenden in der Erstausbildung zählt der erste Eindruck. Darüber hinaus sind für die Mehrheit entscheidungsrelevant: das Betriebsklima, Vergleiche, Ort, Größe und Bezahlung. Vergleicht man die Entscheidungsgründe von *jüngeren* und *älteren* Auszubildenden in der Erstausbildung, fällt auf, dass für die *jüngeren* das Ansehen nicht entscheidungsrelevant ist und für die *älteren* Perspektiven keine Rolle spielen. Den *jüngeren* Auszubildenden in der Erstausbildung sind Empfehlungen wichtiger, den *älteren* die Betriebsgröße und Bezahlung.

Hat es Einfluss auf die Entscheidungsgründe, wenn man die Altersgruppen weiter in *junge*, *durchschnittlich alte* und *alte* unterteilt? Es gibt sechs *junge* Auszubildende in der betriebli-

chen Erstausbildung, vier *durchschnittlich alte* und einen *alten*. Betrachtet man die Entscheidungsgründe der *jungen* und *durchschnittlich alten* für den Ausbildungsbetrieb, so ergibt sich folgendes Bild wie in Tabelle 43.

Rang	Entscheidungsgrund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	5/4
2	Betriebsklima	4/4
3	Empfehlungen	3/3
4	Vergleich	3/2
4	Perspektiven	3/2
5	Ort	2/2
6	Größe	1/1
6	Bezahlung	1/1
6	Außenauftritt	1/1
6	neue Technik	1/1

Tabelle 43: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von *jungen* Auszubildenden in der Erstausbildung

Fünf von sechs *jungen* Auszubildenden in der Erstausbildung entscheiden sich aufgrund des ersten Eindrucks für einen Ausbildungsbetrieb. Das Betriebsklima ist für die Mehrheit entscheidungsrelevant. Jeweils die Hälfte entscheidet sich unter anderem aufgrund von Empfehlungen, Vergleichen und Perspektiven für einen Ausbildungsbetrieb. Es zeigt sich, dass den *jungen* Auszubildenden die Perspektiven wichtiger sind als den *jüngeren*.

Rang	Entscheidungsgrund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	4/2
2	Größe	3/2
3	Betriebsklima	3/1
3	Bezahlung	3/1
4	Perspektiven	1/1
4	Vergleich	1/1
4	Empfehlungen	1/1
4	Außenauftritt	1/1
4	neue Technik	1/1
4	Niveau	1/1

Tabelle 44: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von *durchschnittlich alten* Auszubildenden in der Erstausbildung

Alle *durchschnittlich alten* Auszubildenden entscheiden sich aufgrund des ersten Eindrucks für einen Ausbildungsbetrieb. Die Mehrheit entscheidet darüber hinaus aufgrund der Größe, des Betriebsklimas und der Bezahlung.

Im Vergleich zu den *jungen* Auszubildenden sind den *durchschnittlich alten* die Entscheidungsgründe Größe und Bezahlung wichtiger. Weniger wichtig als den *jungen* sind ihnen Vergleiche, Empfehlungen und Perspektiven.

7.7.7 Entscheidungsgründe nach Alter der Auszubildenden und Plänen nach der Ausbildung

Gibt es Unterschiede zwischen Personen verschiedenen Alters, die unterschiedliche Pläne nach der Ausbildung haben? Aufgrund der Mindestanzahl von drei Personen pro Vergleichsgruppe lassen sich nur zwei Gruppen miteinander vergleichen: *junge* und *durchschnittlich alte* Auszubildende, die nach der Ausbildung in Beruf und Betrieb bleiben wollen.

Rang	Entscheidungsgrund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	5/4
2	Vergleiche	3/2
3	Betriebsklima	2/2
3	Ort	2/2
3	Solidität	2/2
4	Perspektiven	2/1
4	Außenauftritt	2/1
5	Empfehlungen	1/1
5	Größe	1/1
5	Bezahlung	1/1

Tabelle 45: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von *jungen* Auszubildenden, die nach der Ausbildung in Beruf und Betrieb bleiben wollen

Alle *jungen* Auszubildenden, die im Anschluss an die Ausbildung im Ausbildungsberuf und -betrieb weiterarbeiten wollen, entscheiden sich aufgrund des ersten Eindrucks für einen Betrieb. Bei der Mehrzahl spielen Vergleiche eine Rolle. Jeweils zwei Auszubildende treffen ihre Entscheidung aufgrund von Betriebsklima, Solidität, Ort, Perspektiven und Außenauftritt.

Rang	Entscheidungsgrund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	3/1
1	Betriebsklima	3/1
1	Ort	3/1
1	Bezahlung	3/1
2	Größe	2/1
3	Empfehlungen	1/1
3	Vergleich	1/1
3	Perspektiven	1/1
3	Außenauftritt	1/1
3	neue Technik	1/1

Tabelle 46: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von *durchschnittlich alten* Auszubildenden, die nach der Ausbildung in Beruf und Betrieb bleiben wollen

Alle drei *durchschnittlich alten* Auszubildenden, die nach der Ausbildung übernommen werden wollen, arbeiten bei FOCKE und entscheiden sich aufgrund des ersten Eindrucks, des Betriebsklimas, des Orts und der Bezahlung für den Ausbildungsbetrieb. Für zwei spielt die Unternehmensgröße eine Rolle bei der Entscheidung.

Betriebsklima, Ort, Größe und Bezahlung sind für die *durchschnittlich alten* Auszubildenden wichtiger als für die *jungen* Auszubildenden, die im selben Beruf und Betrieb weiterarbeiten wollen. Weniger wichtig als den *jungen* sind den *durchschnittlich alten* Vergleiche.

7.7.8 Entscheidungsgründe nach Schulabschluss der Auszubildenden und Plänen nach der Ausbildung

Die acht Auszubildenden, die im Betrieb bleiben wollen, lassen sich nicht nur nach Geschlecht getrennt betrachten, sondern auch nach dem Schulabschluss. Vier von diesen Auszubildenden haben den mittleren Schulabschluss, drei das Abitur und einer den erweiterten Hauptschulabschluss. Ich vergleiche die Entscheidungsgründe der Auszubildenden mit mittlerem Schulabschluss und denen mit dem Abitur miteinander.

Rang	Entscheidungsgrund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	4/3
2	Empfehlungen	3/2
3	Außenauftritt	2/2
4	Ort	2/1
4	Betriebsklima	2/1
4	Bezahlung	2/1
4	Außenauftritt	2/1
4	Perspektiven	2/1
5	Vergleich	1/1
5	Größe	1/1
5	neue Technik	1/1
5	Solidität	1/1

Tabelle 47: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von Auszubildenden mit mittlerem Schulabschluss, die nach der Ausbildung im selben Beruf und Betrieb weiterarbeiten wollen

Alle Auszubildenden mit mittlerem Schulabschluss, die nach der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb und -beruf weiterarbeiten wollen, entscheiden sich aufgrund des ersten Eindrucks für den Ausbildungsbetrieb. Für die Mehrzahl der Auszubildenden spielen auch Empfehlungen eine Rolle. Die Hälfte der Auszubildenden entscheidet sich anhand des Außenauftritts, Orts, Betriebsklimas, der Bezahlung und der Perspektiven.

Rang	Entscheidungsgrund	Nennungen Personen/Betriebe
1	erster Eindruck	3/3
1	Vergleich	3/3
2	Betriebsklima	2/2
2	Ort	2/2
3	Größe	1/1
3	Bezahlung	1/1
3	Außenauftritt	1/1
3	Perspektiven	1/1

Tabelle 48: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von Auszubildenden mit Abitur, die nach der Ausbildung im selben Beruf und Betrieb weiterarbeiten wollen

Von den Auszubildenden mit Abitur, die im Ausbildungsbetrieb und -beruf weiterarbeiten wollen, entscheiden sich alle aufgrund des ersten Eindrucks und aufgrund von Vergleichen. Für die Mehrheit spielen darüber hinaus das Betriebsklima und der Ort eine Rolle.

Für Auszubildende mit Abitur, die übernommen werden wollen, spielen Vergleiche eine größere Rolle als für Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss. Für die Auszubildenden mit mittlerem Schulabschluss sind die Bezahlung, Perspektiven und der Außenauftritt wich-

tiger. Die Empfehlungen, die für einen Großteil der Auszubildenden mit mittlerem Schulabschluss Entscheidungsgrund sind, spielen für die Auszubildenden mit Abitur gar keine Rolle. Ähnlich wichtig sind beiden Gruppen von Auszubildenden die Aspekte *erster Eindruck*, *Betriebsklima* und *Ort*.

Für die Schüler mit mittlerem Schulabschluss – besonders solche, die bleiben wollen – sind Empfehlungen wichtig. Im Abschnitt 7.6.3 habe ich angeführt, dass sie möglicherweise durch Empfehlungen bessere Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben. Möglicherweise ist für die Schüler mit mittlerem Schulabschluss erst die Kombination der Entscheidungsgründe *erster Eindruck* und *Empfehlung* ausschlaggebend für ihren Wunsch, im Betrieb zu bleiben.

7.8 Einzelne Entscheidungsgründe von Auszubildenden

Anstatt wie in den Absätzen 7.6.1 bis 7.7.8 auf Personengruppen mit verschiedenen Merkmalsausprägungen einzugehen und deren gesammelten Entscheidungsgründe aufzuführen, stelle ich in den folgenden Absätzen 7.8.1 bis 7.8.13 im Sinne der fallorientierten Mustererkennung einzelne Entscheidungsgründe in den Mittelpunkt und untersuche, welche Personengruppen besonders zu diesen einzelnen Gründen tendieren. Ein Überblick über diese Gründe findet sich in Tabelle 13.

7.8.1 Erster Eindruck bei Auszubildenden

Der erste Eindruck ist der wichtigste Entscheidungsgrund für einen Ausbildungsbetrieb. 15 von 17 Auszubildenden aus allen vier Betrieben entscheiden sich danach. Alle Auszubildenden bei FOCKE, alle Auszubildenden bei Knittel, alle Auszubildenden beim Landhaus Alte Eichen, alle weiblichen Auszubildenden, alle Auszubildenden mit mittlerem Schulabschluss und alle Auszubildenden, die nach der Ausbildung in Betrieb und Beruf weiterarbeiten wollen, treffen ihre Entscheidung für den Ausbildungsbetrieb aufgrund des ersten Eindrucks.

Anstatt auf die Mehrheit der Auszubildenden einzugehen, die sich aufgrund des ersten Eindrucks für einen Ausbildungsbetrieb entschieden haben, betrachte ich die beiden Auszubildenden, die dies nicht getan haben. Möglicherweise erlaubt sich ein Umkehrschluss. Wer sind die beiden Auszubildenden, die sich nicht aufgrund des ersten Eindrucks für den Betrieb entschieden haben? Und warum? Die beiden sind männlich, haben das Abitur und sind auf Empfehlung betriebsfremder Personen, mit denen sie weder verwandt noch befreundet sind, zu Studio Babelsberg gekommen. Beiden ist noch nicht klar, was genau sie nach der Ausbildung machen wollen.

Gibt es eine Verbindung zwischen den beiden – eine Art Muster? Beide konnten sich vorstellen, ihre Ausbildung in einem anderen Betrieb zu absolvieren. Dort fühlten sie sich vom Umfeld her auf Antrieb wohl. Ein Auszubildender wurde in einem der beiden Betriebe nicht genommen und an Studio Babelsberg weiterempfohlen. Der andere Auszubildende hatte bereits bei Studio Babelsberg zugesagt, wollte keinen Rückzieher machen und war sich auch unsicher, ob er auf Dauer in einem Kleinbetrieb arbeiten wollte. Verallgemeinernd haben die beiden gegen ihre Emotionen gehandelt.

7.8.2 Vergleich bei Auszubildenden

9 von 17 Auszubildenden in allen vier Betrieben haben ihren Ausbildungsbetrieb mit einem oder mehreren anderen Betrieben verglichen und für besser befunden. Das macht den Vergleich zum zweitwichtigsten Entscheidungsgrund. Es gibt zwei Personengruppen, in der alle den Vergleich als Entscheidungsgrund anführen: Auszubildende bei Knittel und alle Auszubildende mit Studienberechtigung, die nach der Ausbildung in Betrieb und Beruf weiterarbeiten wollen. Betrachtet man die beiden Merkmale Studienberechtigung und den Wunsch, im Betrieb weiterzuarbeiten, für sich alleine, so ist der Entscheidungsgrund *Vergleich* zwar nicht bei allen Personen, die eines von diesen beiden Merkmalen aufweisen, präsent, aber doch bei jeweils einem größeren Anteil als bei allen Auszubildenden.

Knittel schnitt bei den Auszubildenden im Vergleich zu anderen Betrieben aus verschiedenen Gründen besser ab. Ein Auszubildender wollte lieber in einem mittelständischen als in einem Großbetrieb lernen. Ein Auszubildender fand die Ausbildungsorganisation besser als in anderem Betrieb. Und wieder ein anderer Auszubildender fand die Belegschaft netter.

Warum Studienberechtigte, die im Anschluss im Betrieb und Beruf weiterarbeiten wollen, besonders häufig aufgrund von Vergleichen entscheiden, lässt sich über die beiden Einzelmerkmale Studienberechtigung, vgl. 7.6.3, und Bleibeabsicht, vgl. 7.6.8, begründen. Auszubildende mit Studienberechtigung haben mehr Vergleichsmöglichkeiten als solche ohne; suchen sie im Ausbildungsbetrieb eine langfristige Perspektive, treffen sie ihre Entscheidung vermutlich wohlüberlegt und stellen entsprechende Vergleiche an.

7.8.3 Empfehlungen bei Auszubildenden

Empfehlungen sind der drittwichtigste Entscheidungsgrund. Auf ihn beziehen sich acht Auszubildende aus vier Betrieben. Zwei Gruppen entscheiden sich mehrheitlich aufgrund von Empfehlungen für den Ausbildungsbetrieb: Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss, die nach der Ausbildung in Betrieb und Beruf weiterarbeiten wollen, und *junge* männliche Auszubildende im Alter von 18 bis 21 Jahren. Insgesamt entscheiden sich Männer häufiger aufgrund von Empfehlungen für den Ausbildungsbetrieb als Frauen (vgl. 7.6.1).

Ich weiß nicht, weshalb Empfehlungen für junge Männer besonders wichtig sind. Vermutlich liegt dies an einer Überlappung der Personengruppen: Drei von vier jungen männlichen Auszubildenden haben den mittleren Schulabschluss und wollen im Betrieb bleiben. Diese beiden Merkmale lassen einen Kausalzusammenhang zum Entscheidungsgrund Empfehlung vermuten. Denkbar ist, dass Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss es schwerer haben, eine Ausbildungsstelle zu finden, als Auszubildende mit Studienberechtigung. Aus den Interviews weiß ich, dass die männlichen Auszubildenden mit mittlerem Schulabschluss, die sich aufgrund einer Empfehlung bei einem Unternehmen beworben haben, diese Empfehlung von vertrauten Personen erhalten haben: in zwei Fällen aus der Familie und einmal vom Vorgesetzten. Das sind Personen, die die Unternehmen, die sie empfehlen, gut kennen, auf deren Empfehlung die Auszubildenden sich verlassen können und die sie wahrscheinlich nicht enttäuschen wollen, indem sie den empfohlenen Betrieb wieder verlassen.

7.8.4 Betriebsklima bei Auszubildenden

Neun Auszubildende aus drei Betrieben entscheiden sich aufgrund des Betriebsklimas für einen Ausbildungsbetrieb und machen es somit zum viertwichtigsten Entscheidungsgrund.

Alle Auszubildenden, die bei FOCKE lernen, entscheiden sich aufgrund des Betriebsklimas für ihren Ausbildungsbetrieb; bei Knittel sind es drei von vier Auszubildenden. In vier von fünf Fällen – und damit besonders häufig – entscheiden sich Männer in der Erstausbildung aufgrund des Betriebsklimas für den Ausbildungsbetrieb. Bei den Auszubildenden mit Studienberechtigung sind es über die Hälfte der Auszubildenden.

Es erscheint plausibel, dass sich Auszubildende aufgrund des Betriebsklimas für Betriebe entscheiden. Auszubildende und Auszubildende bei FOCKE und Knittel berichten, dass das Betriebsklima gut ist. In mehreren Fällen hatten die Auszubildenden vor Ausbildungsbeginn die Möglichkeit, in den Arbeitsalltag hinein zu schnuppern, und konnten das Betriebsklima persönlich kennenlernen. Weshalb insbesondere Auszubildende mit Studienberechtigung sowie Männer in der Erstausbildung sich aufgrund des Betriebsklimas für einen Ausbildungsbetrieb entscheiden, weiß ich nicht. Möglicherweise handelt es sich um eine Zufallskorrelation.

7.8.5 Ort bei Auszubildenden

Der Ort ist der fünftwichtigste Entscheidungsgrund: Acht Auszubildende aus zwei Betrieben beziehen sich darauf. Alle Auszubildenden bei FOCKE sowie vier von fünf Auszubildenden im Landhaus Alte Eichen und fünf von sechs weiblichen Auszubildenden entscheiden sich aufgrund des Orts für den Ausbildungsbetrieb. Bei fünf von acht Auszubildenden, die nach der Ausbildung in Beruf und Betrieb bleiben wollen, ist der Ort Entscheidungsgrund.

Ich weiß aus den Interviews, dass die Auszubildenden bei FOCKE gerne in Berlin und dass die Auszubildenden im Landhaus Alte Eichen gerne in Bad Saarow oder Umgebung arbeiten wollen. Die Auszubildenden, die nach der Ausbildung in Beruf und Betrieb weiterarbeiten wollen, haben erzählt, dass sie ihr Lebensumfeld – Familie, Partner, Wohnung – gerne mögen und nicht wegziehen wollen. Weshalb der Ort für weibliche Auszubildende ein wichtiger Entscheidungsgrund ist als für männliche Auszubildende, erschließt sich mir nicht. Möglicherweise handelt es sich um eine Zufallskorrelation.

7.8.6 Größe bei Auszubildenden

Sechs Auszubildende aus zwei Betrieben beziehen sich auf die Unternehmensgröße und machen sie zum sechstwichtigsten Entscheidungsgrund. Vier von fünf Auszubildenden im Landhaus Alte Eichen beziehen sich auf die Betriebsgröße als Entscheidungsgrund und stellen damit die einzige Personengruppe dar, für die dieser Entscheidungsgrund besonders relevant ist. Diese Auszubildenden berichten, dass sie sich im Vorfeld Gedanken über die Größe des Ausbildungsbetriebs gemacht haben und das Gefühl hatten, in einem mittelgroßen Betrieb ihre Ausbildung bestmöglich absolvieren zu können.

7.8.7 Bezahlung bei Auszubildenden

Sechs Auszubildende aus zwei Betrieben beziehen sich auf die Bezahlung, die damit ebenso wie die Größe auf Platz sechs der Entscheidungsgründe aller Auszubildenden rangiert. Es gibt zwei Arten von Auszubildenden, die sich aufgrund der Bezahlung für einen Ausbildungsbetrieb entscheiden: die Auszubildenden bei FOCKE und die Bühnenmaler bei Studio Babelsberg. Die Auszubildenden bei FOCKE entscheiden sich aufgrund der Bezahlung, weil diese in der Branche und in dem speziellen Betrieb gut ist, die Bühnenmaler bei Studio Babelsberg entscheiden sich aufgrund der Bezahlung, weil sie es als Glücksfall betrachten, für

ihre Leidenschaft bezahlt zu werden. Mehr zum Entscheidungsgrund Bezahlung findet sich in Abschnitt 7.4.1.

7.8.8 Perspektiven bei Auszubildenden

Vier Auszubildende aus zwei Betrieben entscheiden sich aufgrund der Perspektiven nach der Ausbildung für den Ausbildungsbetrieb und machen diese somit zum siebtwichtigsten Entscheidungsgrund. Das sind jeweils zwei Auszubildende von FOCKE und zwei von Knittel. Haben sie bestimmte Merkmale gemein? Generell entscheiden sich Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss häufiger aufgrund der Perspektiven für einen Ausbildungsbetrieb als Auszubildende mit Studienberechtigung. Auch sind Perspektiven für die *jungen* Auszubildenden wichtiger als für anderer Altersgruppen. Alle Auszubildenden, die sich aufgrund von Perspektiven für den Betrieb entschieden haben, wollen im Anschluss auch dort bleiben.

Die Auszubildenden bei FOCKE und Knittel, die sich aufgrund von Perspektiven für ihren Ausbildungsbetrieb entscheiden, erzählen, dass sie dort weiterarbeiten wollen und sehr schätzen, dass sie sich weiterentwickeln können, sei das über eine zweite Ausbildung in einem weiteren Beruf, ein berufsbegleitendes Studium, eine Schulung zum Techniker oder betriebsinterne Weiterbildungen. Ihnen war von Anfang an klar, dass sie im Betrieb bleiben wollen.

Eine mögliche Erklärung dafür, dass Perspektiven ein wichtiger Entscheidungsgrund für *junge* Auszubildende sind, ist, dass sie nach der Schule erst einmal arbeiten und Geld verdienen wollen (vgl. 7.6.2). Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss wollen – anders als Hochschulzugangsberechtigte – häufiger nach der Ausbildung in Beruf und Betrieb weiterarbeiten. Deshalb sind auch für sie die Perspektiven wichtiger.

Dabei gilt zu bedenken: Auszubildende mögen ihre Ausbildung mit dem Wunsch beginnen, über das Ausbildungsende hinaus im Ausbildungsbetrieb zu arbeiten. Jedoch können während der Ausbildung Umstände eintreten, die zu einer Änderung dieses Wunsches führen. Die McDonald's-Ausbildungsstudie legt nahe, dass die Möglichkeit der Übernahme für 73 Prozent der Auszubildenden ein Grund dafür ist, sich im Vorfeld für einen bestimmten Ausbildungsbetrieb zu entscheiden. Von den eigentlichen Auszubildenden wollen aber nur 54 Prozent im Anschluss im Ausbildungsbetrieb weiterarbeiten (McDonalds 2013, S. 61 und S. 75).

7.8.9 Außenauftritt bei Auszubildenden

Ebenfalls siebtwichtigster Entscheidungsgrund ist der Außenauftritt des Betriebs, anhand dessen vier Auszubildende aus zwei Betrieben entscheiden. Alle drei kaufmännischen Auszubildenden bei Knittel haben sich aufgrund des Außenauftritts für ihren Ausbildungsbetrieb entschieden. Meine Analyse der Unternehmenswebsites und Printmaterialien für Auszubildende – soweit vorhanden – hat ergeben, dass sich alle vier Betriebe seriös nach außen darstellen.

7.8.10 Solidität bei Auszubildenden

Drei Auszubildende aus zwei Betrieben achten auf die Solidität ihrer Ausbildung, das heißt die inhaltlich und organisatorisch fundierte Ausgestaltung. Damit ist die Solidität der achtwichtigste Entscheidungsgrund für einen Ausbildungsbetrieb. Was haben diese drei Auszu-

bildenden gemein? Sie lernen bei Studio Babelsberg und Knittel und sind männlich. Dies scheint mir ein eher zufälliger Zusammenhang zu sein.

7.8.11 Niveau bei Auszubildenden

Das Niveau ist neuntwichtigster Entscheidungsgrund und wird von den beiden Auszubildenden zum Koch, beziehungsweise zur Köchin im Landhaus Alte Eichen genannt. Der Beruf scheint mir ausschlaggebend für diesen Grund zu sein: Schließlich macht es einen fundamentalen Unterschied, ob ein Koch seinen Beruf in der Mensa einer Universität oder einem Restaurant mit drei Michelin-Sternen erlernt (vgl. 7.5).

7.8.12 Neue Technik bei Auszubildenden

Neuntwichtigster Entscheidungsgrund ist die neue Technik, die von zwei Auszubildenden in einem Betrieb genannt wird. Sie erlernen zwei verschiedene Metallberufe bei FOCKE. Ausschlaggebend für diesen Grund sind der Betrieb und die Art der Berufe (vgl. 7.5).

7.8.13 Ansehen bei Auszubildenden

Ebenfalls neuntwichtigster Entscheidungsgrund ist das Ansehen des Betriebs. Die beiden Auszubildenden zum Bühnenmaler bei Studio Babelsberg beziehen sich darauf. Zum einen ist es in ihrem Beruf, der in der Regel mehrere Arbeitgeberwechsel oder auch die Arbeit als Selbstständige mit sich bringt, wichtig, in einem renommierten Betrieb gelernt zu haben und somit leichter Folgeanstellungen zu finden, zum anderen ist Studio Babelsberg ein in der Öffentlichkeit bekannter Betrieb – anders als FOCKE, Knittel und das Landhaus Alte Eichen. Das Ansehen des Betriebs ist also Entscheidungsgrund für Auszubildende in bestimmten Berufen und in bestimmten Betrieben.

7.9 Zwischenfazit zur Empirie mit Auszubildenden

Interviewt wurden 17 Auszubildende aus vier Betrieben in Berlin und Brandenburg. Die Stichprobe ist nicht repräsentativ. Einzig das Durchschnittsalter aller Auszubildenden in der Stichprobe entspricht ungefähr dem statistischen Durchschnitt. Darüber hinaus gibt es eine weitere Übereinstimmung mit größeren Bevölkerungsteilen, die jedoch nur einen einzelnen Auszubildenden betrifft: Er hat einen Migrationshintergrund und keine Studienberechtigung und brauchte Jahre, bis er einen Ausbildungsplatz in seinem Wunschberuf erhielt.

Die Auszubildenden haben sich aus verschiedenen Gründen für einen Ausbildungsbetrieb entschieden. Drei davon werden von Auszubildenden aus allen Betrieben angeführt: der erste Eindruck, Empfehlungen und der Vergleich mit anderen Betrieben. Darüber hinaus sind das Betriebsklima, Ort, Größe, Bezahlung, Perspektiven, Außenauftritt und Solidität wichtig. Für die tatsächliche Entscheidung für ihren Ausbildungsbetrieb liefern Auszubildende mehr Gründe als für eine fiktive erneute Entscheidung.

Bestimmte Entscheidungsgründe werden im Zusammenhang mit einem Betrieb häufiger angeführt als über alle Betriebe hinweg. Bei FOCKE sind das das Betriebsklima, der Ort und die Bezahlung. Bei Knittel sind das das Betriebsklima, die Perspektiven und der Außenauftritt. Beim Landhaus Alte Eichen sind das der Ort und die Größe. Bei Studio Babelsberg gibt es keinen Grund, den alle oder auch nur eine Mehrheit der Auszubildenden anführt.

Auszubildenden mit bestimmten Merkmalsausprägungen gewichten Entscheidungsgründe unterschiedlich stark. Im Vergleich stellt sich das folgendermaßen dar:

- Frauen finden Ort, Vergleiche und die Betriebsgröße wichtiger als Männer; Männer finden Empfehlungen wichtiger als Frauen.
 - Haben sie eine Studienberechtigung, finden Männer zusätzlich das Ansehen und die Ausbildungsinhalte wichtiger als studienberechtigte Frauen; umgekehrt finden studienberechtigte Frauen den ersten Eindruck wichtiger als studienberechtigte Männer.
 - Junge Männer finden nur Empfehlungen wichtiger als junge Frauen. Junge Frauen finden Perspektiven und den ersten Eindruck wichtiger als junge Männer. Durchschnittlich alte Männer finden das Betriebsklima wichtiger als junge Männer und Frauen.
 - Männern in der Erstausbildung sind das Betriebsklima und die Bezahlung wichtiger als Frauen in der Erstausbildung; Frauen finden den Ort wichtiger.
 - Wollen sie nach der Ausbildung in Betrieb und Beruf weiterarbeiten, finden Männer Empfehlungen, die Betriebsgröße und den Außenauftritt wichtiger als Frauen; Frauen finden Vergleiche, das Betriebsklima, den Ort und Perspektiven wichtiger.
- Je jünger die Auszubildenden sind, desto wichtiger sind ihnen die Perspektiven.
- Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss finden den ersten Eindruck, Empfehlungen und Perspektiven wichtiger als Auszubildende mit Studienberechtigung; Auszubildende mit Studienberechtigung finden Vergleiche und den Ort wichtiger als Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss.
 - Jüngere Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss finden im Vergleich zu jüngeren und älteren Auszubildenden mit Studienberechtigung Empfehlungen und Perspektiven wichtig; jüngere Auszubildende mit Studienberechtigung finden Vergleiche und Ort im Vergleich zu den anderen beiden Gruppen besonders wichtig und ältere Auszubildende mit Studienberechtigung finden Bezahlung und Ansehen besonders wichtig.
 - Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss, die im Beruf und Betrieb weiterarbeiten wollen, finden die Bezahlung, die Perspektiven, den Außenauftritt und Empfehlungen wichtiger als Auszubildende mit Studienberechtigung; Letztere finden Vergleiche wichtiger als Erstere.

Der erste Eindruck ist ein Entscheidungsgrund, der unabhängig von Stichprobenmerkmalen angeführt wird. Vergleiche sind besonders relevant für Auszubildende mit Studienberechtigung, die nach der Ausbildung in Betrieb und Beruf weiterarbeiten wollen. Empfehlungen sind ausschlaggebend für Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss, die nach der Ausbildung in Betrieb und Beruf weiterarbeiten wollen, und für *junge* männliche Auszubildende im Alter von 18 bis 21 Jahren. Aufgrund des Betriebsklimas entscheiden sich ein Großteil der Männer in der Erstausbildung sowie Auszubildende mit Studienberechtigung für den Ausbildungsbetrieb. Der Ort ist Entscheidungsgrund für einen Großteil der Auszubildenden, die nach der Ausbildung in Beruf und Betrieb bleiben wollen. Perspektiven sind relevant für Auszubildende, die im Anschluss an die Ausbildung im selben Beruf und Betrieb weiterarbeiten wollen, insbesondere für junge Auszubildende und solche mit mittlerem Schulabschluss. Die Betriebsgröße, der Außenauftritt, die Bezahlung, das Niveau, das Ansehen, neue Technik und die Solidität werden von Auszubildenden in bestimmten Betrieben und Berufen erwogen.

8 Entscheidung für die Ausbildung aus der Sicht von Schülerinnen und Schülern

In Kapitel 8 behandle ich die Frage danach, wie und aus welchen Gründen sich Schülerinnen und Schüler für eine Ausbildung und einen Ausbildungsbetrieb entscheiden. In den Abschnitten 8.2 bis 8.2.4 stelle ich die Stichprobe vor. Die Abschnitte 8.3 bis 8.3.3.7 beleuchten den Orientierungs- und Entscheidungsprozess, den Schülerinnen und Schüler durchlaufen. Ich lasse die qualitativen Daten für sich sprechen. So entsteht ein umfassendes Bild von den Ansichten der Schüler und Schülerinnen. Dieses Vorgehen deckt sich mit dem Sampling-Ansatz der maximalen Variation, bei dem alle Personen und Meinungen wichtig sind, insbesondere dann, wenn sie vom Durchschnitt abweichen. In Abschnitt 8.4 interpretiere ich die erhobenen Daten und stelle quantitative Bezüge her, um die Entscheidungsgründe für eine Ausbildung herauszuarbeiten und nach ihrer Relevanz zu gewichten. Abschließend hebe ich die einzelnen Entscheidungsgründe hervor, und für wen sie besonders relevant sind. Kapitel 8 beleuchtet folgenden Ausschnitt im methodischen Gesamtdesign, siehe Abbildung 8

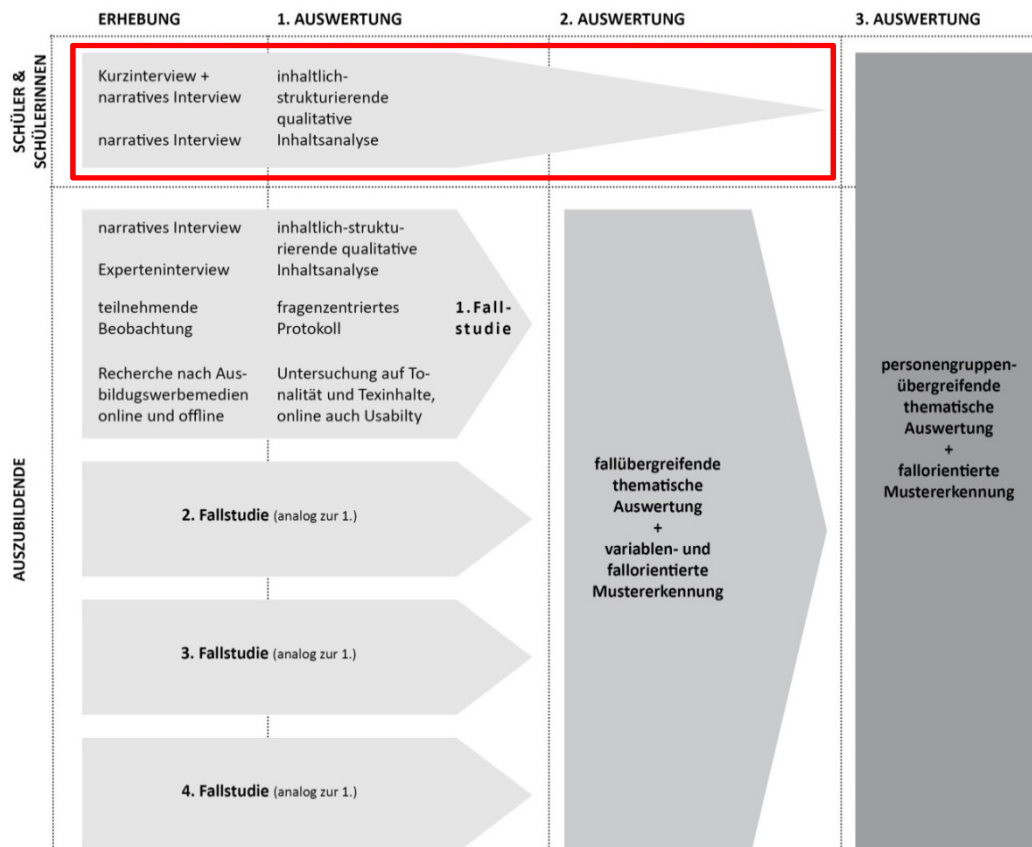


Abbildung 43: Verortung des 8. Kapitels im methodischen Gesamtdesign

8.1 Datenerhebung mit Schülerinnen und Schülern

In die Auswertung fließen Einzelinterviews mit 52 Schülerinnen und Schülern aus Brandenburg und Berlin ein, die in der Zeit vom 26. September 2014 bis zum 2. Juli 2015 stattfanden. Um ihre Anonymität zu gewährleisten,

- zitiere ich alle Interviewten unter einem Pseudonym,
- nenne ich nicht die Namen der Schulen,
- nenne ich nicht, welche Schulen privat und welche öffentlich sind,
- gehe ich beim Migrationshintergrund nicht darauf ein, wer woher kommt und in welcher Familienkonstellation lebt.

Ich führte 13 Lang- und 44 Kurzinterviews. Die 13 Langinterviews fanden außerhalb der Unterrichtszeit in Cafés oder Schulräumen statt, in denen ich ungestört mit den Jugendlichen sprechen konnte, und dauerten zwischen 6:35 und 37:17 Minuten. Die Dauer variierte je nach der Gesprächigkeit der Interviewteilnehmer und -teilnehmerinnen. Ein durchschnittliches Gespräch dauerte etwa 15 bis 20 Minuten. In fünf Fällen handelte es sich bei den Langinterviews um Folgeinterviews. Das heißt, ich hatte im Vorfeld bereits ein Kurzinterview mit den Jugendlichen geführt und einen zweiten Interviewtermin vereinbart. Die Kurzinterviews fanden während der Unterrichtszeit der Schülerinnen und Schüler parallel zum Unterricht im Fach Wirtschaft-Arbeit-Technik (WAT) in einem separaten Raum statt. Sie dauerten zwischen 3:11 und 19:49 Minuten; im Schnitt waren sie 5 bis 8 Minuten lang. Ich nahm alle Interviews auf. Aus den Kurzinterviews fertigte ich Steckbriefe an, die Langinterviews transkribierte ich wörtlich.

Den Kontakt zu den Schülerinnen und Schülern stellte ich über die Schulen her. In zwei Fällen – eine Gesamtschule in Potsdam und ein Gymnasium im Havelland – ließen mich zwei WAT-Lehrkräfte mein Dissertationsprojekt in 9. und 10. Klassen vorstellen. Im Anschluss durfte ich während der Unterrichtszeit Einzelinterviews mit Schülern und Schülerinnen in einem separaten Raum führen. Voraussetzung für die Teilnahme an diesen Interviews war, dass die Jugendlichen eine betriebliche Ausbildung nach der Schule in Betracht ziehen oder zumindest nicht ausschließen. Eine Oberschule im Landkreis Barnim erlaubte mir, mein Dissertationsprojekt kurz im WAT-Unterricht vorzustellen. Einzelne Interviews waren individuell zu vereinbaren und außerhalb der Schulzeit zu führen. Eine Oberschule im Havelland verteilte Informationszettel zu meinem Dissertationsprojekt an ihre Schülerschaft; Interviewtermine mussten außerhalb der Schulzeit vereinbart werden.

Bei den Schulen handelte es sich um zwei öffentliche und zwei private Schulen. Wie in § 66 des Gesetzes über die Schulen im Land Brandenburg vorgeschrieben, holte ich im Vorfeld beim Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg die Genehmigung ein, meine wissenschaftliche Untersuchung an den öffentlichen Schulen durchführen zu dürfen. Die Schulkonferenzen befürworteten meine Untersuchung. Eltern und Interviewte stimmten ebenfalls schriftlich zu. Für Schulen in privater Trägerschaft war eine ministerielle Genehmigung des Forschungsvorhabens nicht erforderlich.

An den Interviews nahmen zusätzlich zu den Brandenburger Schülerinnen und Schülern vier Berliner Gymnasiastinnen teil, drei aus dem Bezirk Pankow, eine aus Treptow-Köpenick. Diese Schülerinnen sprach ich individuell außerhalb der Schule an. Ich kannte sie aus dem berufsorientierenden Mentoringprojekt, das ich hauptberuflich leite, und wusste, dass sie eine betriebliche Ausbildung in Erwägung ziehen. Ich habe mich bei den Interviews mit allen Jugendlichen an die *Richtlinien für die Befragung Minderjähriger* des ADM Arbeitskreises Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e.V. gehalten (ADM 2006).

Ursprünglich wollte ich mit den Brandenburger Jugendlichen, die mir allesamt bis dahin unbekannt waren, zwei oder sogar drei Interviews führen. Das erste, um sie näher kennenzulernen, eine vertraute Atmosphäre zu schaffen und wichtige Eckdaten zu sammeln, die mir erlauben sollten, bei weiteren Interviews auf eine kleinere Stichprobe mit möglichst großer Variation zurückzugreifen. Variation bezieht sich hierbei auf Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, Schulform, Klassenstufe, Berufe der Eltern, Lebensentwürfe der Jugendlichen und ihre Ansichten und Wünsche bezüglich eines Ausbildungsbetriebs. Das zweite Interview sollte vor dem nächsten Schulpraktikum stattfinden und das dritte danach. So wollte ich ein vertrauterer Verhältnis zu den Jugendlichen aufbauen und die Ergebnisse des zweiten und dritten Interviews auf Erkenntniszuwächse aus dem Schulpraktikum hin untersuchen.

Tatsächlich gab es kein drittes Interview. Und auch nur in fünf Fällen ein zweites. Das lag daran, dass sich zum einen in der Pilotphase ein bis zwei Interviews als ausreichend erwiesen hatten und es zum anderen sehr schwer war, individuelle Interviewtermine mit den Jugendlichen abzustimmen und durchzuführen. Ich versuchte, mit 25 Personen, die mir ein Erstinterview oder über ihre Schule die Einwilligung zum ausführlichen Interview gegeben hatten, einen individuellen Interviewtermin auszumachen. In nur acht Fällen fand ein Treffen statt.

Aufgrund dieser Schwierigkeiten musste ich die Datenerhebung und Weiterverwendung anpassen. Ich hatte ursprünglich nicht geplant, die Kurzinterviews/Erstinterviews mit in die Auswertung einfließen zu lassen. Ich hatte daraus Steckbriefe angefertigt, die mir die Auswahl von geeigneten Kandidaten und Kandidatinnen für ein Folgeinterview erleichtern sollten. Diese Steckbriefe erhielten vorrangig statistische Angaben und kurze Hinweise zur Lebensplanung. Beim nochmaligen Anhören der Aufnahmen fiel mir auf, dass ich diejenigen Schüler und Schülerinnen, die sich eine Ausbildung vorstellen konnten, nach den Gründen dafür befragt hatte. Ich ergänzte die Steckbriefe um diese Antworten. Insofern eigneten sich nicht nur die Lang-, sondern auch die Kurzinterviews dazu, Antworten auf die Forschungsfrage „*Aus welchen Gründen entscheiden sich Jugendliche für einen Ausbildungsbetrieb?*“ zu erhalten.

8.2 Die Schülerstichprobe

Die Zahl der Interviewten ist mit 52 nicht repräsentativ für Schülerinnen und Schüler, die die 9. und 10. Klasse in Berlin und Brandenburg besuchen. Die folgenden Angaben zu statistischen Daten, zu Praktika, zu kurz- und langfristiger Lebensplanung sowie zu Unterschieden nach Geschlecht, Klassenstufe, Migrationshintergrund und/oder Beeinträchtigung beziehen sich ausschließlich auf die Stichprobe. Es gibt Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede zu größeren Bevölkerungsteilen. Wo diese Unterschiede besonders stark ausfallen, zeige ich sie auf. Die Besonderheiten sind charakteristisch für die Stichprobe und erlauben keine Verallgemeinerung. Wohl aber können die Merkmale der Stichprobe Anhaltspunkte für zukünftige größere Untersuchungen liefern, die Aussagen über breitere Bevölkerungsteile ermöglichen, beispielsweise Schülerinnen und Schüler der 9. und 10. Klassen in Berlin und Brandenburg oder gar bundesweit.

Von den 52 Interviewpartnern und -partnerinnen sind 23 männlich und 29 weiblich. Keiner beziehungsweise keine hat sich als einem anderen oder keinem Geschlecht zugehörig be-

zeichnet, weshalb ich die zweigeschlechtliche Schreibweise verwende. 24 besuchen die 9. und 28 die 10. Klasse. 24 besuchen ein Gymnasium, 24 die Gesamtschule und 4 die Oberschule. 44 Schüler und Schülerinnen besuchen eine private Schule, 8 eine öffentliche Schule.

41 Jugendliche nannten mir ihr Alter, die restlichen nicht. Ich gehe davon aus, dass es sich bei den restlichen elf ebenfalls in der Spannweite von 14 bis 17 Jahren bewegt. Diese entspricht dem Alter von Schülern und Schülerinnen im zweiten Halbjahr der Klassenstufen 9 und 10, die altersgemäß eingeschult wurden und maximal ein Schuljahr wiederholt oder eine Klasse übersprungen haben. Die Altersaufteilung der 41 Jugendlichen gestaltet sich folgendermaßen:

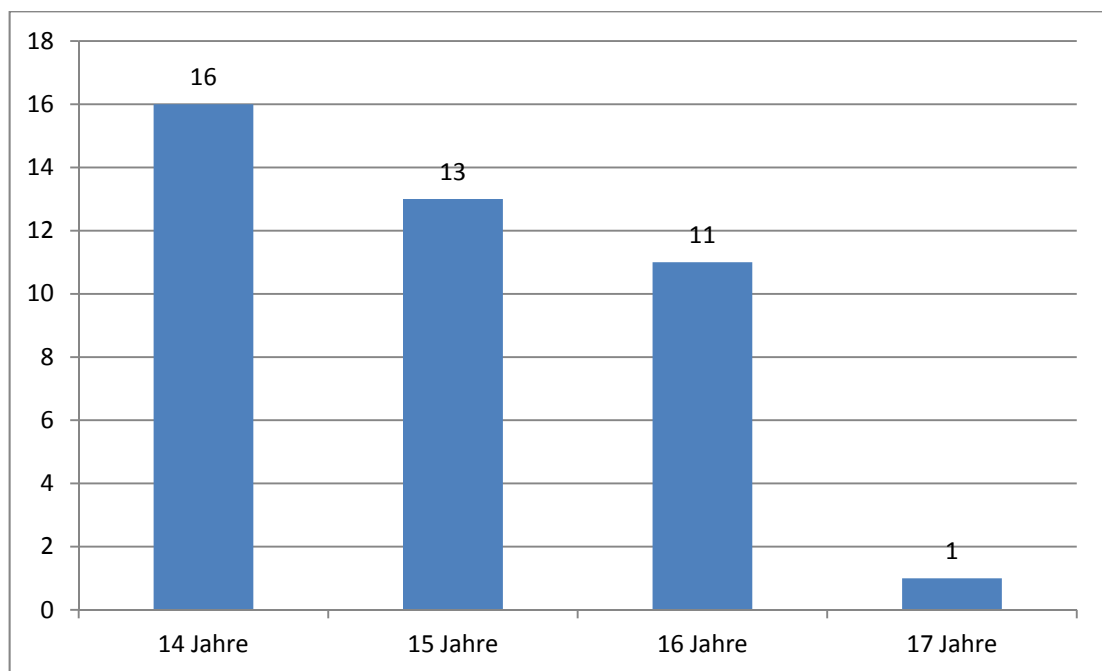


Abbildung 44: Alter der Schüler und Schülerinnen (41 Personen)

Die Frage danach, ob sie beeinträchtigt oder behindert seien, bejahen 14 Schülerinnen und Schüler. Eine Schülerin ist sowohl von einer Leserechtschreibschwäche (LRS) als auch von Dyskalkulie betroffen. Alle anderen nennen eine Beeinträchtigung.

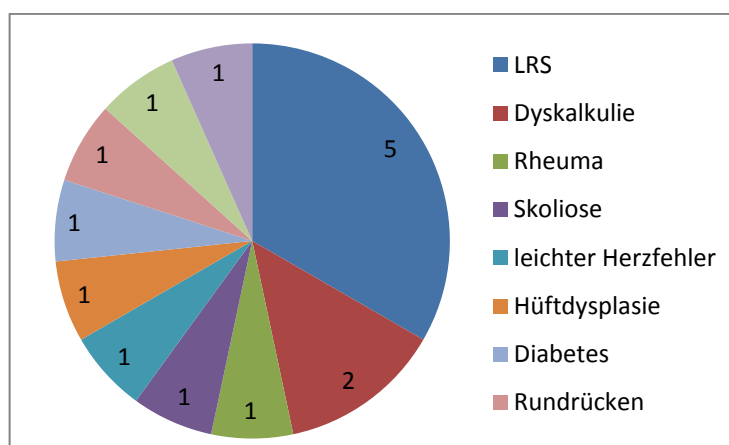


Abbildung 45: Beeinträchtigungen der Schüler und Schülerinnen (14 Personen)

12 Schülerinnen oder Schüler haben einen Migrationshintergrund. Eine Schülerin ist selbst nach Deutschland migriert, bei elf kommen ein Elternteil oder beide Elternteile aus dem Ausland. Die Länder, aus denen sie kommen, sind, so wie die Schüler und Schülerinnen sie genannt haben: Bosnien, Kroatien, Jugoslawien, Russland, Polen, die Niederlande, Italien, Schweden, Thailand, Kolumbien und die USA. Mit jeweils drei Personen kommt der zahlenmäßig größte Teil der Migranten und Migrantinnen aus Polen und dem Gebiet des ehemaligen Jugoslawiens, gefolgt von jeweils zwei Personen aus Russland und den Niederlanden.

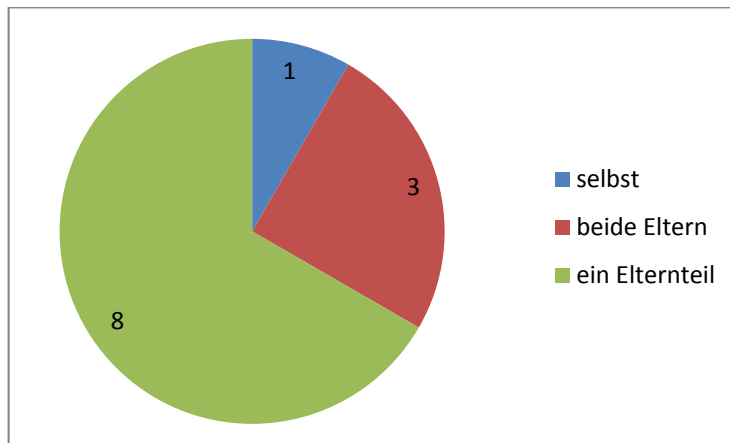


Abbildung 46: Migrationshintergrund der Schüler und Schülerinnen (12 Personen)

8.2.1 Schülerstichprobe nach Berufen der Eltern

50 Jugendliche haben sich zu den Berufen ihrer Familie geäußert. Die Berufe lassen vermuten, dass circa 20 Jugendliche aus akademischen und 30 aus nicht-akademischen Elternhäusern stammen. *Akademisches Elternhaus* bedeutet, dass mindestens ein Elternteil einen Hochschulabschluss besitzt.

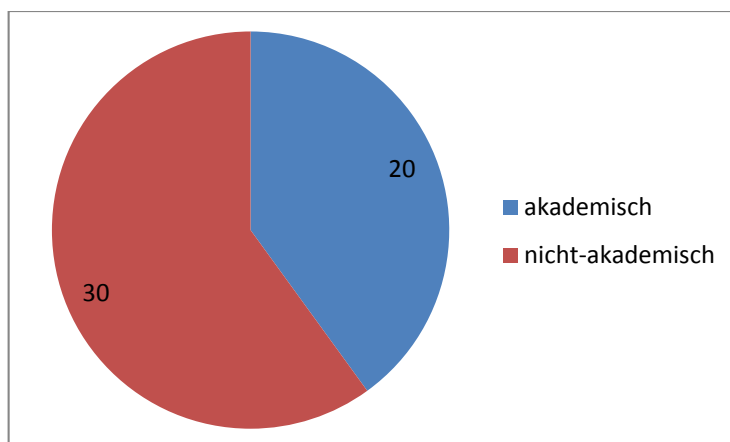


Abbildung 47: Hochschulbildung im Elternhaus der Schüler und Schülerinnen (50 Personen)

Insgesamt vier Elternteile gehen zurzeit keiner Erwerbsarbeit nach – zwei Mütter und zwei Väter. Bei den Müttern geben die Interviewten den Beruf als Hausfrau an, bei den Vätern ist die Rede von Arbeitslosigkeit und Umschulung. In allen vier Fällen leben die Elternpaare zusammen und der arbeitende Elternteil geht einer sicheren und dem Beruf nach zu urteilen gut bezahlten Erwerbstätigkeit nach. Dies lässt darauf schließen, dass die Nichterwerbs-

tätigkeit der beiden Frauen bewusst und auf Dauer gewählt ist, die Nichterwerbstätigkeit der Väter hingegen vorübergehen soll und ihnen nicht die Rolle des Hausmanns zugeschrieben wird – zumindest nicht nach außen hin.

Über die Hälfte der Mütter konzentriert sich auf drei Tätigkeitsfelder: Spitzenreiter sind mit 11 Nennungen Heil- und Pflegeberufe, darunter 6 Krankenpflegerinnen, es folgen mit 8 Nennungen verkaufende und mit 7 Nennungen kaufmännische Bürotätigkeiten. Darüber hinaus gibt es vier Freiberuflerinnen, vier Beamtinnen, drei Mütter in pädagogischen Berufen sowie jeweils zwei Reiseverkehrskauffrauen und Pferdewirtinnen. Insgesamt gehen die Mütter 14 verschiedenen Tätigkeitsfeldern nach.

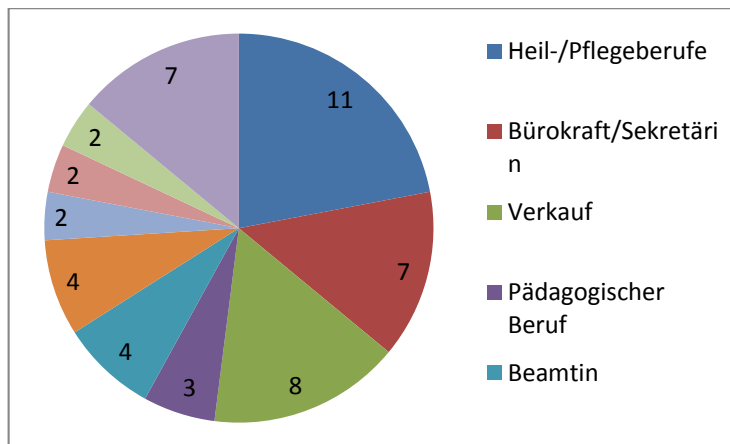


Abbildung 48: Tätigkeitsgruppen der Mütter der Schüler und Schülerinnen (50 Personen)

Bei den Vätern sind es 23 Tätigkeitsgruppen und damit neun mehr als bei den Müttern. Die drei häufigsten Berufe der Väter sind mit 12 Nennungen Handwerker, mit 8 Nennungen Ingenieure und mit vier Nennungen Freiberufler. Darüber hinaus gibt es jeweils zwei Gastronomen, Geschäftsführer und Beamte. Jeweils ein Vater und eine Mutter arbeiten in einem Beruf, in dem sie als Vertreter beziehungsweise als Vertreterin ihres Geschlechts stark unterrepräsentiert sind: Ein Vater ist Altenpfleger, eine Mutter Naturwissenschaftlerin.

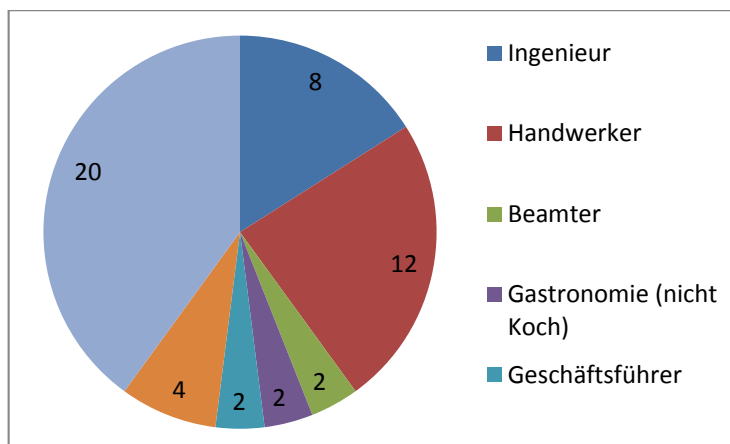


Abbildung 49: Tätigkeitsgruppen der Väter der Schüler und Schülerinnen (50 Personen)

Ich habe die Tätigkeitsfelder induktiv aus den Angaben der Schülerinnen und Schüler abgeleitet. Die Einteilung folgt keinem standardisierten Verfahren, sondern gruppiert die Tätigkeitsfelder nach dem kleinsten gemeinsamen Nenner. Handwerker arbeiten mit den Hän-

den beispielsweise als Koch oder Elektriker, Freiberufler gehören einem freien Beruf an, sind zum Beispiel Journalistin, Physiotherapeutin oder Anwalt.

Bei der Frage nach den Berufen der Familie beziehen sich die Schülerinnen und Schüler neben den Eltern auf 20 weitere Personen – vorrangig Geschwister, vereinzelt neue Lebenspartner der Eltern und einen Onkel. Sieben von den 20 Personen sind weiblich, 13 männlich. Von den Frauen studieren vier – zwei BWL, eine Medizin und eine Psychologie –, jeweils eine arbeitet in einem der drei Haupttätigkeitsfelder der Mütter: in einem pflegerischen, in einem pädagogischen oder in einem kaufmännischen Büroberuf. Eine Schwester erlernt einen frauenuntypischen Beruf: Sie macht eine Ausbildung zur Kfz-Mechatronikerin. Von den Männern gehen acht gewerblich-technischen, also typischen Männerberufen nach, einer ist Geschäftsinhaber, einer bei der Bundeswehr, einer ist Sportler und zwei studieren, davon einer das Fach Erziehungswissenschaften, in dem Männer unterrepräsentiert sind.

8.2.2 Schülerstichprobe nach Praktika

Bis zum Ende des Schuljahrs 2014/2015 haben die Schülerinnen und Schüler 95 Praktika absolviert, davon jeder und jede mindestens eines; manche auch zwei oder drei. Mit 48 Nennungen entfällt ungefähr die Hälfte der Praktika auf acht Bereiche. 25 Praktika wurden im Kindergarten absolviert, jeweils vier Praktika in Grundschulen und Arztpraxen und jeweils drei Praktika im Fitnessstudio, im Fotostudio, im Hotel, in der Suppenküche und in einem kaufmännischen Beruf außerhalb des Einzelhandels. Ein Grund für die vielen Praktika im Kindergarten ist, dass zwei Schulen ein Sozialpraktikum vorschreiben. Die drei Praktika in der Suppenküche sowie zwei Praktika in Grundschulen entfallen ebenfalls auf ein verbindliches Sozialpraktikum.

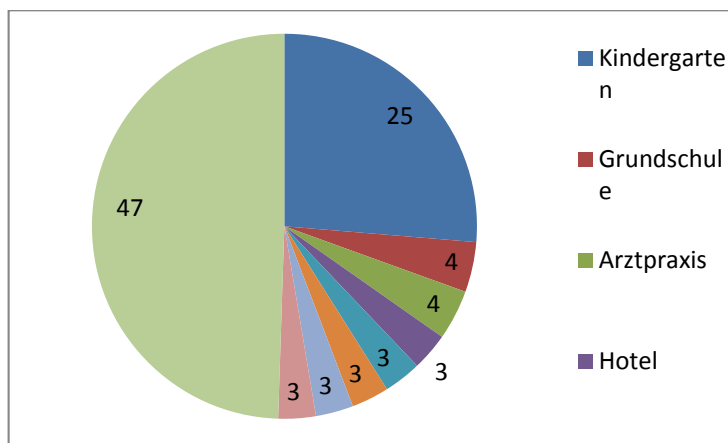


Abbildung 50: Verteilung der Schüler und Schülerinnen auf Praktikumsbereiche (95 Nennungen)

Berücksichtigt man bei der Auswertung das Geschlecht der Praktikantinnen und Praktikanten, so fällt auf, dass sie sich unterschiedlich auf die verschiedenen Praktikumsbereiche verteilen. 16 von 25 Praktika im Kindergarten wurden von Schülerinnen absolviert, neun von Schülern. Zwei Schülerinnen absolvierten jeweils zwei Praktika im Kindergarten. Anders betrachtet bedeutet das, dass neun Schüler und 14 Schülerinnen Einblicke in die Arbeit im Kindergarten erhielten. Das entspricht 39 Prozent der Schüler und 48 Prozent der Schülerinnen, die konkrete Praktikumsbereiche benannten. Bezogen auf die tatsächliche Geschlechterverteilung im Erwerbsleben ist dies bemerkenswert: In Kinderbetreuungseinrich-

tungen sind Männer mit einem Anteil von 5 Prozent an den Beschäftigten stark unterrepräsentiert (Bundesagentur für Arbeit 2014, S. 12).

Auf die beiden Praktikumsbereiche, die mit vier Nennungen am zweithäufigsten gewählt wurden, verteilen sich die Schüler und Schülerinnen folgendermaßen: Vier Schülerinnen absolvierten ein Praktikum in einer Arztpraxis, drei Schülerinnen und ein Schüler in einer Grundschule. Im Fitnessstudio waren zwei Schülerinnen und ein Schüler, in der Suppenküche und im Fotostudio ausschließlich Schülerinnen, in kaufmännischen Berufen und im Hotel ausschließlich Schüler. Die Geschlechterverteilung der Praktikanten und Praktikantinnen in Arztpraxen und Grundschulen entspricht in etwa der Geschlechterverteilung in der Arbeitswelt: Medizinische Fachangestellte sind zu 99 Prozent weiblich (Bundesagentur für Arbeit 2011, S. 8), Lehrkräfte zu 72 Prozent weiblich (DeStatis 2015).

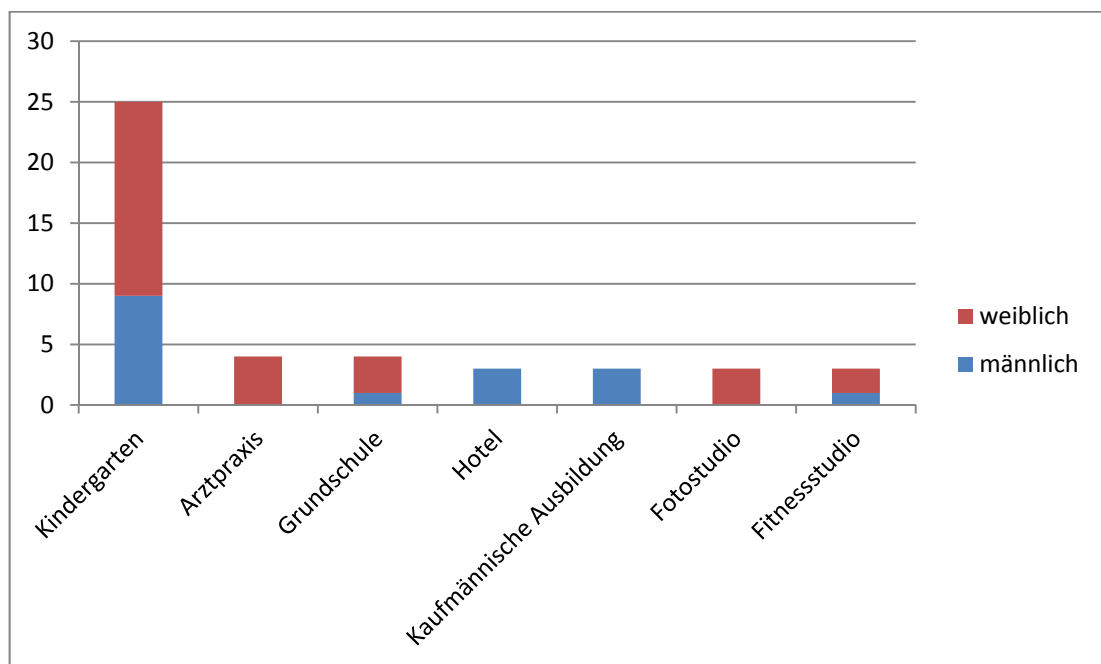


Abbildung 51: Verteilung der Schüler und Schülerinnen auf die acht beliebtesten Praktikumsbereiche nach Geschlecht (48 Nennungen)

8.2.3 Schülerstichprobe nach Plänen nach der Schule

Danach befragt, was sie als Nächstes nach der Schule vorhaben, gaben 19 Schüler und Schülerinnen an, eine Ausbildung machen zu wollen, 9 wollen studieren, 7 Erfahrungen im Ausland sammeln, 3 ein duales Studium absolvieren, 2 einen Freiwilligendienst leisten und einer die Schule wechseln, um das Abitur zu machen. Acht Jugendliche schwanken zwischen mehreren Optionen und drei wissen nicht, was sie tun sollen.

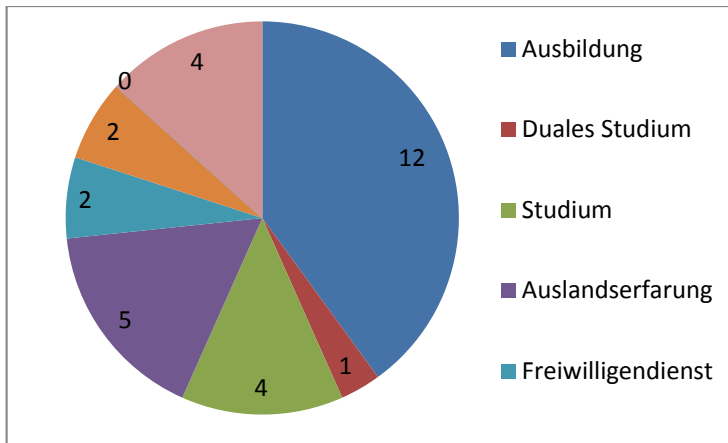


Abbildung 52: Pläne direkt nach der Schule (52 Personen)

12 Schülerinnen ziehen eine Ausbildung in die engere Wahl. Zwei möchten gerne Hebamme werden, jeweils eine interessiert sich für den Beruf Feinmechanikerin, Tanzlehrerin, Friseurin, Polizistin, Floristin, Erzieherin, Bürokauffrau, Bühnenbildnerin, Krankenpflegerin und gestaltungstechnische Assistentin. Von den sieben Schülern, die sich für eine Ausbildung interessieren, wollen zwei Chemielaborant werden und jeweils einer Fitnesskaufmann, Immobilienkaufmann, Bankkaufmann, Fluggerätemechaniker und Pilot. In der Feinmechanikerin findet sich ein geschlechtsuntypischer Beruf. Bei den folgenden Berufen ist das eigene Geschlecht überrepräsentiert: Friseurin, Erzieherin, Bürokauffrau, Floristin, Krankenpflegerin, Fluggerätemechaniker und Pilot (vgl. IAB).

Vier Schülerinnen und fünf Schüler wollen nach der Schule studieren. Die Schülerinnen interessieren sich für Astrophysik, Lehramt und Sprachen sowie Politik, die Schüler für Architektur, Chemie, Luft- und Raumfahrttechnik, Geschichte und Medizin. In den Fächern Lehramt, Sprachen sowie Luft- und Raumfahrttechnik ist das Geschlecht des jeweiligen Studieninteressenten beziehungsweise der jeweiligen Studieninteressentin überrepräsentiert.

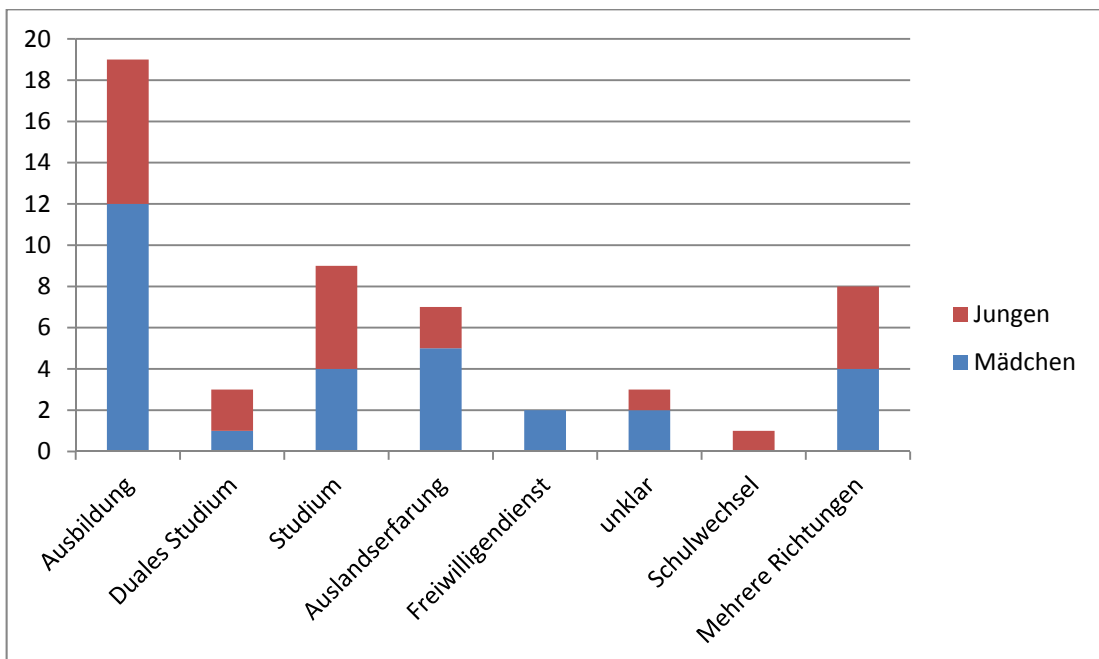


Abbildung 53: Pläne direkt nach der Schule im Geschlechtervergleich

Auslandserfahrung wollen fünf Schülerinnen und zwei Schüler sammeln. Ein duales Studium ist für eine Schülerin und zwei Schüler interessant, der Freiwilligendienst ausschließlich für Schülerinnen. Zwei Schülerinnen und ein Schüler wissen nicht, was sie nach der Schule machen sollen; mit mehreren Optionen liebäugeln vier Schülerinnen und vier Schüler.

Ob kein Elternteil, ein Elternteil oder beide Elternteile über einen Hochschulabschluss verfügen, scheint keinen Einfluss darauf zu haben, was die Jugendlichen direkt nach der Schule machen wollen. Der Vergleich zwischen akademischem und nicht-akademischem Elternhaus sieht so aus wie in Abbildung 54.

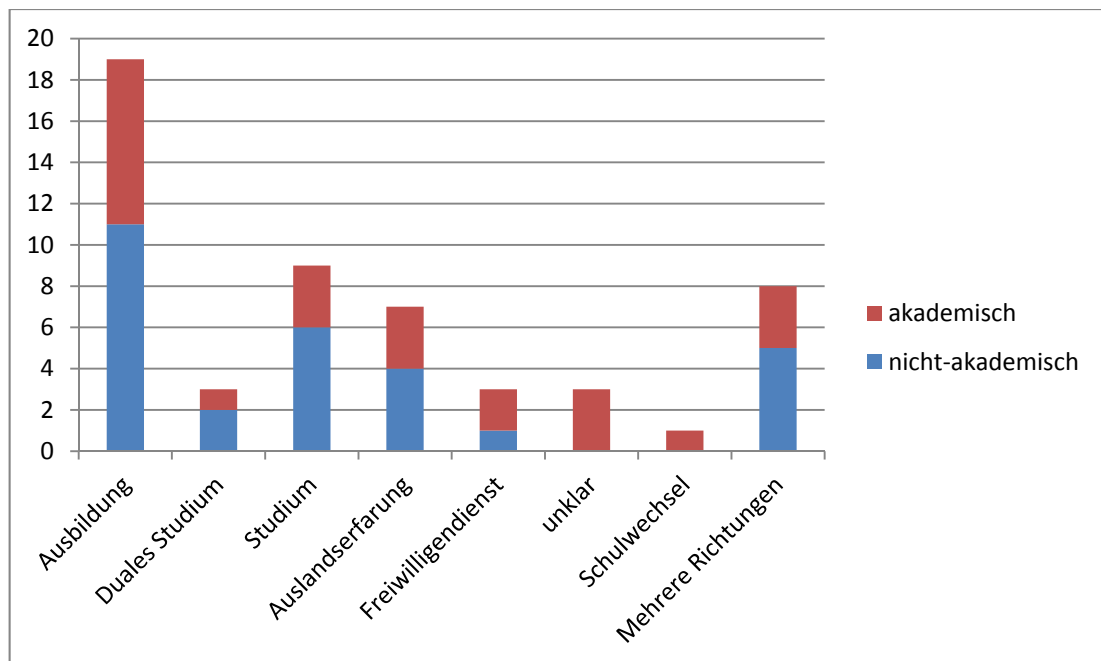


Abbildung 54: Pläne direkt nach der Schule im Vergleich der Hochschulbildung der Eltern

Von den 14 Schülerinnen und Schülern, die angaben, gesundheitlich beeinträchtigt zu sein oder eine Behinderung zu haben, wollen sieben eine Ausbildung machen, drei studieren, zwei schwanken zwischen mehreren Optionen und einer weiß noch nicht, was er machen möchte. Diese Daten sind nur begrenzt aussagefähig, da viele Beeinträchtigungen keine Auswirkungen auf die beruflichen Pläne der Schülerinnen und Schüler haben. Nur in zwei Fällen sind sie klar ersichtlich. Eine Schülerin, die unter Dyskalkulie und einer Leserechtschreibschwäche leidet, möchte gerne Lehrerin werden, fürchtet aber eben aufgrund dieser Beeinträchtigungen das Studium. Eine andere Schülerin leidet unter Rheuma und hat bereits Schwierigkeiten beim Gehen und Stehen. Dennoch möchte sie eine Ausbildung zur Friseurin machen und sieht darin keine Probleme.

Von den 12 Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund wollen jeweils drei eine Ausbildung machen, studieren oder wägen zwischen verschiedenen Optionen ab. Zwei wissen nicht, was sie nach der Schule tun sollen und einer möchte Auslandserfahrung sammeln. Es ergeben sich keine signifikanten Unterschiede im Vergleich zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund.

14 Schülerinnen und Schüler leben mit nur einem oder gar keinem leiblichen Elternteil zusammen. Sechs von diesen Jugendlichen möchten nach der Schule eine Ausbildung ma-

chen, vier ins Ausland gehen, drei studieren und eine Person findet mehrere Optionen gleich attraktiv. Auffällig ist die hohe Zahl derer, die Auslandserfahrung sammeln wollen, im Vergleich zu den Jugendlichen, die mit beiden leiblichen Elternteilen zusammenleben. Ins Ausland gehen wollen 29 Prozent der Jugendlichen, die mit nur einem oder keinem leiblichen Elternteil zusammenleben, jedoch nur 8 Prozent der Jugendlichen, die mit beiden leiblichen Elternteilen zusammenleben.

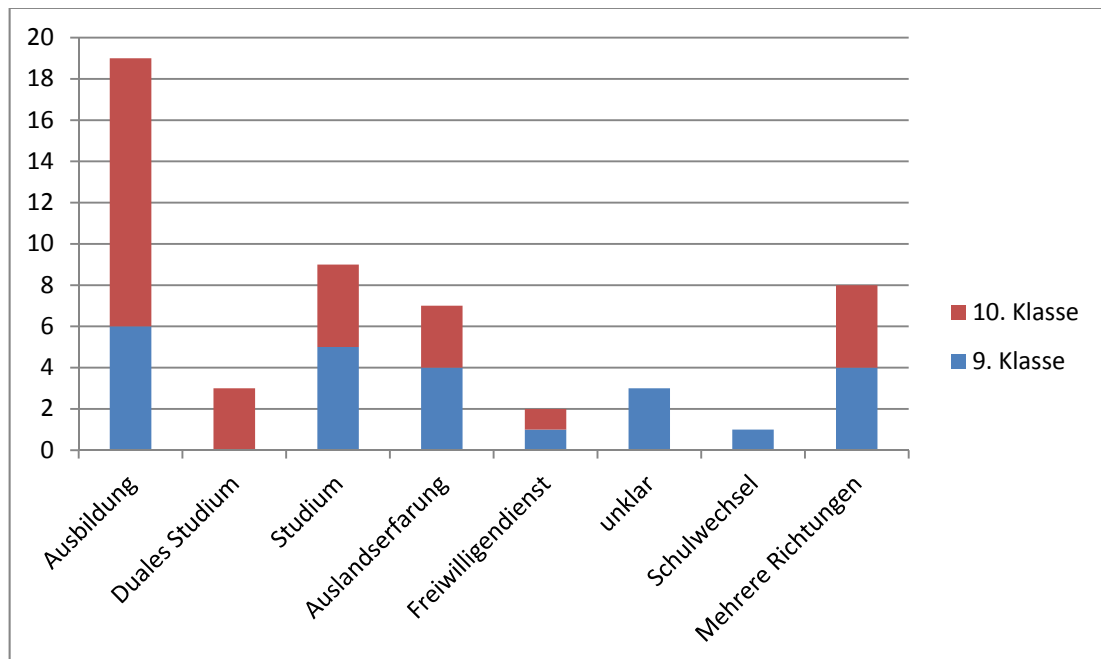


Abbildung 55: Pläne direkt nach der Schule im Vergleich der Klassenstufen

Vergleicht man die Antworten der Neuntklässer mit denen der Zehntklässer, so wird offensichtlich, dass sich die kurzfristige Lebensplanung im Zeitverlauf konkretisiert. Wissen drei Schülerinnen und Schüler der 9. Klasse überhaupt noch nicht, was sie nach der Schule tun sollen, so gibt es in der 10. Klasse niemanden mehr, der gänzlich orientierungslos ist. Im Gegenteil: Drei Schülerinnen der 10. Klasse haben bereits einen Ausbildungsplatz sicher. In der 9. Klasse haben elf Schülerinnen und Schüler den nächsten Ausbildungsschritt direkt nach der Schule geplant – das ist nicht einmal die Hälfte: Sechs wollen eine Ausbildung machen, fünf studieren. In der 10. Klasse sind es mit 20 Personen über zwei Drittel der Personen: 13 wollen eine Ausbildung machen, vier studieren und drei ein duales Studium absolvieren. Auslandserfahrung wollen vier Personen aus der 9. und 3 Personen aus der 10. Klasse sammeln und jeweils eine möchte einen Freiwilligendienst absolvieren.

8.2.4 Schülerstichprobe nach längerfristiger Lebensplanung

Einen Einblick in ihre längerfristige Lebensplanung geben 50 Interviewteilnehmerinnen und -teilnehmer. Auf die Frage „Stell dir mal vor, du bist so alt wie deine Eltern. Wie soll dein Leben dann aussehen?“ hin äußern sich 34 Personen zu Familie und Partnerschaft, von denen 29 auf jeden Fall Kinder haben möchten. 25 Personen äußern sich zum Wohnort, 17 von ihnen favorisieren ein eigenes Haus. 21 Personen gehen auf das Thema Arbeit ein; sechs möchten einen sicheren Arbeitsplatz. 12 Personen sprechen von ihrer Freizeitgestaltung; hier sind die beiden vorherrschenden Themen mit jeweils vier Nennungen Autos und Reisen.

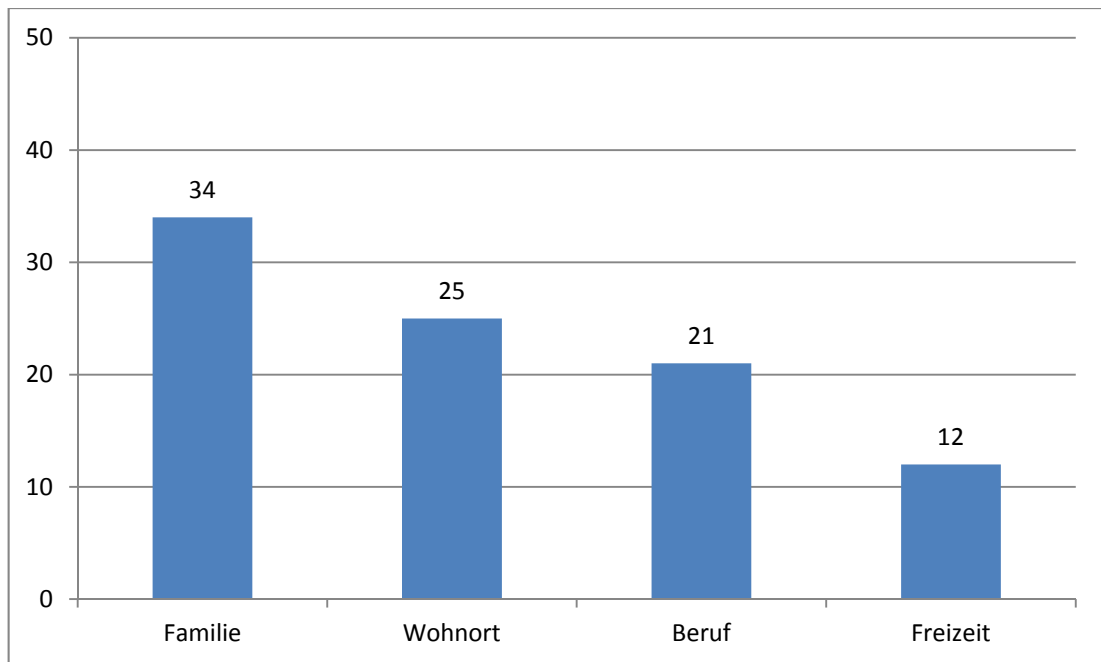


Abbildung 56: Langfristige Lebensplanung der Schüler und Schülerinnen (50 Personen)

Elf Jugendliche machten sich Gedanken über ihren Lebensstandard. Dieser lässt sich nicht genau einer Kategorie zuordnen und taucht deshalb in Abbildung 57 nicht auf. Für die einen ist er Grundbedingung für den gesamten Lebensentwurf, sie thematisieren nicht näher, woraus er sich speist, für die anderen kommt er erst durch Berufstätigkeit und damit einhergehende Einnahmen zustande. Fünf der Jugendlichen mit Migrationshintergrund gehen auf den Lebensstandard und finanziellen Wohlstand ein; die Häufigkeit ist damit mehr als doppelt so hoch wie bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund.

In der Mehrzahl favorisieren die Jugendlichen einen Lebensentwurf, der dem der eigenen Eltern ähnelt. Zwei formulieren das auch wörtlich so: Sie wollen später so leben wie ihre Eltern. Nur ein Jugendlicher lehnt den Lebensentwurf der Eltern explizit ab und drei Jugendliche haben keine Vorstellung davon, wie sie später leben wollen. Unterschiede nach Geschlecht, Klassenstufe oder anderen Unterscheidungsmerkmalen finden sich nicht. Auch lassen die persönlichen Hintergründe der Jugendlichen bei oberflächlicher Betrachtung keine Rückschlüsse darauf zu, weshalb sie sich für oder gegen den Lebensentwurf der Eltern entscheiden.

In Einzelfällen gibt es prägende Ereignisse, die sich auf die Lebensplanung der Jugendlichen auswirken. Da ist ein Elternteil schwer erkrankt und die Schülerin wünscht sich vor allem Gesundheit im späteren Leben. Oder die Eltern von Freunden haben sich getrennt und der Wunsch nach einer langfristigen Partnerschaft wird belastet von Zweifeln, ob diese auf Dauer hält. Alle Interviewten äußern sich zuversichtlich über die Zukunft; Zweifel haben die wenigsten, und wenn, dann nur bezogen auf Teilbereiche ihres späteren Lebens.

8.3 Der Entscheidungsprozess von Schülerinnen und Schülern

In der Regel durchlaufen Schüler und Schülerinnen verschiedene Phasen, bevor sie einen Ausbildungsplatz finden – idealerweise in einem Beruf und einem Betrieb, die ihnen zusage. In einer frühen Findungsphase beschäftigen sich die Jugendlichen mit den Möglichkei-

ten, die ihnen nach der Schule offen stehen, sammeln Informationen, wägen ab und entwickeln Zukunftspläne. Charakteristisch für diese Phase ist ihre Offenheit: Es kann, muss aber nicht die passende Zukunftsoption dabei sein, beispielsweise der passende Ausbildungsbetrieb. Viele Wege stehen den Jugendlichen offen: Sie verschaffen sich einen Überblick.

Die Abschnitte 8.3.1 bis 8.3.3.7 bilden den Entscheidungsprozess für den Ausbildungsbetrieb wie in Abbildung 6: *Modell der Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess* ab.

8.3.1 Frühe Berufsorientierung

Um sich einen Überblick über Ausbildungen zu verschaffen, wenden die Jugendlichen verschiedene Techniken an. Beliebt sind Informationsangebote im Internet und die Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit. Praktika und Schnuppertage helfen den Jugendlichen ebenfalls, sich einen ersten Eindruck vom Unternehmen zu verschaffen. Einige Schülerinnen und Schüler erfragen persönlich Informationen bei Unternehmen, aber auch bei deren Kunden, um sich eine Meinung zu bilden.

Mehrere Jugendliche greifen bei der Berufsorientierung auf Internetangebote sowie die Bundesagentur für Arbeit zurück. Beide helfen in allen Bereichen der Informationssuche. Kombiniert man das Suchverhalten aller Jugendlichen, kommt dabei beispielsweise folgender idealer Informationsprozess heraus: Die Jugendlichen absolvieren online einen Test, um herauszufinden, welche Berufe für sie in Betracht kommen. Im Anschluss schauen sie sich alle relevanten Berufe einzeln an – im Internet oder im Berufsinformationszentrum der Bundesagentur für Arbeit. Wenn sie einige Berufe in die engere Auswahl ziehen, sprechen sie diese mit einem Berufsberater oder einer Berufsberaterin durch und lassen sich gegebenenfalls Informationen zu freien Lehrstellen zuschicken. Weitere Informationen über potenzielle Ausbildungsbetriebe suchen sie im Internet. Sollten sie Hilfe bei einzelnen Schritten des Berufsorientierungs- und/oder Bewerbungsprozesses benötigen, suchen die Jugendlichen diese im Internet oder besuchen ein Schulungsangebot der Bundesagentur für Arbeit.

Kein Schüler oder keine Schülerin, mit denen ich gesprochen habe, hat alle diese Hilfestellungen in Anspruch genommen, sondern alle haben sich vielmehr über die Kanäle informiert, die ihm oder ihr zusagten und in der aktuellen Situation weiterhalfen. In der Gesamtheit der Interviews zeichnet sich ein umfassendes Bild ab, das alle Informationskanäle beinhaltet. Lassen wir die einzelnen Jugendlichen sprechen:

„Im Internet [...] da bin ich auf die Seiten gegangen, wo man einen Test machen kann, um die Berufe zu bestimmen, die zu einem passen könnten“ (Peter, Absatz 52). „Ich hab’ da ein Berufeportal. Bin das durchgegangen, jeden Buchstaben einzeln von A, B, C“ (Lucie 2015, Absatz 123). „Wir waren im Berufsberatungszentrum hier in Potsdam. Und da hatte ich halt auch geguckt“ (Feliciti 2015, Absatz 25).

„Also zuerst hieß es – das war ja so ein Kurs –, dass da noch mehrere kommen, aber dann waren wir auf einmal nur ganz alleine. Na, dass man sich nochmal informiert, was man später werden kann. Dass man seine Stärken nochmal aufschreibt“ (Janine 2015, Absätze 31/33).

„Also, ich hab’ damals immer Ausbildungsbetriebe zugeschickt bekommen und hab’s mir dann im Internet angeguckt und mich dann beworben“ (Julia 2 2015, Absatz 166).

Vermitteln die Bundesagentur für Arbeit und das Internet eher abstrakte Informationen, so schätzen Schülerinnen und Schüler Praktika und Schnuppertage wie zum Beispiel den *Girls' Day* oder den *Boys' Day*, um persönliche Eindrücke zu sammeln. Auch das persönliche Gespräch hilft, die eigenen Emotionen bezogen auf den Betrieb auszuloten.

„Also, bei der Tanzschule hab' ich ja Praktikum gemacht und ich kenn' die Leute ja jetzt alle. [...] Ich würde mich auch schon mal mit denen unterhalten so generell. Weil schon so am Unterhalten merk' ich, ob ich die Person mag oder nicht. Weil das ist jetzt so bei mir, dass ich das sofort erkenne“ (Alina 2015, Absatz 85).

Zusätzlich zu den vier häufigsten Arten, Informationen zur Berufsorientierung zu sammeln, schlagen einige Schülerinnen und Schüler eigene Wege vor. Nathalie beleuchtet das Unternehmen aus verschiedenen Blickwinkeln:

„Also, (Pause) ich glaube, ich würd's anders machen als andere Leute. Also ich würde mir einfach so Patienten, ich nenn's jetzt mal Patienten, im Krankenhaus vornehmen. Und sie befragen, was sie so denken über das Krankenhaus und das Personal“ (Nathalie, Absatz 71).

Janine, die sich zurzeit für einen künstlerischen Beruf interessiert, feilt an ihren Fähigkeiten und unterhält sich mit Experten und Expertinnen:

„Also, ich geh ja auch regelmäßig zu einem Zeichenkurs. Und da hab ich mich schon mal mit meiner Lehrerin unterhalten und sie kennt halt auch welche, die halt Kurse anbieten, wie man da Techniken verbessern kann.[...] Es gibt ja auch so Mappenkurse [...] Weil es geht ja eigentlich immer auch um den Gesamteindruck und dass du nicht nur deine speziellen Superwerke reintust, sondern einfach noch ein paar Skizzen. Kralkeleien und so was“ (Janine 2015, Absatz 61).

Eine Schülerin hat sich auf Ausbildungsmessen umgesehen und umgehört. Ein Schüler macht sich Gedanken über sein Informationsverhalten an sich. Er reflektiert sozusagen auf der Metaebene, worüber und weshalb er sich informiert:

„Früher hab' ich gedacht, Architekt ist mein Ein und Alles. Aber wenn das nicht klappt? Und da kamen halt die Zeiten, wo ich mich sehr viel informiert habe, welche Berufswünsche auch noch sein könnten“ (Peter, Absatz 44).

Es gibt ein weiteres Merkmal, das diese frühe Phase der Berufsorientierung kennzeichnet. Die Jugendlichen erzählen von Persönlichkeitsmerkmalen, die für Ausbildung und Erwerbsleben wichtig sein könnten, setzen diese aber noch nicht in Bezug dazu. Darunter fallen solche Aussagen wie *„Ich mag kleine Kinder total“* (Pina 2014, Absatz 48), die für bestimmte Berufsgruppen sprechen können, aber nicht müssen. Darunter fallen aber auch Aussagen, die sich auf die Arbeitsumgebung und das Betriebsklima anwenden lassen, wie die Aussage von Therese:

„Ich kann nicht mit Leuten, die zu sehr von ihrem Standpunkt überzeugt sind und immer recht haben wollen. Damit komm ich nicht klar. Ich finde: Man muss sich auch mal überzeugen lassen oder wenigstens einsehen, dass es auch andere Meinungen gibt“ (Therese 2014, Absatz 34).

8.3.2 Praktikum – von der Berufsorientierung zur Berufswahl

Praktika bieten Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, persönliche Erfahrungen im Unternehmen und Arbeitsleben zu sammeln. Die Interviewten nutzten sie meist in einer frühen Phase der Berufsorientierung, um erste Eindrücke in der Arbeitswelt zu sammeln. Einige sind im Entscheidungsprozess bereits weiter fortgeschritten und wollen im Praktikum die konkrete Wahl eines Ausbildungsberufs und/oder -betriebs auf den Prüfstand stellen. In den Interviews thematisieren die Jugendlichen vor allem inhaltliche und organisatorische Aspekte des Praktikums, gefolgt von den Gründen, die für das Praktikum sprechen, dem Personal, der Anstrengung, die es mit sich bringt, und Sinneseindrücken, die sie dort aufnehmen.

8.3.2.1 Praktikumsinhalte

Am Häufigsten berichten die Schülerinnen und Schüler über Tätigkeiten, Abläufe und andere Erlebnisse aus dem Praktikum. Ihre Erfahrungen sind für die Praktikumsberufe typisch und fallen je nach Berufsfeld unterschiedlich aus. Es folgen einige Beispiele aus ganz unterschiedlichen Berufsfeldern. Alina berichtet aus dem Kindergarten:

„Na, zum Beispiel, dann hat da jemand Essen runtergeworfen, da hat jemand 'ne Tasse umgeschmissen, in der Zeit musst' ich den füttern. Dann hat der angefangen zu quengeln, weil der kein Essen mehr hat. Also diese Aneinanderreihung von Aufgaben war ich nicht gewohnt, sag ich jetzt mal“ (Alina 2015, Absatz 9).

Peter war im Hotel:

„Man hat einen großen Aufgabenbereich, wo man sich entscheiden kann, wo man hin geht und was man machen kann. Und da arbeitet man in dem Beruf, was einem gefällt. Wobei ich glaube, das Housekeeping, das macht keiner freiwillig. Zu saugen, 136 Zimmer, das ist einfach zu viel“ (Peter, Absatz 74).

Max erzählt vom Praktikum beim Elektriker:

„Ja, na ja, wir sind immer auf die Baustellen gegangen. Zuerst auf Rohbaustellen. Und haben da zuerst die Kabel verlegt. Und dann sind wir, äh, in Privathäuser gefahren, zu Privathäusern und haben da die Wände aufgestützt. Und halt dann die Kabel verlegt und noch mal alles neu installiert. Und dann sollte ich das halt auch installieren und die Wände aufstützen. Bohren und alles“ (Max 2015, Absatz 9).

Felicit hat in der Küche gearbeitet:

„Ich hab früh erst mal Tische abgewischt, Brötchen geschmiert, Erdbeeren geschnitten. Das war nicht so wie klein-mal-zwei Packungen, sondern zwei Stiegen. Und das hat [...] schon mal 'ne Stunde gedauert“ (Felicit 2015, Absatz 33).

Neben den reinen Tätigkeiten, die einen großen Teil eines Berufes ausmachen, haben die Jugendlichen im Praktikum Eigenschaften und Verhaltensweisen kennengelernt, die entweder Voraussetzung oder zumindest doch erwünscht und förderlich in dem Beruf sind. Marie spricht beispielsweise über die Pünktlichkeit, die im Kosmetikstudio gefordert wird: *„Ich sollte um Neun da sein und ich war auch um Neun da. Aber da war halt der Kunde schon früher da und dafür konnte ich ja nichts“ (Marie 2015, Absatz 30).* Anpassen möchte sie ihr Verhalten jedoch nicht: *„Aber da ich keine Lust hatte, zwanzig Minuten früher da zu sein und früh aufzustehen, war ich halt genau pünktlich da, aber nicht pünktlich genug für sie“*

(ebd., Absatz 28). Einige Jugendliche wie Janine denken darüber nach, inwieweit sie den gewünschten Eigenschaften und Verhaltensweisen im späteren Berufsleben nachkommen können und wollen. Sie hat ein Praktikum in einem Friseursalon gemacht:

„Aber ich kann's mir nicht den ganzen Tag vorstellen. Weil es ist ja halt auch viel Stehen. Du musst immer freundlich sein. Wenn du da mal einen schlechten Tag hast oder [...] das nicht dem Wunsch entspricht des Kunden, ist es ja schon [so!], dass es an dir hängen bleibt“ (Janine 2015, Absatz 23).

Einige Interviewteilnehmerinnen und -teilnehmer berichten von eindeutigen Kompetenzzuwächsen. Sie wissen nach dem Praktikum, bestimmte Situationen souverän zu meistern, verstehen komplexe Arbeitsabläufe und -zusammenhänge und haben an Selbstvertrauen gewonnen. Alina, die im Kindergarten war, weiß jetzt zum Beispiel, wie sie damit umgeht, wenn mehrere Kinder gleichzeitig etwas von ihr wollen:

„Also am Anfang war das ein paar Mal: ‚Oh Gott, oh Gott, wie mach ich das jetzt?‘ Das war quasi innerlicher Stress so ein bisschen. Aber so nach drei, vier Tagen wusste ich, wie ich drauf reagiere. Und da habe ich gesagt: ‚Lukas, warte mal kurz.‘ Oder so ähnlich. Also dass ich mit denen rede und denen das erkläre, warum ich nicht gleich hingehen kann“ (Alina 2015, Absatz 43).

Therese ist nach dem Praktikum mit den Arbeitsabläufen im Fotostudio vertraut: *„Also, es war eine schöne Erfahrung zu sehen, was da in dem Fotostudio alles so abläuft, was da eigentlich hinter steckt, bevor die Kunden dann ihr Foto bekommen“ (Therese 2014, Absatz 54).* Sie und Peter haben darüber hinaus mehr Selbstvertrauen gewonnen. Therese hat zusammen mit einer anderen Praktikantin von sich aus bei der Fotografin nachgefragt, ob sie bei einem wichtigen Fotoshooting dabei sein darf (ebd., Absatz 52). Peter möchte bei seinem nächsten Praktikum weitere Arbeitsaufgaben im Hotel übernehmen und diese, wenn nötig, einfordern (Peter, Absatz 78).

8.3.2.2 Gründe für das Praktikum

Neben dem, was ihnen im Praktikum widerfahren ist und was sie dort gemacht haben, berichten die Schülerinnen und Schüler am zweithäufigsten über die Gründe, aus denen heraus sie sich für ein bestimmtes Praktikum entschieden haben. Der meistgenannte Grund für ein Praktikum ist, dass es den Interessen der Jugendlichen entspricht, der zweithäufigste Grund, dass sie mit dem Praktikum eine spätere Berufsoption beleuchten wollen. Bei der späteren Berufsoption ist ebenfalls von einem Grundinteresse der Jugendlichen an dem Beruf auszugehen. Ich unterscheide die beiden Gründe *Interesse* und *Berufsoption* anhand ihrer Konkretheit: Ein interessengeleitetes Praktikum fällt in der Regel in ein frühes Stadium der Berufsorientierung; die Jugendlichen interessieren sich für bestimmte Tätigkeiten oder Merkmale des Berufes oder des Betriebes, haben aber noch keinen Gesamtüberblick und setzen den Beruf kaum oder gar nicht zu ihren eigenen Fähigkeiten und Voraussetzungen in Bezug. Bei der Berufsoption spielen die Jugendlichen bereits mit dem Gedanken, einen bestimmten Beruf zu wählen. Sie betrachten ihn ganzheitlicher und vergleichen ihn – spätestens anhand des Praktikums – mit ihren eigenen Voraussetzungen, Fähigkeiten und Interessen.

Ida beispielsweise absolviert ein interessengeleitetes Praktikum im Yogastudio, nicht, weil sie sich für Yoga interessiert, sondern weil ihr die Räumlichkeiten gefallen und sie sich für

Innenarchitektur interessiert (Ida 2015, Absatz 9). Paul liest gerne, deshalb macht er ein Praktikum in der Buchhandlung; eine Berufsoption ist das jedoch nicht für ihn (Paul 2015, Absatz 9). Rosalie interessiert sich für die Rechtsauseinandersetzung und -vertretung; deshalb absolviert sie auch in einer Anwaltskanzlei ihr Praktikum (Rosalie 2015, Absatz 8). Janine wollte erst Maskenbildnerin werden, inzwischen Bühnenbildnerin: Sie sucht nach Praktikumsplätzen am Theater und möchte sich darüber klar werden, ob sie diesen Beruf erlernen will (Janine 2015, Absatz 13).

Neben den beiden Gründen Interesse und Berufsoption entscheiden sich Schülerinnen und Schüler auch aufgrund von Kontakten und vorherigen Praktika für ein Praktikum im selben Betrieb oder in einem ähnlichen Betrieb. Alina hat ein Praktikum in ihrem alten Kindergarten gemacht und kannte somit die Erzieherinnen schon (Alina 2015, Absatz 48). Lena wurde in der Not erfinderisch und griff auf Bewährtes zurück:

„Und, das hat ja auch ziemlich Spaß gemacht. Und als wir dann nochmal ein Praktikum machen sollten, wusste ich halt nicht, wo ich dann hingehen soll. Und dann hab ich mich in einem anderen Kindergarten beworben, weil's mir dann letztes Jahr da so Spaß gemacht hatte“ (Lena 2015, Absatz 53).

Es gibt mehrere Gründe, die nur von einzelnen Schülern und Schülerinnen genannt werden. Felicit wollte nach den Klausuren den Kopf freibekommen und vor Ausbildungsbeginn noch einmal etwas ganz Anderes machen (Felicit 2015, Absätze 11 und 35). Peter schätzt den Abwechslungsreichtum an den Tätigkeiten im Hotel (Peter 2015, Absatz 65). Nathalie will einen originellen Praktikumsbetrieb haben, einen, wo noch keine Mitschülerinnen und Mitschüler waren (Michelle 2015, Absätze 23–25).

8.3.2.3 Weitere Praktikumsaspekte

Das Personal ist das dritthäufigste Thema, auf das die Jugendlichen zu sprechen kommen, wenn sie vom Praktikum erzählen. Die Mehrzahl der Jugendlichen hat ein neutrales bis positives Verhältnis zu den Mitarbeitenden und wird von diesen gut angeleitet. Einige Schülerinnen und Schüler berichten von einer Eingewöhnungszeit, nach der ihnen mehr Aufgaben übertragen werden und nach der sie sich bei der Arbeit wohler fühlen, so zum Beispiel Therese: *„Nicht so gut war, dass sie nicht auf uns vorbereitet war. Also, sie wusste halt in den ersten Tagen nicht, was sie mit uns anfangen soll und hat uns dann halt nur an den Computer gesetzt“* (Therese 2014, Absatz 52). Ein schlechtes Praktikumserlebnis hatte Marie, die sich mit der Vorgesetzten nicht verstand: *„Und so hat sie mich halt die ganze Zeit vollgeschmault.“* (Marie 2015, Absatz 18) Die schlechte Stimmung zwischen den beiden überschattete den Rest des Praktikums. Marie erzählt ganz betrübt davon, obwohl sie Tätigkeiten ausführen durfte, auf die sie sich gefreut hatte und derentwegen sie das Praktikum gewählt hatte (ebd.). Angenehm ging es in Lenas erstem Praktikumsbetrieb zu: *„Ja, also da waren die ziemlich freundlich zu mir und haben mich ganz toll aufgenommen, als wäre ich Kollegin und schon lange drin“* (Lena 2015, Absatz 33).

Mehrere Jugendliche nehmen aus dem Praktikum mit, dass Arbeit anstrengend ist – sowohl geistig als auch körperlich. *„Also zu Anfang musste man sich erstmal wieder daran gewöhnen, die sechs Stunden, die ganze Zeit zu stehen“*, erzählt Janine vom Praktikum beim Friseur (Janine 2015, Absatz 17). Vor allem diejenigen, die ein Praktikum im Kindergarten absolviert haben, fühlen sich gestresst, so zum Beispiel Peter:

„Aber das würd' ich nicht unbedingt wollen. Weil da kommt ein Kind: ‚Ich will das, ich will das, ich will das.‘ Und dann kommt das nächste Kind: ‚Ich will das, ich will das, ich will das.‘ Also das würd' ich nicht einen Tag durchstehen. [...] Ich hatte dann irgendwann Kopfschmerzen und das war irgendwann zu viel für mich“ (Peter 2015, Absatz 68).

Wie sie mit der Anstrengung umgehen, ist unterschiedlich: Die einen lehnen sie ab und schließen den Beruf aus, die anderen nehmen sie an und wachsen an ihr.

Eine Schülerin sprudelte im Interview förmlich über vor Eindrücken, die sie im Praktikum gesammelt hat. Sie hatte genau beobachtet, was um sie herum geschehen war, und gab viele Begebenheiten aus dem Kitaalltag wieder. Ihr Praktikum resümierte sie folgendermaßen:

„Und ich wusste vorher nicht so wirklich, wie es ist, so mit Kindern umzugehen. Also ich wusste, andere haben Geschwister und die spielen halt mit denen oder so. Aber jetzt war ich halt sechs Stunden pro Tag mit denen zusammen und da hat man erstmal schöne Einblicke bekommen, was Kinder eigentlich so alles machen. Das hat mich überrascht, was sie so leisten“ (Alina 2015, Absatz 15).

Oft beeinflussen andere Personen die Praktikumsentscheidung der Schülerinnen und Schüler. In einigen Fällen berücksichtigen die Jugendlichen die Ratschläge und Erzählungen Dritter bewusst, in anderen Fällen erinnern sie sich zwar daran, vermögen aber nicht genau zu sagen, wie sich die Ratschläge Dritter auf ihre Entscheidung auswirken. In einigen Fällen ist die Entscheidung auch noch nicht gefallen. Pina hat sich aufgrund des Berichts einer Mitschülerin bewusst gegen ein Praktikum entschieden: *„Und da musste sie da Akten durch die Gegend schleppen und Kaffee kochen und das will ich auf gar keinen Fall machen“ (Pina 2014, Absatz 44).* Janine überlegt, ob sie dem Rat ihrer Mutter folgen soll: *„Ja, meine Mama meinte, [...] ich sollte schon nochmal in den Ferien ein freiwilliges Praktikum machen. [...] In der Schule wird es ja jetzt nicht nochmal angeboten“ (Janine 2015, Absatz 41).*

8.3.3 Ausbildungswahl

Unter der Überschrift *Ausbildungswahl* verbirgt sich eine späte Findungs- und frühe Entscheidungsphase auf dem Weg zur Erstausbildung. Die Jugendlichen haben sich in der Vergangenheit mehr oder weniger eingehend damit beschäftigt, wie ihr späteres Arbeitsleben aussehen soll oder eben auch nicht. Sie haben sich in der Arbeitswelt orientiert, nun müssen sie unter verschiedenen Optionen diejenige auswählen, die ihnen am vorteilhaftesten erscheint. Es erfolgt der Übergang von der Berufsorientierung hin zur Berufswahl, bzw. von der Ausbildungsorientierung hin zur Ausbildungswahl. Charakteristisch für diese Phase ist, dass Verbindlichkeit und Zielgerichtetheit einen höheren Stellenwert bei den Jugendlichen einnehmen. Haben sie in der Vergangenheit beispielsweise Praktika absolviert, die ein einzelnes Interessensgebiet von ihnen berührten und als Berufsoption überhaupt nicht in Betracht kamen, so testen sie jetzt, ob sie in dem Beruf und dem Betrieb tatsächlich eine Ausbildung machen wollen.

Viele Jugendliche wägen zwischen verschiedenen Zukunftsszenarien ab. Sollten sie ihr Lieblingsszenario nicht realisieren können, so halten sie sich weitere Wege offen und treffen die nötigen Vorkehrungen dafür. Doch so rational, wie es scheint, verläuft die Berufswahl bei vielen Jugendlichen nicht. Emotionen spielen in die Entscheidungsfindung mit rein und

werden als solche wahrgenommen oder eben auch benutzt, um quasi-rationale Scheinargumente zu begründen. Einige Jugendliche haben einen Traumberuf und/oder -betrieb und kaprizieren sich ausschließlich darauf, weigern sich, ein Scheitern in Erwägung zu ziehen. Wieder andere lavieren sich irgendwie durch den Entscheidungsprozess hindurch, hinterfragen ihre Motivation gar nicht. Ich behandle in diesem Abschnitt nacheinander die Ausbildungsplatzsuche, Abwägungen, den Ausbildungsbetrieb und den Ausbildungsberuf.

8.3.3.1 Ausbildungsplatzsuche

Allgemein suchen Jugendliche einen Ausbildungsplatz auf eine von zwei Arten: Die einen wissen, welchen Beruf sie erlernen möchten und suchen in Folge nach einem Betrieb, in dem sie das tun können; die anderen haben bereits einen bestimmten Betrieb ins Auge gefasst und erkundigen sich direkt dort nach einem Ausbildungsplatz. Im zweiten Fall wählen die Jugendlichen nicht allein den Beruf, sondern auch den Betrieb. Voraussetzung für den zweiten Fall ist, dass der Betrieb in einem Beruf ausbildet, der den Jugendlichen liegt. Und sind die Rahmenbedingungen noch so gut: Die Schüler und Schülerinnen, mit denen ich gesprochen habe, würden sich nicht aufgrund des Umfelds für einen Betrieb entscheiden, wenn sie sich nicht für die Tätigkeiten, die sie dort erlernen, begeistern können.

Wie einige Praktikumserfahrungen zeigen (vgl. Abschnitt 3.2), ist das menschliche Miteinander im Betrieb wichtig für den Praktikumserfolg. Stimmt das Arbeitsklima nicht, machen auch die spannendsten Aufgaben keine Freude. Das dürfte sich in der Ausbildung ähnlich verhalten. Insofern tun die Jugendlichen gut daran, den Ausbildungsbetrieb vor Ausbildungsbeginn näher kennenzulernen. Wie finden sie einen Ausbildungsplatz?

Manche Jugendliche bekommen bei der Ausbildungssuche Hilfe. Mehrere Oberschüler berichten von Ausbildungspatinnen, die zwei Jahre lang in ihre Klasse kommen und ihnen bei der Ausbildungssuche behilflich sind:

„Die begleitet uns ja, sie hilft uns, in der Berufswelt einen Start zu kriegen, gibt uns quasi einen Arschtritt: ‚Du rufst da jetzt an. Du schreibst ’ne Bewerbung. Komm, du rufst da jetzt an. Wir fahren jetzt darüber‘“ (Lucie 2015, Absatz 55).

Als hilfreich wird auch die Vermittlung der Bundesagentur für Arbeit empfunden: *„Das war dann auch durchs Berufeberatungszentrum. Die hatten mir dann da immer wieder Briefe geschickt, welche Ausbildungsberufe [betriebe!] halt jemanden suchen“ (Felicitä 2015, Absatz 51).*

Bei der konkreten Platzsuche gehen die Schülerinnen und Schüler unterschiedliche Wege. Die einen sprechen zuerst ihnen bekannte Personen an, bei denen sie gerne eine Ausbildung machen möchten, so zum Beispiel Alina, die in ihrer Tanzschule nach einem Ausbildungsplatz fragen will (Alina 2015, Absatz 163), oder Marie, die sich an ihre Friseurin wenden möchte (Marie 2015, Absatz 199). Andere rufen in Betrieben an und fragen nach Ausbildungsstellen.

Wo das nicht hilft, entwickeln sie eigene Suchstrategien wie Lucie. Sie hat ein Praktikum im Blumengeschäft absolviert – allerdings in einem, das nicht selbst ausbildet – und wurde dort ermutigt, diesen Beruf zu ergreifen:

„Und dann hab' ich ein zweitägiges Praktikum in den Ferien gemacht und die haben gesagt: ‚Du bist toll. Du hast die Fähigkeit dazu. Du bist motiviert. Mach mal einen Aushang fertig. Ich nehm' den mit zum Blumenladen [sic]‘“ (Lucie 2015, Absatz 57).

Auf den Aushang im Blumengroßmarkt hin meldeten sich mehrere Blumengeschäfte bei ihr; zwei boten ihr einen Ausbildungsplatz an. Lucie arbeitete bei beiden zur Probe, weil sie herausfinden wollte, wo es ihr besser gefällt. Sie entschied sich schlussendlich für ein Blumengeschäft in Potsdam als Ausbildungsbetrieb (Lucie 2015, Absatz 27).

Der persönliche Kontakt und das Bauchgefühl, das er hervorruft, sind für viele Schülerinnen und Schüler wichtig bei der Wahl des Ausbildungsbetriebs. Für den ersten Eindruck und damit einhergehende Emotionen reicht manchen auch das Vorstellungsgespräch: *„Ich glaube, ich würde [...] erstmal gucken, wie die auf mich reagieren, wenn die mich kennenlernen. Meistens merkt man ja gleich, ob die einem sympathisch sind oder nicht“ (Lena 2015, Absatz 91).*

Lucie ist die einzige Schülerin, die davon erzählt, Ratschläge zur Ausbildungssuche zu erhalten. Die Ausbildungspatin, die sie in der Schule begleitet, ist von Lucies genauen Vorstellungen verwundert:

„Ja, und die Frau [Name], die das Projekt leitet, und der ich immer einen Statusbericht schicke, die hat auch gesagt: ‚Auf was für Dinge du alles achtest.‘ Auf die würde sie gar nicht so achten. Weil Hauptsache [...] sie hat das Gefühl, okay, da bin ich gut aufgehoben, allet chic und dat waret“ (Lucie 2015, Absatz 67).

8.3.3.2 Gründe für den Ausbildungsberuf

Die Jugendlichen kommen von sich aus darauf zu sprechen, weshalb sie einen bestimmten Beruf erlernen wollen. Aufgrund des Themas meiner Untersuchung frage ich danach, wie der Ausbildungsbetrieb sein muss, damit sie dort lernen wollen. Gelegentlich bitte ich meine Interviewpartnerinnen und -partner auch darum, ihre Traumausbildung zu skizzieren. Nach dem Beruf oder der Berufsorientierung frage ich bewusst nicht, will ich doch keine eingefahrenen Denkmuster triggern.

Die stärksten Entscheidungsgründe für den Ausbildungsberuf sind die eigentlichen Ausbildungsinhalte und die Ausbildungstätigkeiten. Um die Antworten zu den Ausbildungsinhalten und Ausbildungstätigkeiten übersichtlicher zu gestalten, habe ich sie in weitere Unterkategorien aufgegliedert. Darüber hinaus ist den Jugendlichen der Spaß an der Arbeit wichtig, dass sie darin einen Sinn erkennen können, dass ihre Entscheidung von der Familie unterstützt wird, dass die Arbeitszeiten ihnen zusagen, dass sie Perspektiven nach der Ausbildung haben und dass es sich um einen gut bezahlten Beruf handelt.

8.3.3.2.1 Ausbildungsinhalte

Der meistgenannte Grund für eine Ausbildung ist, dass die Jugendlichen sich mit dem Beruf identifizieren können. Mehreren ist wichtig, dass sie keine langweilige Büroarbeit ausüben (Lena 2015, Absatz 71), sondern Abwechslung haben und sich bewegen können. Ein gewisses Maß an Abwechslung und Bewegung scheint für die meisten auch die nötige Büroarbeit erträglich zu machen. Für andere kann's gar nicht sportlich genug zugehen: *„Also, das Gute ist, Tanzen ist ja größtenteils Bewegung. Und wenn man sich bewegt, kriegt man gleich so gute Laune“ (Alina 2015, Absatz 171).* Schülerinnen und Schüler wollen im Vorfeld wissen,

wie die Ausbildung abläuft. Die Ausbildungsinhalte sollen auf den späteren Beruf angepasst sein. Peter beschreibt das als einen großen Einblick in das, was er später auch macht (Peter 2015, Absatz 125).

Entscheidend für einen Ausbildungsberuf ist für mehrere Schülerinnen und Schüler, ob man darin mit Menschen oder Tieren agiert. Nathalie drückt ihr Interaktionsbedürfnis sehr präzise aus: *„Ich würde halt extrem gerne mit Kindern arbeiten. Da ist jeder Tag anders. [...] Die Erzieherin hat [...] Kinder, hat auch eine gewisse Verantwortung, was mir halt auch ziemlich wichtig ist“* (Nathalie 2015, Absatz 37). Genau so oft wie die Interaktion wird von den Jugendlichen der Wunsch geäußert, kreativ tätig zu sein. Oft interessieren sich diese Jugendlichen für handwerkliche Berufe, wie Janine, die Bühnenbildnerin werden möchte, oder Marie, die Visagistin werden möchte; denkbar sind aber auch konzeptionell-kreative Berufe wie Architekt. Peter erklärt das so: *„Ich zeichne gerne und dann hab' ich ja noch das PC-Programm drauf, womit man Häuser selber machen kann“* (Peter 2015, Absatz 42).

Einige Schülerinnen und Schüler wünschen sich Abwechslungsreichtum im Beruf. Den meisten, die diesen Wunsch äußern, scheint bewusst zu sein, dass es in den von ihnen gewählten Berufen Routinen gibt. Sie suchen bewusst nach Teilbereichen, die sich abwechslungsreich gestalten lassen. Bei Peter sind das verschiedene Entwürfe, die ein Architekt anfertigt (Peter 2015, Absatz 64). Julia ist sich sicher, dass sie als Polizistin auf Streife immer wieder mit neuen Situationen konfrontiert wird (Julia 2 2015, Absatz 98). Therese und Lucie wollen in der Ausbildung viel Neues lernen. Lucie ist beispielsweise von den lateinischen Pflanzennamen fasziniert, die sie als Floristin lernt, Therese von der Technik, mit der sie als Feinmechanikerin zu tun hat: *„Man lernt da auch viel. Die ganzen Geräte, wie die so funktionieren. Was da alles für Technik hinter steckt. Das möchte ich schon gerne wissen“* (Therese 2014, Absatz 60). Alina, die gerne Tanzlehrerin werden möchte und sich selbst als Frohnatur beschreibt, schaut als einzige Schülerin darauf, welche Verhaltensmerkmale in dem jeweiligen Beruf wohl gefragt sind. Aus ihrer Sicht würde sie sich sehr gut als freundliche Tanzlehrerin machen (Alina 2015, Absatz 73).

Marie, die Visagistin werden möchte, geht als einzige darauf ein, welche beruflichen Voraussetzungen sie mitbringen muss, um ihren Traumberuf zu erlernen. Nach ihrer Aussage kann man keine direkte Ausbildung zur Visagistin machen, sondern muss zuerst den Beruf der Friseurin erlernen. Im Anschluss kann man eine schulische Ausbildung zur Visagistin machen und sich eine Spezialisierung auswählen. Insofern ist ihr Hauptargument, Friseurin zu werden, dasjenige, dass diese Ausbildung Voraussetzung für ihren weiteren Berufswunsch ist (Marie 2015, Absätze 117–127).

8.3.3.2.2 Weitere Gründe für den Ausbildungsberuf

Wichtig ist den Jugendlichen, dass ihnen der Ausbildungsberuf Spaß macht. Felicitä, die einen Ausbildungsplatz zur Kauffrau für Bürokommunikation hat, hat ihrer Mutter, die Sekretärin ist, bei der Arbeit geholfen und gemerkt, dass ihr das Spaß macht (Felicitä 2015, Absatz 47). Arbeitszeiten sind ebenfalls ein wichtiges Thema: Mehrere Schülerinnen lehnen Schicht- und Wochenendarbeit ab; ein Schüler sagt, dass er sich seine Arbeitszeiten gerne selbst einteilen möchte (Heinrich 2015, Absatz 12). Einen Sinn wollen mehrere Jugendliche in ihrer Arbeit sehen, zum Beispiel ganz konkret wie Max: *„Ja, man soll nach Hause kommen und sagen können: ‚Ja, ich hab was geschafft. Ich hab was gemacht‘“* (Max 2015, Absatz

73). Oder auch wie Nathalie, die als Hebamme Frauen durch die „*schlimmste Phase der Schwangerschaft helfen*“ möchte (Nathalie 2015, Absatz 69). Der Sinn der Arbeit kann aber auch abstrakter sein, wie bei Pina, die irgendetwas machen will, womit man dem Menschen oder der Umwelt hilft (Pina 2014, Absatz 34).

Zukunftsperspektiven sind auch ein Entscheidungsgrund für einen Beruf. Lena will eine Ausbildung machen, von der sie sich vorstellen kann, dass sie zu einem Beruf führt, der sie ein Leben lang begleitet (Lena 2015, Absatz 73). Im Gegensatz dazu möchte Julia sich durch eine Ausbildung weitere Möglichkeiten offen halten (Julia 2 2015, Absatz 30). Bei Felicitä ist das so ähnlich wie bei Julia; darüber hinaus findet sie, dass sie das Wissen, das sie sich in der Ausbildung aneignet, auch hervorragend im Privatleben gebrauchen kann (Felicitä 2015, Absatz 25). Lucie wiederum ist wichtig, dass der Beruf an und für sich Zukunft hat: „*Also ich wollt' einen Beruf haben, wo ich Zukunft habe. Und Blumen wird's immer geben*“ (Lucie 2015, Absatz 125).

Der familiäre Hintergrund spielt bei mehreren Schülerinnen mit in die Entscheidungsfindung für einen Beruf hinein. Zwei Schülerinnen haben konkrete Pläne, denselben Beruf wie ihre Mütter oder Verwandte zu erlernen. Eine beschäftigt sich häufig mit ihrer kleinen Schwester und möchte deshalb Erzieherin werden (Sina 2015, Absatz 29). Julia ist grundsätzlich wichtig, dass die Eltern ihre Berufswahl unterstützen (Julia 2 2015, Absatz 124). Auf den Verdienst in einem bestimmten Beruf achten ebenfalls zwei Schülerinnen; er steht nicht an erster Stelle ihrer Entscheidungskriterien, wird aber mir berücksichtigt bei der Ausbildungswahl. Julia bringt es auf den Punkt:

„Na, für das, was ich arbeite, möchte ich auch gut bezahlt werden. Also, das heißt jetzt nicht, dass ich das nur mache wegen des Geldes. Das muss mir auch Spaß machen. Ich muss ja später auch mein Leben verdienen können. Das reicht ja nicht, wenn ich später einen Job mache, wo ich vielleicht 2,50 Euro die Stunde kriege“ (Julia 2 2015, Absatz 128).

8.3.3.3 Gründe gegen den Ausbildungsberuf

Die Jugendlichen erzählen von sich aus, weshalb sie einen bestimmten Beruf nicht ausüben wollen. Die Argumentation fällt mit 13 Nennungen von 8 Personen dürftig aus im Vergleich zu den Gründen, die für einen Ausbildungsberuf sprechen, auf die 19 Personen in 77 Nennungen eingehen. Führen Schülerinnen und Schüler Gründe gegen einen Ausbildungsberuf an, haben sie diesen Beruf meist im Vorfeld in die nähere Auswahl gefasst und dann weitere Informationen eingeholt, die dagegen sprechen. Am häufigsten möchten sie einen Beruf nicht erlernen, weil ihnen die Tätigkeiten nicht zusagen. Das kann auch auf die Arbeitszeiten zutreffen. Einige Schülerinnen wollen ihr Hobby nicht zum Beruf machen.

„*Ich möchte jetzt nicht fremde Menschen massieren*“, sagt Sina, die ursprünglich Physiotherapeutin werden wollte, nach dem Praktikum (Sina 2015, Absatz 51). Lucie hat das Praktikum in der Werbeagentur zwar gefallen, doch im Berufsleben kann sie sich nicht vorstellen, auf Dauer vor dem Computer zu sitzen (Lucie 2015, Absatz 143). „*Es [ist] halt nicht mehr so 'ne kleine Küche, wo man sich Zeit lässt für ein Gericht, sondern Massenproduktion [...] Das möchte ich dann halt auch nicht machen*“, erzählt Felicitä, die ein Praktikum in einer Cafeteria gemacht hat und ursprünglich überlegt hatte, Köchin zu werden (Felicitä 2015, Absatz 11).

Gegen den Beruf der Köchin sprechen aus ihrer Sicht auch die Arbeitszeiten: „*Aber das ist von den Zeiten überhaupt nichts für mich, weil's auch an den Wochenenden ist. Ja, und auch abends bis spätabends und so*“ (Feliciti 2015, Absatz 11). Ähnlich verhält es sich mit dem Konditorenberuf, den sie ebenfalls ins Auge gefasst hatte: „*Morgens um drei aufstehen (lacht). Das wär nichts für mich*“ (ebd., Absatz 65). Lucie hatte auch mit dem Gedanken gespielt, Konditorin zu werden, möchte jedoch nicht umziehen: „*Und dann hab' ich so mitgekriegt, wenn ich wirklich was lernen will, muss ich in die Schweiz, Österreich gehen*“ (Lucie 2015, Absatz 113).

Ihr Unwille, umzuziehen, hat sicherlich auch mit ihrem Hobby, den eigenen Pferden, zu tun. Vor allem Schülerinnen überlegen, ihr Hobby, Tiere, zum Beruf zu machen. Nach reiflicher Abwägung entscheiden sie sich häufig wieder dagegen: Das Hobby soll Hobby bleiben und nicht zum Beruf werden. Rosalie zum Beispiel möchte sich weiterhin in ihrer Freizeit mit Pferden beschäftigen, sie aber nicht zum Beruf machen (Rosalie 2015, Absatz 9). Marie träumte davon, Tierärztin zu werden. Nachdem sie ihre Haustiere einschläfern lassen musste, kann sie diesen Beruf nicht mehr mit ihrem Gewissen vereinbaren (Marie 2015, Absatz 105). Und Alina, die ein Praktikum im Tierpark absolviert hat, möchte Tiere nicht nur versorgen, sondern sich auch mit ihnen beschäftigen, was im Berufsleben ihrer Meinung nach zu kurz kommt (Alina 2015, Absatz 139).

8.3.3.4 Gründe für den Ausbildungsbetrieb

Jugendliche nennen verschiedene Gründe, aus denen sie sich für einen Ausbildungsbetrieb entscheiden. Am wichtigsten sind ihnen das Personal, der Ausbildungsort und das Unternehmensklima. Entscheidungsrelevant sind darüber hinaus für einige die Faktoren Spaß, Arbeitszeiten, Verdienst, Ruf, Größe und die Eindrücke, die sie im Unternehmen sammeln.

8.3.3.4.1 Personal

Die Kategorie *Personal* beinhaltet Aussagen der Schülerinnen und Schüler zu allen Personen, die im Betrieb mitarbeiten. Darüber hinaus gibt es die Unterkategorie *Kollegen/Team*, die sich auf gleichgestellte Personen bezieht, in der Regel solche ohne Führungsverantwortung, die Unterkategorie *Vorgesetzte* sowie die Unterkategorien *Umgang mit Schüler/Azubi*, *Umgang mit Kunden* und *Umgang mit Bekannten*.

Wie also soll es sein, das Personal? Die Schülerinnen und Schüler beschreiben es gerne mit Adjektiven wie nett, humorvoll, offen und freundlich. Diese Umschreibung variiert von Person zu Person; einzelne Schülerinnen und Schüler wünschen sich auch Personal, das aufgedrehter, cool, nicht so verklemmt, kontaktfreudig, locker, nicht zu streng, entspannt, kommunikativ, vertrauensvoll, spontan und zuvorkommend ist. Marie beispielsweise wäre mit dem Personal gerne befreundet (Marie 2015, Absatz 159). Pina hat einen pragmatischeren Wunsch: „*Und wenn ich mich nicht mit der Person verstehe, dass die jetzt immer noch irgendwie freundlich ist*“ (Pina 2014, Absatz 40). Alina und Julia wünschen sich, dass das Personal so ähnlich tickt wie sie (Alina 2015, Absatz 123, und Julia 2 2015, Absatz 114). Manche Jugendliche machen ihre Arbeitsweise davon abhängig, wie gut sie sich mit den anderen verstehen. Max zum Beispiel arbeitet gerne sowohl alleine als auch im Team: „*Wenn die Chemie stimmt, arbeite ich gerne mit anderen Leuten zusammen*“ (Max 2015, Absatz 81). Johannes kommt zwar mit den meisten Menschen gut klar, würde er das Personal allerdings hassen, könnte er nicht damit zusammenarbeiten (Johannes 2015, Absatz 14).

Bezogen auf einzelne Personengruppen, die das Personal ausmachen, gehen die Jugendliche am häufigsten auf das Team ein. Damit meinen sie ihnen gleichgestellte Personen, was der Arbeitsrealität nicht immer entsprechen mag. Denn in der Unternehmenshierarchie sind Auszubildende in der Regel unterhalb regulärer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angesiedelt und sollen von diesen ja auch angeleitet werden.

Peter hebt hervor, wie wichtig es ihm ist, dass er sich mit seinen Kolleginnen und Kollegen absprechen kann, dass man sich gegenseitig unterstützt und um Rat fragen kann. Er ist der einzige Schüler, der explizit auf den Teambegriff eingeht:

„Es soll ein lockeres Verhältnis zwischen allen sein, dass alle miteinander klarkommen. Na klar, es muss nicht jeder jeden mögen, aber es soll halt nicht so sein, dass jeder vor seinem Rechner sitzt und tippt und tippt und keiner redet miteinander. Weil ich denke, das ist ja das, was ein Team auf der Arbeit ausmacht“ (Peter 2015, Absatz 102).

Wünscht Peter sich ein kollegiales Miteinander, das auf eine gute Zusammenarbeit ausgelegt ist, darf es für Lena familiärer zugehen:

„Ich glaube eher, also ich bin eher ein Mensch, der freundschaftlich mit Kollegen umgehen würde, weil ich mag es nicht, wenn man so tut, als ob man sich kaum kennt, obwohl man ja zusammenarbeitet“ (Lena 2015, Absatz 87).

Die restlichen Jugendlichen, die sich zum Team äußern, bleiben mit Begriffen wie nett und freundliche eher vage.

Drei Schülerinnen finden sich im Betrieb leichter zurecht, wenn bereits Freunde und Bekannte dort arbeiten. Therese, die etwas schüchtern ist, sieht den Vorteil darin, dass sie weniger Hemmungen hat, Bekannte um Hilfe zu bitten (Therese 2014, Absatz 60). Jeweils zwei Schülerinnen und Schüler würden sich für einen Ausbildungsbetrieb entscheiden, wenn ihnen die Vorgesetzten sowie die Art und Weise, in der man mit den Auszubildenden umgeht, zusagen. Lena wünscht sich gute Ausbilder (Lena 2015, Absatz 73), Peter braucht Freiräume:

„Ich würd' schon gerne Aufgaben kriegen. Also, ähm, du musst das und das machen. Und dass man das irgendwie auf seine eigene Art macht. [...] Also wenn der Chef sagt: ‚Ach, koch das.‘ Da muss man das zwar kochen. Aber man kann das mit seinem eigenen Geschmack kochen. [...] Dass man seine eigenen Sachen mit dem verbindet, was der Chef sagt“ (Peter 2015, Absatz 108).

Beim Umgang mit den Auszubildenden gibt es zwei Dinge, die für das Unternehmen sprechen: Zum einen sind das Menschen, die offen auf die Auszubildenden zugehen und ihnen ihre Hilfe anbieten (Felicitä 2015, Absatz 57), zum anderen Menschen, die sich für Auszubildende in ihrer Gesamtheit und nicht nur als Arbeitskraft interessieren, die ihnen das Gefühl geben, angenommen zu werden und willkommen zu sein (Lucie 2015, Absätze 89+91). Eine Schülerin achtet auch darauf, wie das Personal mit Kunden umgeht: Ihr ist wichtig, dass man sich ausreichend Zeit für die Bedürfnisse der Kunden nimmt und eine persönliche Beziehung herstellt (Lucie 2015, Absätze 49+51).

8.3.3.4.2 Ort

Neben dem Personal ist der Ausbildungsort ein wichtiger Entscheidungsgrund für die Jugendlichen. Einige haben bereits einen speziellen Betrieb im Kopf, anderen ist die Nähe zum Elternhaus wichtig und wieder andere wünschen sich eine spezielle Arbeitsumgebung – zum Beispiel am Flugzeug (Nico 2015, Absatz 12) oder im Kindergarten (Sina 2015, Absatz 63). Insgesamt sechs Schülerinnen und Schüler haben einen bestimmten Betrieb in die engere Auswahl gefasst. In drei Fällen haben sie dort ein Ausbildungsplatzangebot sicher. Diese Betriebe sind die Arbeiterwohlfahrt, das Deutsche Elektronen-Synchrotron und ein Blumengeschäft. In drei Fällen wissen die Jugendlichen bereits, wo sie ihre Ausbildung absolvieren wollen, müssen sich aber zu gegebener Zeit noch bewerben, und zwar bei einer Tanzschule, bei den Heilstätten Beelitz und bei Volkswagen.

Die meisten Jugendlichen möchten während der Ausbildung im Elternhaus oder in der Nähe des Elternhauses wohnen, beispielsweise Janine: *„Das ist jetzt schon so, dass ich an meiner Familie hänge und jetzt nicht gleich, wenn ich was anfange, ganz weit wegziehe und dann sehe ich sie nur noch einmal im Jahr“* (Janine 2015, Absatz 51). Wichtig ist auch der Weg zur Ausbildungsstätte. Die Jugendlichen, die sich dazu äußern, gehen davon aus, ihn mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder zu Fuß zurückzulegen, wie Therese: *„Der Fahrweg ist nicht weit. Ich habe 'ne Superverbindung. Ich bräuchte nur durchfahren“* (Therese 2014, Absatz 50).

8.3.3.4.3 Betriebsklima

Mehrere Schülerinnen und Schüler sagen, dass ihnen die Arbeitsatmosphäre wichtig ist. Das kann sowohl eine Beschreibung der Betriebseigenschaften sein als auch eine Beschreibung dessen, wie sich die Arbeitsatmosphäre auf die Jugendlichen auswirkt. Die Jugendlichen beschreiben die Arbeitsatmosphäre mit den folgenden Adjektiven: offen, sozial, nicht zu spießig, frei, nicht wettbewerbsorientiert, kreativ und freundschaftlich. Stimmt sie, dann gehen sie gerne zur Arbeit (Lynn 2015, Absatz 10) und fühlen sich dort wohl (Nathalie 2015, Absatz 53). Nathalie vergleicht diese Wohlfühlatmosphäre mit dem Einkaufen:

„Das ist so, wie wenn man in einen Laden kommt und in manchen Läden fühlt man sich einfach wohl und in manchen nicht so, von dem wie man so dasteht. Also, man kommt rein und fühlt sich direkt wohl“ (Nathalie 2015, Absatz 53).

Stimmt die Arbeitsatmosphäre, so ist es leicht, einen ebenfalls häufig genannten Grund für die Betriebswahl zu realisieren: Spaß. Alina formuliert das folgendermaßen: *„Ich denk' schon, dass ich ja die Ausbildung mache, weil sie mir gefällt und deshalb denk' ich, dass ich die Ausbildung da mache, weil sie mir Spaß macht, weil ich die Leute mag“* (Alina 2015, Absatz 99). Die restlichen Schülerinnen und Schüler bleiben in ihren Äußerungen vager.

8.3.3.4.4 Weitere Gründe für den Ausbildungsbetrieb

Unter der Kategorie *Arbeitszeiten* halten die Jugendlichen alle jene Aspekte zur Arbeitszeit fest, die nicht allein vom Beruf vorgegeben werden, sondern in die Einflussphäre des Betriebs fallen. Robin würde sich beispielsweise für einen Betrieb entscheiden, der ihm *„viel Freizeit für [seine] spätere Familie“* lässt (Robin 2015, Absatz 11). Julia und Emilia wünschen sich gute und geregelte Arbeitszeiten (Julia 2015, Absatz 164 und Emilia 2015, Absatz 10). Alina schläft gerne aus und fände eine Ausbildung in ihrer Tanzschule deshalb passend: *„Passt immer alles gut zu der Tanzschule auch. Die macht ja um 14 Uhr auf, weil die Kurse*

erst nachmittags, teils bis in den Abend 20 Uhr sind. Ich bin eh so 'n Langschläfermensch“ (Alina 2015, Absatz 129).

Zwei Schüler wollen in ihrem Ausbildungsbetrieb gut verdienen (Max 2015, Absatz 89 und Robin 2015, Absatz 11). Jeweils zwei Schülerinnen interessieren sich für den Ruf des Betriebes und seine Größe. Janine möchte gerne Bühnenbildnerin werden: Für ihre Perspektive nach der Ausbildung ist es wichtig, dass das Theater bekannt ist (Janine 2015, Absatz 67). Bei der Unternehmensgröße entscheidet sich Marie nach ihrem Bauchgefühl (Marie 2015, Absatz 55). Felicity wägt ihre Zukunftsperspektiven rational ab und kommt zu dem Schluss, dass ein Kleinbetrieb ihr Sicherheitsbedürfnis nicht befriedigen kann:

„Nicht, dass das eine kleine Firma ist – die ist vielleicht auch gut –, aber nicht, dass die dann in drei Jahren nicht mehr existiert oder so. Ich hab halt geguckt, dass das sicher ist, dass das Zukunft hat, dass man da was Sicheres hat“ (Felicity 2015, Absatz 153).

Lucie achtet stark auf die Sinneseindrücke, die sie im Ausbildungsbetrieb aufnimmt. Sie hat einen Ausbildungsvertrag in einem Blumengeschäft. Das, was sie dort wahrnahm, als sie einen Tag zur Probe arbeitete, gefiel ihr.

„Gerade dieses Weiß, weil das so hell war, macht die Freundlichkeit aus. Und das Einzige, was grau war, war der Tresen. Aber das war auch der Blickpunkt. Sprich heller Raum, schwarzer Tresen und der Blick ist erstmal auf dem Tresen“ (Lucie 2015, Absatz 81).

Auch vom Geruch ist sie angetan: *„Da kommste rein in den Laden und hast erstmal diesen wunderschönen Geruch. [...] Rosenduft [...] Blumenduft“* (ebd., Absatz 31).

8.3.3.5 Gründe gegen den Ausbildungsbetrieb

Nachdem ich mir angeschaut habe, aus welchen Gründen sich Jugendliche für einen Ausbildungsbetrieb entscheiden, schaue ich mir an, aus welchen Gründen sie dort keinesfalls arbeiten möchten. Insgesamt gilt: Die Jugendlichen machen sich erheblich mehr Gedanken über positive Auswahlgründe (116 Nennungen von 37 Personen) als über Ausschlussgründe (19 Nennungen von 4 Personen). Die Gründe, die die Jugendlichen gegen einen Ausbildungsbetrieb anführen, erlauben nicht den Umkehrschluss, dass sie dort unbedingt arbeiten wollen, wenn diese Ausschlussgründe wegfielen. Sie liefern eher Hinweise auf Mindestvoraussetzungen, die ein Betrieb erfüllen muss, damit er nicht endgültig aus der Ausbildungswahl ausgeschlossen wird.

Zwei Jugendliche entscheiden sich gegen einen Betrieb, weil ihnen die Arbeitsorganisation und/oder die Tätigkeiten nicht zusagen. Alina hat ein Praktikum im Zoo absolviert; eine Ausbildung möchte sie dort nicht machen, weil sie keine Zeit gefunden hat, sich ausführlicher mit den Tieren zu beschäftigen (Alina 2015, Absatz 141). Julia hadert mit dem eintönigen Arbeitsalltag in der Apotheke: *„Weil in der Apotheke, die haben mir ja eine Ausbildung angeboten, aber ich könnte nicht jeden Tag das Gleiche machen“* (Julia 2 2015, Absatz 100). Eine Schülerin befürchtet, dass ihre Englischkenntnisse der Internationalität des Ausbildungsbetriebs nicht genügen (Felicity 2015, Absatz 77).

Lucie ist die einzige Schülerin, die die Wahl zwischen zwei Ausbildungsbetrieben hatte, die im gleichen Beruf ausbilden. Bei dem einen Betrieb hat es ihr hervorragend gefallen. Bei

dem anderen Betrieb ist ihr aufgefallen, was sie in der Ausbildung keinesfalls möchte: unnötigen Stress, ein schlechtes Arbeitsklima und einen Arbeitsort, der nicht authentisch ist. In ihren eigenen Worten liest sich das unter anderem so: *„Und da war der Chef auch da. Und der hat immer Hektik gemacht, ist immer hin und her gewuselt. [...] Und das löst irgendwo Stress aus. Da wird man selber wuselig“* (Lucie 2015, Absatz 41).

„Da hat sich keiner mit mir unterhalten. Nichts. Ich hab’ da meine Aufgaben gekriegt: „Ja, du machst jetzt Blumen sauber. [...] Keiner weist dich in irgendwas ein. Auch wenn die schon drei Jahre zusammenarbeiten“ (ebd., Absatz 93).

Ihren Arbeitsplatz hatte sie sich anders vorgestellt: *„Da hast du nichts gerochen. Als ob das alles Kunstblumen wären.“* (ebd., Absatz 33)

„Also der Laden war schwarz, dunkel und sehr viel mit LED-Licht beleuchtet und sehr wenig Sonnenlicht. [...] Da war erstmal eine riesengroße schwarze Vase. Riesengroß, Hauptsache schwarz. Und ringsum waren Blumen aufgestellt. Und teilweise verschiedene Blumen ineinander reingestopft“ (ebd., Absatz 29+73).

8.3.3.6 Abwägungen

Mehrere Schülerinnen und Schüler haben verschiedene Berufe und Betriebe in die engere Wahl gezogen. Sie wägen ab und suchen nach Rechtfertigungsgründen dafür, weshalb sie sich für den einen Beruf entscheiden und nicht für den anderen. Besonders häufig teilen sie ihre Beweggründe mit mir, wenn es um die Ausbildung geht, die ihnen emotional am nächsten ist. Die meisten Gedanken machten sie sich über die Belastung und den Verdienst.

Zwei Schülerinnen interessieren sich für Psychologie. Sie befürchten aber, dass sie der psychischen Belastung auf Dauer nicht standhalten. Nathalie hat einen Kompromiss für sich gefunden:

„Aber ich find die geschlossene Psychiatrie unheimlich interessant. Was halt hinter den Menschen steckt und so weiter. Aber ich glaube, dass mich das aufs Leben gesehen nach einer Zeit auch innerlich kaputt machen würde. Deswegen würde ich das eher lieber nicht für immer nehmen. Aber als Freiwilliges Soziales Jahr, um mal reinzuzucken“ (Nathalie 2015, Absatz 47).

Felicitä, die gerne mit Kindern arbeiten möchte und ein Praktikum im Kindergarten absolviert hat, hat auch einen Kompromiss gefunden: Weil ihr die Verantwortung als Erzieherin zu hoch ist und sie fürchtet, sich in dem Beruf häufig mit Krankheiten anzustecken, möchte sie gerne nach der Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation als Sekretärin an einer Grundschule arbeiten (Felicitä 2015, Absatz 89).

Drei Schülerinnen machen sich Gedanken über den Verdienst. Dieser spricht letzten Endes gegen ihre Traumberufe und bringt sie dazu, einen Beruf mit sicherem Einkommen zu bevorzugen. Besonders in kreativen Berufen ist die Einkommenssituation ungewiss. Therese hat ein Praktikum beim Fotografen gemacht: *„Es gibt sehr viele Fotografen und man muss auch irgendwie bekannt werden und gefragt sein, weil ansonsten hat man halt keine Chance, irgendwie Geld zu verdienen“* (Therese 2014, Absatz 74).

Eine Schülerin sieht ihren Ausbildungsplatz als eine Art Absicherung. Bei ihr ist unklar, ob sie nach der 10. Klasse in die Oberstufe wechseln darf. *„Nicht, [dass ich] nach der zehnten*

Klasse dasitze, ich hab keine Zulassung und dann hab ich aber auch keinen Ausbildungsberuf“ (Felicit 2015, Absatz 29). Gefühlsmäßig möchte sie als Nächstes lieber eine Ausbildung machen. Sollte sie ihr Abitur machen dürfen und wollen, überlegt sie, den Ausbildungsbetrieb zu bitten, ihre Ausbildung drei Jahre später antreten zu dürfen.

Julia ist in ihren Gedanken hin- und hergerissen. Einerseits möchte sie später Kinder haben und deshalb keinesfalls in Schichten arbeiten (Julia 2 2015, Absatz 52). Andererseits möchte sie unbedingt Polizistin werden (ebd., Absatz 106), und in diesem Beruf ist Schichtdienst die Regel. So vertagt sie das Problem: *„Da wär’s mir am Anfang irgendwie egal. Das ist ja der Beruf, den ich unbedingt machen möchte“* (ebd., Absatz 106).

Jenseits konkreter Probleme reflektieren einige Schülerinnen Widersprüche bei der Ausbildungswahl auf der Metaebene, zum Beispiel Alina:

„Wenn ich genauer darüber nachdenke und mir vorstelle, dass wenn ich länger hier bin, dann ist es doch nicht ganz gut, dann lass ich’s lieber. Insofern, wenn ich bei der Ausbildung dabei bin, hab’ ich mir das auch ganz genau überlegt“ (Alina 2015, Absatz 101).

Nathalie resümiert die gesammelten Argumente für ihren Traumberuf: *„Ich kenn die Contras, aber ich kenn auch die Pros. Und die Pros überwiegen für mich in meinem Kopf halt mehr“* (Nathalie 2015, Absatz 67).

8.3.3.7 Ratschläge zu Ausbildung und Beruf

Über die Ausbildungs- und Berufswahl unterhalten sich die Jugendlichen mit ihren Eltern, größeren Geschwistern und Freunden, manche auch mit Lehrerinnen und Lehrern und weiteren Bekannten. Der Meinung ihrer Eltern messen sie das größte Gewicht bei, haben sie doch in der Regel großes Vertrauen zu ihnen. Peter drückt es so aus: *„Die wollen ja, dass die Kinder einen guten Abschluss kriegen und dass alles gut läuft. Ich glaub’, dass die Eltern einem aus der Patsche helfen, wenn etwas schief läuft“* (Peter 2015, Absatz 135). Eltern kennen ihre Kinder gut und können ihnen helfen, ihre Ideen und Interessen zu sortieren, wie bei Therese:

„Vielleicht können sie ja auch ein wenig einschätzen, wofür ich mich begeistern kann. Weil im Moment ist es halt wirklich weitgefächert bei mir und irgendwie brauche ich dann noch kleine Eingrenzungen“ (Therese 2014, Absatz 72).

Eltern können bei der Meinungsfindung unterstützen, sowohl indem sie die Jugendlichen in ihrer bestehenden Meinung stärken, als auch indem sie ihnen Contra geben und helfen, Meinungen zu überdenken. Marie freut sich über die Stärkung der eigenen beruflichen Vision:

„Also sie sagen natürlich, dass es das Perfekte für mich wäre und ich muss denen natürlich auch immer behilflich sein. Also die sagen schon, dass es besser zu mir passen würde als Tierärztin oder sonst irgendwas“ (Marie 2015, Absatz 239).

Lucie reibt sich an ihrer Mutter: *„Meine Mama zweifelt daran, dass es mir liegt. [...] Weil sie es selbst auch nicht machen könnte“* (Lucie 2015, Absatz 172+174). Familiären Rückhalt erlebt sie durch ihren großen Bruder: *„Und er denkt, dass es mir auch liegt, weil ich auch so ein Gefühl dafür hab’, was gut aussieht und was nicht“* (ebd., Absatz 176). Neben den Eltern

vertrauen die Jugendlichen ihren großen Geschwistern am meisten und überlegen gemeinsam mit ihnen, wie die eigene berufliche Zukunft aussehen kann.

Die Ratschläge von Freundinnen und Freunden nehmen sie nur bedingt an. Schließlich befinden diese sich in derselben Findungsphase wie sie selbst und wissen oft nicht, was sie in Zukunft vorhaben. Einige Jugendliche freuen sich, den nächsten Lebensschritt nach der Schule gemeinsam mit Freunden und Freundinnen zu beschreiten, so wie Sina: *„Und meine Freundin macht auch Erzieherin, auch genau an der gleichen Schule, und die sagt auch: ‚Mach was dir gefällt und dann ist gut‘“* (Sina 2015, Absatz 97). Insgesamt vergleichen Schülerinnen und Schüler ihre Zukunftspläne mit Gleichaltrigen, direkt beeinflussen lassen sie sich davon jedoch nicht.

8.4 Entscheidungsgründe aller Schülerinnen und Schülern für Ausbildung und Praktikum

In diesem Abschnitt vergleiche ich, aus welchen Gründen sich Schülerinnen und Schüler für oder gegen ein Praktikum, einen Ausbildungsbetrieb oder -beruf entscheiden und welche Gründe sie abwägen. Basierend auf diesen Vergleichen erstelle ich eine Rangfolge der wichtigsten Entscheidungsgründe und ordne sie dem Betrieb, dem Beruf oder beiden zu. Ich versuche, die Frage *„Was bedeuten die empirischen Befunde aus den Interviews mit Schülerinnen und Schülern?“* zu beantworten.

Um die Antwort zu konkretisieren, quantifiziere ich sie anhand der Anzahl der Interviewten, die sich zu einem bestimmten Entscheidungsgrund äußert. Ich könnte die Antwort auch anhand der Nennungen zu einem bestimmten Entscheidungsgrund quantifizieren. Allerdings verzerrt es das Bild, wenn sich beispielsweise nur eine Person sehr oft zu einem einzigen Entscheidungsgrund äußert. Möglicherweise ist dieser Entscheidungsgrund für die anderen Personen irrelevant, würde aber aufgrund der großen Anzahl der Nennungen als sehr wichtig eingestuft.

In den vorangegangenen Abschnitten habe ich mich mit Quantifizierungen bewusst zurückgehalten. Sie erscheinen mir zu verwirrend, aufgrund der Uneinheitlichkeit der erhobenen Daten. In den Kurzinterviews bin ich auf viele Aspekte nicht eingegangen und habe höchstens kurz nachgehakt, wenn Schülerinnen und Schüler von sich aus auf etwas zu sprechen kamen. Sämtliche Interviews sind teilstrukturiert, das heißt, ich habe keinen standardisierten Fragebogen abgearbeitet, sondern habe mich nur grob daran orientiert und bin – insbesondere bei den Langinterviews – individuell auf meine Gesprächspartnerinnen und -partner eingegangen und habe mich von ihnen leiten lassen.

Hier folgt die Quantifizierung und Verdichtung der empirischen Befunde aus den Interviews mit Schülerinnen und Schülern.

8.4.1 Entscheidungsgründe für Praktikum, Ausbildungsberuf und -betrieb

Zusammengefasst entscheiden sich Schülerinnen und Schüler für ein Praktikum, weil sie sich für einen Beruf interessieren, weil sie wissen wollen, ob es eine berufliche Perspektive für sie darstellt, weil bekannte Personen im Betrieb arbeiten und weil sie Abwechslung suchen. Im Praktikum selbst machen sie sich mit Arbeitsinhalten und -tätigkeiten vertraut, lernen das Personal und Unternehmensklima kennen und sammeln Eindrücke aus dem

Betrieb. Diese Erfahrungen, die die Jugendlichen erst im Praktikum machen, sind in Tabelle 48 mit einem o gekennzeichnet. Denn sie sind für die Betriebs- und Berufswahl relevant.

Für einen Ausbildungsberuf entscheiden sich Schülerinnen und Schüler, wenn sie darin Zukunftsperspektiven sehen, wenn bekannte Personen darin arbeiten, der Beruf abwechslungsreich ist, ihnen die Ausbildungsinhalte gefallen, sie Spaß an der Arbeit haben, ihnen die Arbeitszeiten und der Verdienst in dem jeweiligen Beruf zusagen und sie den Sinn hinter ihrem Tun erkennen können. Schülerinnen und Schüler entscheiden sich für einen Ausbildungsbetrieb, wenn sie darin Zukunftsperspektiven sehen, wenn bekannte Personen darin arbeiten, sie Spaß an der Arbeit haben und ihnen die Arbeitszeiten und der Verdienst zusagen, wenn das Personal und das Unternehmensklima freundlich sind, wenn sie den Ort, den Ruf und die Betriebsgröße mögen und sie positive Eindrücke sammeln können.

Tabelle 48 zeigt, welche Gründe für ein Praktikum, welche für einen Ausbildungsberuf und welche für einen Ausbildungsbetrieb sprechen. Die Gründe sind mit einem x gekennzeichnet. Ein o in der Spalte Praktikum weist auf Erfahrungen hin, die Jugendliche während eines Praktikums machen und die entscheidungsrelevant bei der Wahl des Ausbildungsberufs und -betriebes sein können.

Grund für ...	Praktikum	Beruf	Betrieb
Interesse	x		
Perspektive	x	x	x
Beziehungen	x	x	x
Abwechslungsreichtum	x	x	
Inhalte	o	x	
Spaß		x	x
Arbeitszeiten		x	x
Sinn		x	
Verdienst		x	x
Personal	o		x
Ort			x
Unternehmensklima			x
Ansehen			x
Größe			x
Eindrücke	o		x

Tabelle 49: Vergleich der Entscheidungsgründe für Praktika, Ausbildungsberuf und -betrieb von Schülerinnen und Schülern

8.4.2 Vergleich der Entscheidungsgründe für Praktika, Ausbildungsberuf und -betrieb

Auf den ersten Blick fällt auf, dass es nur einen Entscheidungsgrund gibt, der sich ausschließlich auf Praktika bezieht: das Interesse. Das ist nicht weiter verwunderlich, lautet doch seine Definition:

„Ein interessengetriebenes Praktikum fällt in der Regel in ein frühes Stadium der Berufsorientierung; die Jugendlichen interessieren sich für bestimmte Tätigkeiten oder Merkmale des Berufes oder des Betriebes, haben aber noch keinen Gesamtüberblick und setzen den Beruf kaum oder gar nicht zu ihren eigenen Fähigkeiten und Voraussetzungen in Bezug“ (vgl. 3.2).

Insofern ist nicht mehr vom Interesse die Rede, wenn es um die konkrete Ausbildungswahl geht und damit auch um die Gründe für den Ausbildungsbetrieb und -beruf.

Ein Entscheidungsgrund, der sich ausschließlich auf den Beruf bezieht, ist sein Sinn oder seine Sinnhaftigkeit. Vier Schülerinnen und Schüler wollen die Resultate ihrer Arbeit sehen und/oder einem guten Zweck dienen.

Zwischen den Entscheidungsgründen für Praktika und Ausbildungsberufe gibt es eine Übereinstimmung. Beide sollen abwechslungsreich sein. Ein Schüler wünscht sich sowohl im Praktikum als auch in der Ausbildung Abwechslungsreichtum, drei Schülerinnen gehen ausschließlich bei der Ausbildung darauf ein. Wenngleich sie keinen Entscheidungsgrund für ein Praktikum darstellen, so gibt es bei Praktika und Ausbildungsberuf eine Übereinstimmung im Punkt Inhalte. Schülerinnen und Schüler erzählen viel von Praktikumsinhalten. Im Praktikum bekommen sie einen Einblick in verschiedene Tätigkeiten und Inhalte, die einen Beruf ausmachen. So können sie besser abschätzen, ob sie diese auch im Ausbildungsberuf wiederfinden möchten. Acht Schülerinnen und Schüler erzählen von Praktikumsinhalten und wollen ihre Ausbildung auch nach den Inhalten aussuchen. Sieben Schülerinnen und Schüler erzählen von Praktikumsinhalten, gehen aber nicht darauf ein, ob sie Ausbildungsinhalte bei ihrer Berufswahl berücksichtigen. Weitere sieben Schülerinnen und Schüler wollen Ausbildungsinhalte bei der Berufswahl berücksichtigen, erzählen jedoch nicht von Praktikumsinhalten.

Entscheidungsgründe, die ausschließlich auf den Betrieb zutreffen, sind *Unternehmensklima, Ort, Ruf* und *Größe*. 12 Schülerinnen und Schüler entscheiden sich aufgrund des Unternehmensklimas, 15 aufgrund des Ortes, zwei aufgrund des Rufes und eine aufgrund der Größe für den Ausbildungsbetrieb. Es gibt keine Entscheidungsgründe, die nur auf Praktika und Betriebe zutreffen, jedoch zwei Aspekte, mit denen Praktikantinnen und Praktikanten konfrontiert werden, die bei der Wahl des Ausbildungsbetriebs entscheidungsrelevant werden können. Diese sind das Personal und Sinneseindrücke. Hiermit verhält es sich so ähnlich wie mit den Praktikumsinhalten. Schülerinnen und Schüler berücksichtigen diese Punkte nicht, wenn sie sich für ein Praktikum entscheiden. Im Praktikum lernen sie sie dann kennen. Und wenn sich die Schülerinnen und Schüler für einen Ausbildungsplatz entscheiden, dann berücksichtigen sie diese Punkte bei der Entscheidung – oder auch nicht. Alle sieben Interviewten, die vom Praktikumpersonal berichten, geben an, dass ein Entscheidungsgrund für einen Ausbildungsplatz das Personal ist. 17 weitere Interviewte würden sich auch aufgrund des Personals für den Ausbildungsbetrieb entscheiden, erzählen jedoch nichts vom Personal im Praktikum. Sinneseindrücke sind einer Schülerin sehr wichtig: Sie beeinflussen die Wahl des Ausbildungsbetriebs stark und sind ihr aus dem Praktikum stark im Gedächtnis hängen geblieben.

Drei Gründe entscheiden darüber, ob sich Jugendliche für einen Ausbildungsberuf und einen Ausbildungsbetrieb entscheiden: Spaß, Arbeitszeiten und Verdienst. Diese drei Entscheidungsgründe finden sich sowohl beim Beruf als auch beim Betrieb wieder. Auf der einen Seite können die Tätigkeiten, die zu einem bestimmten Beruf gehören, Spaß machen. Auf der anderen Seite kann es Spaß machen, mit bestimmten Leuten oder in einem bestimmten Umfeld zu arbeiten. Auf der einen Seite werden Arbeitszeiten durch den Beruf bestimmt, wie zum Beispiel bei handwerklich arbeitenden Bäckern und Bäckerinnen. Auf

der anderen Seite haben Betriebe Spielräume bei der Gestaltung der Arbeitszeiten. Auf der einen Seite ist ein bestimmter Beruf mit einer bestimmten Verdienstspanne assoziiert, insbesondere dann, wenn es sich um tarifgebundene Tätigkeiten handelt. Auf der anderen Seite haben Betriebe große Ermessensspielräume bei der Gehaltsgestaltung. Je ein Schüler und je eine Schülerin achten sowohl bei der Wahl des Ausbildungsbetriebs als auch bei der Wahl des Ausbildungsberufs auf den Spaß. Bei der Berufswahl sind es sieben Schülerinnen und Schüler, bei der Betriebswahl fünf Schülerinnen und Schüler. Eine Schülerin achtet sowohl bei der Wahl des Ausbildungsbetriebs als auch bei der Wahl des Berufs auf die Arbeitszeiten. Beim Beruf sind es fünf und beim Betrieb drei Schülerinnen und Schüler. Auf den Verdienst achten beim Betrieb zwei Schüler und beim Beruf zwei Schülerinnen.

Es gibt zwei Übereinstimmungen zwischen den Entscheidungsgründen für ein Praktikum, für den Ausbildungsbetrieb und für den Ausbildungsberuf: Perspektiven und Beziehungen. Eine Schülerin entscheidet sich aufgrund der Zukunftsperspektive sowohl für den Ausbildungsberuf als auch für den Ausbildungsbetrieb. Die restlichen zehn Personen gehen jeweils nur einmal auf die Zukunftsperspektive ein, davon sechs beim Praktikum, eine beim Betrieb und drei beim Beruf. Acht Personen nennen persönliche Beziehungen als Entscheidungsgrund: drei fürs Praktikum, jeweils zwei für den Beruf und für den Betrieb und eine für Betrieb und Praktikum.

Tabelle 49 zeigt, wie viele Interviewte sich zu einzelnen Entscheidungsgründen für ein Praktikum und für eine Ausbildung, das heißt zu Entscheidungsgründen für einen Ausbildungsbetrieb und einen Ausbildungsberuf, äußern. Die Tabelle liefert einen Hinweis darauf, welche Entscheidungsgründe für Schülerinnen und Schüler relevant sind.

Rang	Entscheidungsgrund	Anzahl der Interviewten, die darauf eingehen
1	Personal	24
2	Inhalte	22
3	Ort	15
4	Spaß	14
5	Unternehmensklima	12
6	Perspektiven	11
7	Beziehungen	8
7	Arbeitszeiten	8
8	Verdienst	4
8	Sinn	4
9	Ansehen	2
10	Größe	1
10	Sinneseindrücke	1

Tabelle 50: Entscheidungsgründe für eine Ausbildung von Schülerinnen und Schülern

8.4.3 Entscheidungsgründe gegen einen Ausbildungsberuf und -betrieb

Das obige Entscheidungsbild in Tabelle 50 lässt sich ergänzen um die Gründe, die gegen die Ausbildungswahl sprechen. Diese Gründe lassen sich in Gründe gegen den Ausbildungsberuf und Gründe gegen den Ausbildungsbetrieb aufgliedern.

Grund gegen	Beruf	Betrieb
Inhalte	x	x
Arbeitszeiten	x	
Unternehmensklima		x
Eindrücke		x
Belastung/Stress		x
Trennung Hobby und Beruf	x	

Tabelle 51: Vergleich der Entscheidungsgründe gegen Ausbildungsberuf und -betrieb von Schülerinnen und Schülern

Es gibt einen Grund, der sowohl gegen den Ausbildungsberuf als auch gegen den Ausbildungsbetrieb spricht: Inhalte. Das mag auf den ersten Blick verwundern, sprechen Inhalte in Tabelle 49 doch nur für einen Beruf und nicht für einen Betrieb. Dass die Inhalte in Tabelle 51 jetzt also auch beim Betrieb erscheinen, liegt daran, dass zwei Schülerinnen sich explizit gegen die Aufgaben ausgesprochen haben, die sie in einem bestimmten Praktikums- und möglichen Ausbildungsbetrieb erledigen müssen. Diese Aufgaben sind nicht ausschließlich berufsspezifisch, sondern haben viel mit der konkreten Arbeitsorganisation im Betrieb zu tun. Zusätzlich sprechen sich fünf Schülerinnen gegen berufsspezifische Inhalte aus.

Zwei Gründe sprechen ausschließlich gegen den Beruf. Eine Schülerin mag sich nicht mit den Arbeitszeiten anfreunden; drei Schülerinnen möchten ihr Hobby nicht zum Beruf machen. Drei Gründe sprechen ausschließlich gegen den Betrieb: das Unternehmensklima, die Belastung und Sinneseindrücke. Ein Schüler und eine Schülerin würden aufgrund des Unternehmensklimas nicht in einem Betrieb arbeiten wollen. Jeweils eine Schülerin findet sich in einem Betrieb zu sehr belastet oder ihr gefallen ihre Sinneseindrücke nicht.

8.4.4 Vergleich der Entscheidungsgründe für und gegen Ausbildungsberuf und -betrieb

Tabelle 51 zeigt, wie viele Interviewte sich zu einzelnen Entscheidungsgründen für und gegen eine Ausbildung, äußern. Sie erweitert Tabelle 50 die Rangfolge der Entscheidungsgründe ändert sich nur minimal in den unteren Rängen.

Rang	Entscheidungsgrund	Anzahl der Interviewten, die darauf eingehen
1	Personal	24
2	Inhalte	22
3	Ort	15
4	Spaß	14
4	Unternehmensklima	14
5	Perspektiven	11
6	Beziehungen	8
6	Arbeitszeiten	8
7	Verdienst	4
7	Sinn	4
8	Trennung Hobby und Beruf	3
9	Ansehen	2
10	Größe	1
10	Sinneseindrücke	1
10	Belastung	1

Tabelle 52: Abwägungen und Entscheidungsgründe für und gegen eine Ausbildung von Schülerinnen und Schülern

8.4.5 Vergleich der Abwägungen sowie der Entscheidungsgründe für und gegen Ausbildungsberuf und -betrieb

Tabelle 52 lässt sich weiter ergänzen um die Abwägungen, die die Jugendlichen vornehmen (vgl. Abschnitt 8.3.3.6). Im Interview geben sie an, dass die Punkte Belastung, Verdienst, Perspektiven und Arbeitszeiten sie eventuell von einem bestimmten Beruf abhalten, eventuell aber auch nicht. Diejenigen Schülerinnen, die Perspektiven und Arbeitszeiten abwägen, nennen diese auch als Entscheidungsgründe für oder gegen einen Ausbildungsplatz. Die Belastung wägen vier Schülerinnen und Schüler ab; sie haben sich an keiner anderen Stelle zu diesem Punkt geäußert. Drei Schülerinnen wägen aufgrund des Verdienstes ab, ob sie eine Ausbildung wählen wollen. Diese drei Schülerinnen haben sich ebenfalls an keiner anderen Stelle zum Verdienst geäußert. Ergänzt um drei zusätzliche Personen, die sich zum Verdienst, und vier zusätzlichen Personen, die sich zur Belastung äußern, ergibt sich folgende Rangfolge der Entscheidungsgründe für oder gegen einen Ausbildungsbetrieb siehe Tabelle 53. Sie unterscheidet sich ab Rang 7 von Tabelle 52.

Rang	Entscheidungsgrund und Abwägungen	Anzahl der Interviewten, die darauf eingehen
1	Personal	24
2	Inhalte	22
3	Ort	15
4	Spaß	14
4	Unternehmensklima	14
5	Perspektiven	11
6	Beziehungen	8
6	Arbeitszeiten	8
7	Verdienst	7
8	Belastung	5
9	Sinn	4
10	Trennung Hobby und Beruf	3
11	Ansehen	2
12	Größe	1
12	Sinneseindrücke	1

Tabelle 53: Abwägungen und Entscheidungsgründe für und gegen eine Ausbildung von Schülerinnen und Schülern

8.4.6 Entscheidungsgründe von Schülerinnen und Schülern für den Ausbildungsbetrieb

Insgesamt führen die Schülerinnen und Schüler 15 Entscheidungsgründe für oder gegen eine Ausbildung an. Davon entfallen sieben auf den Ausbildungsbetrieb, sechs auf den Ausbildungsbetrieb und -beruf und zwei auf den Ausbildungsberuf. Tabelle 54 zeigt die Verteilung der Entscheidungsgründe.

Betrieb	Betrieb und Beruf	Beruf
Personal	Spaß	Sinn
Ort	Perspektiven	Trennung Hobby und Beruf
Unternehmensklima	Beziehungen	
Belastung	Arbeitszeiten	
Ruf	Verdienst	
Größe	Inhalte	
Sinneseindrücke		

Tabelle 54: Entscheidungsgründe von Schülerinnen und Schülern nach Ausbildungsbetrieb und -beruf

Insgesamt entfallen 13 Entscheidungsgründe teilweise oder gänzlich auf den Ausbildungsbetrieb, darunter die acht Entscheidungsgründe, die von den meisten Befragten genannt werden (vgl. Tabelle 53). Acht Entscheidungsgründe entfallen teilweise oder gänzlich auf den Beruf. Die Befunde aus den Befragungen der Schülerinnen und Schüler legen nahe, dass Entscheidungsgründe für die Ausbildung nicht nur vom Ausbildungsberuf, sondern auch vom Ausbildungsbetrieb abhängen.

Rang	Entscheidungsgrund	Anzahl Personen
1	Personal	24
2	Ort	15
2	Inhalte	15
3	Spaß	14
3	Unternehmensklima	14
4	Perspektiven	11
5	Beziehungen	8
5	Arbeitszeiten	8
6	Bezahlung	7
7	Ansehen	2
7	Größe	2
8	Sinneseindrücke	1

Tabelle 55: Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von Schülerinnen und Schülern

Der wichtigste Entscheidungsgrund für den Ausbildungsbetrieb aus Sicht von Schülerinnen und Schülern ist das Personal. Viele Schülerinnen und Schüler entscheiden darüber hinaus aufgrund von Ort, Inhalten, Spaß, Unternehmensklima und Perspektiven. Etwas weniger Personen achten auf Beziehungen, Arbeitszeiten und die Bezahlung. Beim Ansehen des Betriebs, der Größe und den Sinneseindrücken, die sich dort sammeln lassen, handelt es sich um Entscheidungsgründe, die für jeweils ein bis zwei Schüler und Schülerinnen eine Rolle spielen.

8.5 Zwischenfazit zur Empirie mit Schülerinnen und Schülern

Interviewt wurden 52 Schülerinnen und Schüler von 9. und 10. Klassen aus Brandenburg und Berlin. Die Stichprobe ist nicht repräsentativ. Alle Schülerinnen und Schüler können sich vorstellen, eine Ausbildung zu absolvieren, zwölf haben konkrete Berufswünsche. Einer davon ist geschlechtsuntypisch. Ob Jugendliche aus einem akademischen Elternhaus kommen oder nicht, hat keinen Einfluss auf ihre Ausbildungswünsche. Ausbildungspläne konkretisieren sich im Zeitverlauf: Zehntklässerinnen und Zehntklässer wissen häufiger und genauer als Neuntklässer und Neuntklässerinnen, was sie nach der Schulzeit machen wollen. Alle Jugendlichen blicken optimistisch in die Zukunft. Themen, die ihnen dabei längerfristig wichtig sind, sind: Familie und Partnerschaft, Wohnort, Arbeit, Freizeit und Lebensstandard. Jugendliche mit Migrationshintergrund thematisieren besonders häufig den Lebensstandard. In der Mehrzahl favorisieren die Jugendlichen einen Lebensentwurf, der dem der eigenen Eltern ähnelt.

Jugendliche treffen ihre Ausbildungsentscheidung über einen längeren Zeitraum. Während des gesamten Prozesses unterhalten sich Jugendliche mit anderen Personen über die Ausbildungswahl. Ihren Eltern und großen Geschwistern vertrauen sie dabei am meisten, Freundinnen und Freunden am wenigsten. Anfangs ist der Entscheidungsprozess von gro-

ßer Offenheit geprägt: Die Jugendlichen lernen sich selbst besser kennen und verschaffen sich einen Überblick über Ausbildungsmöglichkeiten. In diesem Stadium sind sie nur bedingt in der Lage, Persönlichkeitsmerkmale und berufliche Anforderungen in Einklang zu bringen. Später wird der Entscheidungsprozess konkreter: Die Jugendlichen müssen eine Ausbildung wählen. Für einige gibt es nur eine akzeptable Option, andere halten sich mehrere Optionen offen und manche würden der Entscheidung am liebsten komplett ausweichen. In diese Entscheidung herein spielen rationale, aber auch emotionale Faktoren. Praktika liefern eine wichtige Orientierung im Entscheidungsprozess. In einer frühen Phase dienen sie dazu, erste Eindrücke in der Arbeitswelt zu sammeln und persönliche Interessen zu verwirklichen. In einer späten Phase dienen Praktika dazu, die favorisierte Ausbildungswahl zu überprüfen.

Die Ausbildungswahl lässt sich in die beiden Teile Berufs- und Betriebswahl untergliedern. In die nähere Wahl kommt ein Ausbildungsbetrieb nur dann, wenn er in einem Beruf ausbildet, der den Jugendlichen zusagt. Die wichtigsten Gründe, aus denen sich Jugendliche für einen Ausbildungsbetrieb entscheiden, sind das Personal, der Ausbildungsort und das Unternehmensklima. Hinzu kommen Spaß, Arbeitszeiten, Verdienst, Ruf, Größe und die Eindrücke, die sie im Unternehmen sammeln. Das Personal geht idealerweise offen auf die Auszubildenden zu und heißt sie als ganze Menschen willkommen. Zwei Kriterien sprechen aus Sicht von Jugendlichen besonders gegen einen Ausbildungsbetrieb: eine schlechte Arbeitsorganisation und Tätigkeiten, die ihnen nicht zusagen. Diese Ausschlusskriterien charakterisieren die Mindestanforderungen von Jugendlichen an einen Ausbildungsbetrieb.

9 Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von Auszubildenden sowie Schülerinnen und Schülern

In den Kapiteln 7 und 8 habe ich die Entscheidungsgründe von Auszubildenden sowie Schülerinnen und Schülern aufgeführt. Schülerinnen und Schüler befinden sich mitten im Entscheidungsprozess für einen Ausbildungsbetrieb, Auszubildende haben diesen Entscheidungsprozess bereits durchlaufen: Sie können zum einen reflektieren, welche Gründe sie zu ihrer Entscheidung bewogen haben und wie dieser Entscheidungsprozess ablief; zum anderen können sie aufgrund ihrer Ausbildungserfahrung beurteilen, welche Gründe sie oder andere bei einer erneuten Entscheidung berücksichtigen sollten.

In Kapitel 9 bündele ich die Entscheidungsgründe von Auszubildenden sowie Schülerinnen und Schülern zu einem Gesamtentscheidungsbild. Dieses stelle ich einerseits in Form einer Rangfolge aller Entscheidungsgründe dar, analog zu Tabelle 13 und Tabelle 55, und andererseits in Form einzelner Entscheidungsgründe analog zu 7.8. Ich zeige auf, welche Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede es zwischen den Entscheidungsgründen von Auszubildenden sowie Schülerinnen und Schülern gibt.

Das 9. Kapitel beleuchtet den 3. Auswertungsschritt im methodischen Gesamtdesign, siehe Abbildung 57.

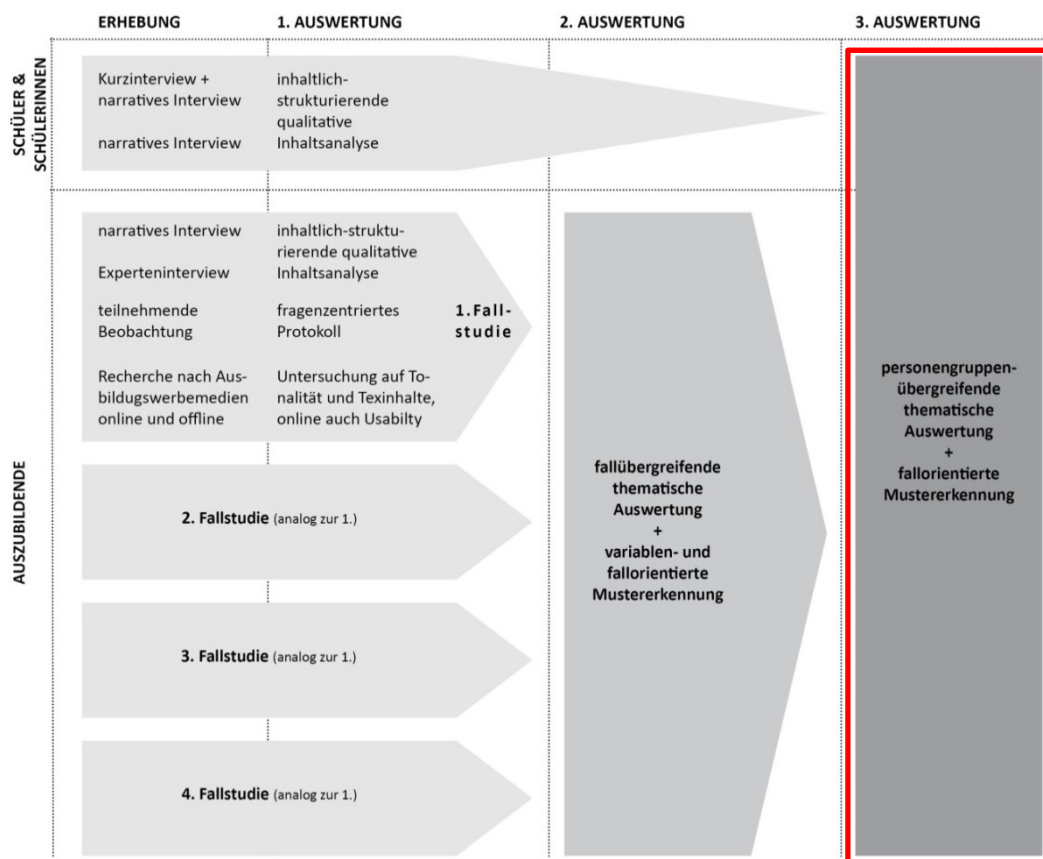


Abbildung 57: Verortung des 9. Kapitels im methodischen Gesamtdesign

9.1 Vergleich aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb von Schülerinnen und Schülern sowie Auszubildenden

Aus welchen Gründen entscheiden sich Auszubildende sowie Schülerinnen und Schüler für einen Ausbildungsbetrieb? Tabelle 56 bringt die Entscheidungsgründe beider Personengruppen in eine Rangfolge. Sie bemisst sich nach der Zahl der Personen, die einen Entscheidungsgrund nennen und der Gruppe, der sie angehören – also Auszubildende oder Schüler und Schülerinnen. Im Zweifelsfall gewichte ich die Angehörigkeit zu beiden Gruppen höher als die reine Personenzahl. Konkret ist dies beispielsweise an den Rängen 8 und 9 ersichtlich: Der Grund von vier Personen aus beiden Gruppen wird höher gewichtet als der Grund von vierzehn Personen aus nur einer Gruppe. Ich gehe so vor, weil ich die Entscheidungsgründe der beiden Gruppen vergleichen und weitestgehend harmonisieren möchte. Die verbindenden Gründe werte ich deshalb besonders stark.

Rang	Entscheidungsgrund	Anzahl Personen/Auszubildende und Schüler
1	Persönlicher Eindruck	39/A + S
2	Solidität	25/A + S
3	Ort	23/A + S
3	Betriebsklima	23/A + S
4	Kontakte	16/A + S
5	Perspektiven	15/A + S
6	Bezahlung	13/A + S
7	Größe	8/A + S
8	Ansehen	4/A + S
9	Spaß	14/S
10	Vergleich	9/A
11	Arbeitszeiten	8/S
12	Außenauftritt	4/A
13	Niveau	2/A
13	neue Technik	2/A

Tabelle 56: Rangfolge aller Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb der Auszubildenden sowie der Schülerinnen und Schüler

Mit 39 von 69 Personen entscheidet sich die Mehrheit aller Auszubildenden und Schüler aufgrund des persönlichen Eindrucks für einen Ausbildungsbetrieb. Für jeweils etwa ein Drittel der Befragten sind Solidität, der Ort und das Betriebsklima entscheidungsrelevant. Auf Kontakte, Perspektiven und Bezahlung achtet etwas weniger als ein Viertel der Auszubildenden und Schüler. Zu den von beiden Personengruppen genannten Gründen zählen darüber hinaus die Größe und das Ansehen des Betriebs.

In Tabelle 56 habe ich folgende Gründe, die in den einzelnen Entscheidungsrangfolgen von Auszubildenden sowie Schülerinnen und Schülern anders heißen, zusammengefasst:

- *Persönlicher Eindruck*: Der persönliche Eindruck entspricht bei Schülerinnen und Schülern den beiden Gründen Personal und Sinneseindrücke. Bei den Auszubildenden nennt er sich erster Eindruck.
- *Solidität* – Sie nennt sich bei Schülerinnen und Schülern Inhalte, bei den Auszubildenden Solidität.
- *Kontakte* – Bei Schülerinnen und Schülern nennt sich der Entscheidungsgrund Kontakte *Beziehungen*, bei den Auszubildenden *Empfehlungen*.

In den Abschnitten 9.2.1 und 9.2.5 gehe ich näher darauf ein, weshalb ich diese beiden Gründe zusammenfasse.

Diese gemeinsame Rangfolge kann nur sehr vorsichtig verglichen werden mit den Entscheidungsrangfolgen von Schülerinnen und Schülern, Tabelle 55, und Auszubildenden, Tabelle 13; zu unterschiedlich sind das Antwortverhalten und die Interviewtiefe – insbesondere bei den Kurzinterviews mit Schülerinnen und Schülern. Zwei Unterschiede sind offensichtlich: Den Auszubildenden ist die Betriebsgröße wichtiger als den Schülerinnen und Schülern, und umgekehrt sind den Schülerinnen und Schülern die Ausbildungsinhalte wichtiger als den Auszubildenden.

Ausschließlich Schülerinnen und Schüler berücksichtigen bei der Betriebswahl die Gründe *Spaß* und *Arbeitszeiten*. Im Gegensatz dazu entscheiden sich nur die Auszubildenden, nicht aber Schülerinnen und Schüler aufgrund von Vergleichen, aufgrund des Außenauftritts, aufgrund des Niveau und aufgrund neuer Technik für einen Ausbildungsbetrieb.

9.2 Gemeinsame Entscheidungsgründe von Auszubildenden sowie Schülerinnen und Schülern für den Ausbildungsbetrieb

In den folgenden Abschnitten 9.2.1 bis 9.2.9 gehe ich auf die einzelnen Entscheidungsgründe ein, die Auszubildende sowie Schülerinnen und Schüler für die Wahl eines Ausbildungsbetriebs anführen. Ich bestimme die Begriffe und zeige auf, ob Personen, die zu einem Grund tendieren, besondere Merkmalsausprägungen aufweisen. In den Abschnitten 7.8.1 bis 7.8.13 habe ich dies bereits für Auszubildende getan und aufgezeigt, ob Korrelationen zwischen den Merkmalen der Personen und ihren Entscheidungsgründen vorliegen. Dabei habe ich zwischen belegten Kausalzusammenhängen, die die Auszubildenden im Interview benannten, vermuteten Kausalzusammenhängen und vermutlich zufälligen Korrelationen unterschieden. In den folgenden Abschnitten untersuche ich, ob Schüler, die die gleichen Merkmalsausprägungen aufweisen wie Auszubildende, die verstärkt zu einem Entscheidungsgrund tendieren, ebenfalls diesen Entscheidungsgrund anführen.

Es gibt zwei Einzelmerkmale der beiden Personengruppen Auszubildende und Schüler, die sich direkt miteinander vergleichen lassen: das Geschlecht und der (angestrebte) Schulabschluss. Daten zu Migrationshintergrund und Beeinträchtigungen der Schülerinnen und Schüler liegen vor, siehe Abschnitt 8.2, genauso wie bei den Auszubildenden, siehe die Abschnitte 7.2.4 und 7.2.5; jedoch verzichte ich aufgrund der Heterogenität dieser Gruppen auf eine Zuordnung der Personen, die diese Merkmale aufweisen, zu bestimmten Entscheidungsgründen.

9.2.1 Persönlicher Eindruck

Der persönliche Eindruck ist der mit Abstand wichtigste Entscheidungsgrund für den Ausbildungsbetrieb sowohl bei den Schülerinnen und Schülern, die sich mitten im Entscheidungsprozess befinden als auch bei den Auszubildenden, die diesen Prozess bereits durchlaufen haben. Über die Hälfte aller Befragten achtet auf diesen persönlichen Eindruck. Ich habe den Begriff *persönlicher Eindruck* nachträglich aus den Antworten der Schüler und Auszubildenden abgeleitet. Bei den Schülern verbirgt er sich hinter den Entscheidungsgründen *Personal* und *Sinneseindrücke*, wie in den Abschnitten 8.3.3.4.1 und 8.3.3.4.4 beschrie-

ben, bei den Auszubildenden hinter dem Entscheidungsgrund *erster Eindruck*, wie im Abschnitt 7.8.1 dargestellt.

Wieso führe ich diese drei verschiedenen Begrifflichkeiten zu einem Entscheidungsgrund zusammen? Von den Schülerinnen und Schülern äußert sich der größte Teil zum Personal: Es soll hauptsächlich nett, offen, freundlich und hilfsbereit sein. Auf das Personal gehen auch die meisten Auszubildenden ein, die ihre ersten Eindrücke schildern. Sie berichten beispielsweise von einem freundlichen Empfang durch Vorgesetzte und Mitarbeitende anlässlich ihres Bewerbungsgesprächs. Einige Auszubildende erzählen, wie zum Beispiel das Betriebsgelände auf sie wirkte. Solche Eindrücke korrespondieren mit den Sinneseindrücken, von denen eine Schülerin berichtet. Sie hatte – im Gegensatz zu den anderen Schülern – über das gesprochene Wort hinaus reflektiert, wie der Betrieb auf sie wirkte. Folglich fasse ich die Entscheidungsgründe erster Eindruck, Sinneseindrücke und Personal zum gemeinsamen Entscheidungsgrund *persönliche Eindrücke* zusammen. Schließlich lassen sich diese Eindrücke nur im persönlichen Kontakt sammeln, und das innerhalb kurzer Zeit, also als erste Eindrücke im Vorfeld der Ausbildung.

Aufgrund der großen Anzahl an Personen, die anhand des persönlichen Eindrucks entscheidet, vermag ich keine spezielle Personengruppe auszumachen, die diesen Entscheidungsgrund besonders bevorzugt oder ablehnt. Das Beispiel der beiden Auszubildenden bei Studio Babelsberg, die sich entgegen ihres ersten Eindrucks für den Betrieb entschieden, verdeutlicht, dass diesem Entscheidungsgrund eine hohe Priorität beigemessen werden sollte, vgl. 7.8.1.

9.2.2 Solidität

25 Auszubildende sowie Schülerinnen und Schüler entscheiden sich aufgrund der Solidität für einen Ausbildungsbetrieb, beziehungsweise eine Ausbildung, und machen sie damit zum zweitwichtigsten Entscheidungsgrund. Hinter dem Entscheidungsgrund Solidität verbirgt sich erst einmal ein Begriff, der eng ausgelegt dem Ausbildungsberuf, und nicht dem Ausbildungsbetrieb zuzuordnen ist. Es geht um die Inhalte, die mit dem Beruf assoziiert werden, und bei denen die Jugendlichen davon ausgehen, dass ihnen solide berufliche Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie ein solides Wissen vermittelt werden. In dieser engen Auslegung entspricht die Solidität weitgehend den Ausbildungsordnungen in den einzelnen Berufen. Weiter gefasst geht die Solidität darüber hinaus: Betriebe verfügen über unterschiedliche Möglichkeiten, diese Inhalte zu vermitteln und die Ausbildung zu organisieren. So variieren beispielsweise das Ausbildungspersonal und seine Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissen zu vermitteln, oder auch die Bedeutung, die das Lehrpersonal der Abschlussnote beimisst. Manche Betriebe organisieren externe Nachhilfe und Fortbildungen für ihre Auszubildenden, die über die eigentlichen Ausbildungsinhalte hinausgehen, andere nicht. Manche Betriebe sind klein und ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin muss für die solide Vermittlung aller Ausbildungsinhalte sorgen, andere Betriebe sind größer und es vermitteln Spezialistinnen und Spezialisten aus verschiedenen Abteilungen die Ausbildungsinhalte.

Schülerinnen und Schüler gehen größtenteils auf die engere Begriffsdefinition ein, wonach sich die inhaltliche Solidität ausschließlich am Ausbildungsberuf bemisst. Für einige allerdings ist die Art und Weise, auf die diese Inhalte vermittelt werden, entscheidungsrelevant, und manche machen sich bewusst, dass der Betrieb das Umfeld bestimmt, in dem sie diese

Inhalte erlernen. Grundsätzlich unterscheidet sich der Soliditätsbegriff der Schülerinnen und Schüler von dem der beiden Auszubildenden, die sich dazu äußern. Letztere ärgern sich darüber, dass in ihrem Ausbildungsbetrieb die Inhalte nicht so solide vermittelt werden, wie sie sich das wünschen und wie es in den Betrieben mancher Mitschülerinnen und Mitschülern aus der Berufsschule der Fall ist. Ich vermute, dass Schülerinnen und Schüler den Entscheidungsgrund Solidität stärker als Auszubildende gewichten, eben weil sie ihn enger auslegen. Diese engere Auslegung geht mit einer stärkeren Ausrichtung auf die Berufswahl einher und ist somit zentrales Element des Orientierungsprozesses, der sich, wie in den Abschnitten 8.3 bis 8.3.3.7 gezeigt, zumindest während seines Verlaufs nicht immer scharf in die Betriebs- und Berufswahl trennen lässt. Retrospektiv – mit dem Wissen über den gesamten persönlichen Orientierungs- und Entscheidungsverlauf – ist eine Trennung von Betriebs- und Berufswahl einfacher.

Diese unterschiedliche Auslegung des Soliditätsbegriffs dürfte auf den Erfahrungsschatz der Befragten zurückzuführen sein. Grundsätzlich scheinen Schülerinnen und Schüler sowie Auszubildende gleichermaßen davon auszugehen, dass sie die in der Ausbildungsordnung festgelegten Inhalte wohlorganisiert erlernen. Nur die beiden Auszubildenden, bei denen das nicht der Fall ist, beziehungsweise der Auszubildende, der seine Erstausbildung in einem Kleinbetrieb absolviert hatte, weisen darauf hin, dass die Möglichkeiten dazu nicht in jedem Betrieb gegeben sind und man sich im Vorfeld informieren sollte. Dass nicht in allen Betrieben Ausbildungsinhalte solide vermittelt werden, bestätigen auch zwei Auszubildende, die in das Landhaus Alte Eichen gewechselt sind. Sie benennen den Entscheidungsgrund Solidität nicht explizit, hatten jedoch im ersten Ausbildungsbetrieb das Gefühl, kein förderliches Umfeld vorzufinden, um die festgelegten Ausbildungsinhalte zu erlernen, und wechselten deshalb zum Landhaus Alte Eichen.

Gehen bei den Auszubildenden ausschließlich Männer auf die Solidität ein, so ist dies bei den Schülern nicht länger der Fall. Schülerinnen und Schüler differenzieren den Soliditätsbegriff in *Neues lernen, etwas Kreatives, Abwechslung, Interaktion* und *keine Büroarbeit*. Zu keinem dieser Teilbegriffe äußern sich ausschließlich männliche Schüler. Nur Schülerinnen nennen Neues lernen, Interaktion und Büroarbeit. Ich vermute deshalb stark, dass der Entscheidungsgrund Solidität nicht geschlechtsspezifisch ist.

9.2.3 Ort

23 Auszubildende sowie Schülerinnen und Schüler äußern sich zum Ort und machen ihn damit zum drittwichtigsten Entscheidungsgrund. *Ort* beschreibt zum einen die geografische Lage des Betriebs – oft in Relation zum Wohnort der Interviewten –, zum anderen bezieht er sich der *Ort* auf die Arbeitsumgebung wie zum Beispiel am Flugzeug.

Bei den Auszubildenden, Abschnitt 7.8.6, zeichnete sich eine Zufallskorrelation von Geschlecht und Ausbildungsort ab: Für die weiblichen Auszubildenden scheint er eine größere Bedeutung zu haben als für die männlichen. Diese Korrelation zwischen Geschlecht und dem Entscheidungsgrund Ort tritt bei Schülerinnen und Schülern nicht auf. Es fällt jedoch auf, dass die Schülerinnen häufiger auf die Nähe des Betriebs zum eigenen Wohnort eingehen als die Schüler, und dass umgekehrt die männlichen Schüler häufiger die Arbeits- und Lebensumgebung beschreiben als die Schülerinnen.

9.2.4 Betriebsklima

Ebenso wie der Ort ist das Betriebsklima mit 23 Personen, die sich darauf beziehen, dritt-wichtigster Entscheidungsgrund für den Ausbildungsbetrieb. Schülerinnen und Schülern sowie Auszubildende bestimmen den Begriff in ähnlicher Weise: Zum einen gehen sie auf die Arbeitsatmosphäre ein, zum anderen darauf, wie sich diese Arbeitsatmosphäre auf ihr Befinden auswirkt. Schülerinnen und Schüler wünschen sich ein offenes, soziales und wenig wettbewerbsorientiertes Betriebsklima. Auszubildende, die mit dem Betriebsklima zufrieden sind, beschreiben es als offen und familiär. Ein solches Betriebsklima führt dazu, dass sich die Auszubildenden wohlfühlen und gerne zur Arbeit gehen, ja sogar dazu, dass sie manch ungeliebte Aufgabe gerne übernehmen.

Bei den Auszubildenden entscheiden sich vor allem diejenigen mit Studienberechtigung aufgrund des Betriebsklimas für einen Ausbildungsbetrieb. Bei den Schülerinnen und Schülern nennen gleichfalls nur solche, die eine Studienberechtigung anstreben, das Betriebsklima als Entscheidungsgrund. Einen Kausalzusammenhang führen sie in den Interviews nicht an, und auch mir erschließt er sich nicht. Es bedarf genauerer Untersuchungen, um herauszufinden, welcher Natur diese Korrelation ist.

9.2.5 Kontakte

16 Personen entscheiden sich aufgrund von Kontakten für den Ausbildungsbetrieb und machen diese damit zum viertwichtigsten Entscheidungsgrund. Ich habe den Begriff Kontakte nachträglich aus den Antworten der Schülerinnen und Schüler sowie der Auszubildenden abgeleitet. Bei den Schülerinnen und Schülern heißt er *Beziehungen*, vgl. 8.4.6, und bei den Auszubildenden *Empfehlungen*, vgl. 7.8.3.

Ich führe diese beiden Entscheidungsgründe mit unterschiedlicher Bezeichnung zum gemeinsamen Entscheidungsgrund Kontakte zusammen, weil sie etwas Ähnliches oder teilweise auch Gleiches bezeichnen: persönliche Kontakte in den Ausbildungsbetrieb. Einerseits können diese persönlichen Kontakte im Ausbildungsbetrieb arbeiten, andererseits können Kontakte außerhalb des Betriebs stehen und Verbindungen dahin unterhalten, über die sie Auszubildende empfehlen. Schülerinnen und Schüler beziehen sich ausschließlich auf die erste Form von Kontakten, die im Betrieb tätig sind. Einige Schülerinnen weisen darauf hin, dass es ihnen die Eingewöhnung im Betrieb erleichtert, wenn sie dort Bekannte vorfinden. Bei den Auszubildenden gibt es beides: Kontakte, die im Betrieb arbeiten und ihn den Auszubildenden empfehlen, und Kontakte von außerhalb, die den Auszubildenden empfehlen, sich in einem ihnen mehr oder weniger bekannten Betrieb zu bewerben. Während alle Auszubildenden auf die Empfehlungen ihrer Kontakte eingehen, tut dies nur eine Schülerin. Dies liegt vermutlich am Zeitverlauf: Erst wenn die Entscheidung für den Ausbildungsbetrieb gefallen ist, steht fest, ob Empfehlungen tatsächlich eine Rolle spielten.

Bei den Auszubildenden entscheiden sich vor allem Männer mit mittlerem Schulabschluss aufgrund von Empfehlungen bzw. Kontakten für einen Ausbildungsbetrieb. Diese Korrelation ist bei den Schülern nicht vorhanden.

9.2.6 Perspektiven

15 Personen entscheiden sich aufgrund der Perspektiven für einen Ausbildungsbetrieb. Damit ist dies der fünftwichtigste Entscheidungsgrund von Auszubildenden sowie von Schü-

lerinnen und Schülern. Perspektiven beschreiben im engeren Sinne die Möglichkeit, nach der Ausbildung im Betrieb weiterzuarbeiten, an Weiterbildungen teilzunehmen und sich gegebenenfalls berufsbegleitend weiterzuentwickeln. Im weiteren Sinne umschreibt der Begriff Perspektiven die Zukunftschancen des Berufs im Allgemeinen und die Arbeitsplatzsicherheit im Besonderen.

Auszubildende gehen ausschließlich auf die Perspektiven im engeren Sinne ein, also auf die Weiterbeschäftigung und -entwicklung über die Ausbildung hinaus. Schülerinnen und Schüler wägen auch die Perspektiven im weiteren Sinne ab. Dieser Unterschied mag darin begründet sein, dass Auszubildende die Perspektiven im weiteren Sinne stärker mit der Berufs- als mit der Betriebswahl in Verbindung bringen und diese Abwägung oftmals vor der Betriebswahl angestellt haben.

Bei den Auszubildenden entscheiden sich diejenigen mit mittlerem Schulabschluss häufiger aufgrund der Perspektiven für einen Ausbildungsbetrieb als diejenigen mit Studienberechtigung. Bei den Schülerinnen und Schülern verhält sich das genauso. Diejenigen Schüler und Schülerinnen, die den mittleren Schulabschluss anstreben und sich aufgrund der Perspektiven für einen Ausbildungsbetrieb entscheiden, legen den Begriff – genauso wie die Auszubildenden – eng aus. Sie wollen nach der Ausbildung übernommen werden und sich im Betrieb weiterentwickeln können. Diejenigen Schüler und Schülerinnen, die die Studienberechtigung anstreben und sich aufgrund von Perspektiven für einen Ausbildungsbetrieb entscheiden, legen den Begriff eher weit aus.

Ich vermute deshalb stark, dass es einen Kausalzusammenhang zwischen dem Schulabschluss und dem Entscheidungsgrund Perspektiven gibt. Viele Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss scheinen nach der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb weiterarbeiten zu wollen, wohingegen das für Auszubildende mit Studienberechtigung nur eine von mehreren Optionen darstellt.

9.2.7 Bezahlung

Mit 13 Personen, die sich auf die *Bezahlung* beziehen, ist die Bezahlung der sechstwichtigste Entscheidungsgrund für einen Ausbildungsbetrieb. Auszubildenden und Schülern geht es gleichermaßen um die Entlohnung der Ausbildung – und teilweise auch um die anschließende Arbeitstätigkeit. Gibt es bei den Auszubildenden lediglich Unterschiede nach Betrieb und Beruf, vgl. 7.8.7, lässt sich bei Schülerinnen und Schülern ein geschlechtsspezifischer Unterschied feststellen: Die männlichen Schüler, die sich auf den Entscheidungsgrund Bezahlung beziehen, wollen viel Geld verdienen, die Schülerinnen wollen genug Geld für einen mittelständischen Lebensstil verdienen. Aus diesem Grund haben die Schülerinnen bestimmte Berufe, die ihren Neigungen entsprechen, aber schlecht bezahlt werden, aus der weiteren Berufswahl ausgeschlossen.

9.2.8 Größe

Acht Auszubildende sowie Schülerinnen und Schüler entscheiden sich aufgrund der Größe für einen Ausbildungsbetrieb und machen sie zum siebtwichtigsten Entscheidungsgrund. Beide Gruppen bezeichnen mit dem Begriff Größe die Anzahl der Mitarbeitenden und vereinzelt die Fläche und Räumlichkeiten. Die Mehrzahl favorisiert einen mittelgroßen Betrieb.

Auffällig ist, dass die Größe für die Auszubildenden ein wichtigeres Entscheidungskriterium ist als für Schülerinnen und Schüler. Vermutlich lassen sich erst mit einiger Arbeitserfahrung die Vorteile einer bestimmten Betriebsgröße ausmachen. In diese Richtung deuten auch die Aussagen der einen Schülerin, die in einem mittelgroßen Betrieb lernen will: Sie hatte ihr Praktikum in einem Kleinstbetrieb absolviert und dort schlechte Erfahrungen gemacht, möchte ihre Ausbildung also in einem größeren Betrieb absolvieren, jedoch nicht in einem zu großen, da sie Wert legt auf einen familiären Umgang.

9.2.9 Ansehen

Für vier Auszubildende und Schülerinnen ist das Ansehen des Betriebs entscheidungsrelevant und damit achtwichtigster Entscheidungsgrund. Das Ansehen eines Betriebs macht ihrer Meinung nach dessen Bekanntheit und guter Ruf in der (Fach-)Öffentlichkeit aus. Der Entscheidungsgrund *Ansehen* spielt nur für die Befragten eine Rolle, die künstlerische Berufe erlernen (wollen). Die beiden Auszubildenden, die sich darauf beziehen, absolvieren die Ausbildung zum Bühnenmaler bei Studio Babelsberg. Die beiden Schülerinnen, die aufgrund des Ansehens entscheiden, wollen Masken- und Bühnenbildnerin werden. Ein Kausalzusammenhang zwischen Ausbildungsbetrieb und -beruf und dem Entscheidungsgrund Ansehen ist gegeben.

9.3 Einzelne Entscheidungsgründe von Auszubildenden oder von Schülerinnen und Schülern

Bestimmte Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb werden nur von Schülerinnen und Schülern angeführt, andere nur von Auszubildenden. Das bedeutet, dass die Gründe, die nur von Schülerinnen und Schülern angeführt werden, vermutlich nur während des Entscheidungsprozesses relevant sind. Bezogen auf die Betriebswahl verlieren sie im Nachhinein an Bedeutung. Die Gründe, die ausschließlich von Auszubildenden angeführt werden, werden entweder erst in einem späten Stadium des Entscheidungsprozesses relevant, und dann auch nur für manche, und nicht für alle Auszubildenden, oder sie sind den Schülerinnen und Schülern bereits während des Entscheidungsprozesses bekannt. Diese wissen jedoch nicht, wie bedeutsam diese Gründe sind. Ein genauere Blick auf die einzelnen Gründe schafft Klarheit.

9.3.1 Spaß

14 Schülerinnen und Schüler berücksichtigen bei der Betriebswahl den Entscheidungsgrund *Spaß*. Damit meinen sie, dass sie gerne an ihren Ausbildungsplatz kommen, von netten Menschen umgeben sind und deshalb ihren Tätigkeiten mit Freude nachgehen. Ihnen wird auch von anderen geraten, das zu machen, was ihnen Spaß macht.

9.3.2 Arbeitszeiten

Acht Schülerinnen und Schüler berücksichtigen die Arbeitszeiten bei der Wahl des Ausbildungsbetriebs. Mit dem Begriff *Arbeitszeiten* beschreiben sie zum einen die tatsächlichen Anfangs- und Endzeiten und zum anderen die Flexibilität und die Mitsprache, die sie hinsichtlich ihrer Arbeitszeitgestaltung haben. Hierbei gibt es einen Geschlechterunterschied: Die männlichen Schüler achten besonders auf ihr Mitspracherecht und wollen Arbeitszeiten flexibel gestalten, die Schülerinnen lehnen Schicht- und Wochenenddienste ab, sind aber festen Arbeitszeiten gegenüber nicht abgeneigt. Ich sehe keinen Kausalzusammenhang zwischen dem Geschlecht und der Auslegung des Entscheidungsgrunds Arbeitszeiten.

9.3.3 Vergleiche

Neun Auszubildende entscheiden sich aufgrund von Vergleichen für den Ausbildungsbetrieb. *Vergleiche* heißt, sie haben sich neben dem tatsächlichen Ausbildungsbetrieb auch andere Ausbildungsbetriebe angeschaut und anhand verschiedener Kriterien verglichen, zum Beispiel anhand des persönlichen Eindrucks und der Perspektiven.

9.3.4 Außenauftritt

Vier Auszubildende entscheiden sich aufgrund des Außenauftritts für einen Ausbildungsbetrieb und machen ihn zum zwölftwichtigsten Entscheidungsgrund. *Außenauftritt* beschreibt, wie sich das Unternehmen in der Öffentlichkeit präsentiert. Das kann sowohl im persönlichen Kontakt, wie zum Beispiel bei Messen oder Betriebsbesichtigungen der Fall sein, als auch über Medien wie die Unternehmenswebsite oder Flyer. Auszubildende ziehen den Außenauftritt gerne für Vergleiche, wie im vorhergehenden Abschnitt beschrieben, heran, oder auch, um ihren persönlichen Eindruck zu überprüfen.

9.3.5 Neue Technik und Niveau

Die Entscheidungsgründe *neue Technik* und *Niveau* werden nur von Auszubildenden angeführt, nicht von Schülern, und scheinen eng mit den Ausbildungsberufen zu korrelieren, vgl. 7.8.11 und 7.8.12.

9.4 Zwischenfazit zur Empirie mit Schülerinnen und Schülern sowie Auszubildenden

Schülerinnen und Schüler befinden sich mitten im Entscheidungsprozess für einen Ausbildungsbetrieb, Auszubildende haben diesen Entscheidungsprozess bereits durchlaufen. Beide Gruppen führen viele gemeinsame Entscheidungsgründe an. Einzelne Gründe sind jeweils nur für eine Gruppe relevant.

Gemeinsame Entscheidungsgründe sind – ihrer Wichtigkeit nach absteigend sortiert – der persönliche Eindruck, Solidität, Ort, Betriebsklima, Kontakte, Perspektiven, Bezahlung, Größe und Ansehen. Das bedeuten die Entscheidungsgründe: Der persönliche Eindruck bezieht sich vor allem auf das Personal, das offen und hilfsbereit sein soll. Bei der Solidität geht es um die Ausbildungsinhalte und die Art und Weise, wie diese im Betrieb vermittelt werden. Das Betriebsklima soll offen und familiär sein. Der Entscheidungsgrund *Kontakte* setzt sich zusammen aus den Gründen *Beziehungen* bei Schülerinnen und Schülern und *Empfehlungen* bei Auszubildenden. Schülerinnen und Schüler sowie Auszubildende wünschen sich vornehmlich einen mittelgroßen Betrieb.

Manche Gründe sind für bestimmte Personen mit besonderen Merkmalen besonders wichtig. Solidität ist vor allem für Schülerinnen und Schüler wichtig und für die Auszubildenden, die in dieser Hinsicht schlechte Erfahrungen im Ausbildungsbetrieb gemacht haben. Auf das Betriebsklima gehen vor allem Personen mit Studienberechtigung ein. Personen mit mittlerem Schulabschluss entscheiden sich besonders häufig aufgrund von Perspektiven für einen Ausbildungsbetrieb: Sie wollen dort nach der Ausbildung weiterarbeiten und sich entwickeln. Der Entscheidungsgrund *Ansehen* spielt nur für die Befragten eine Rolle, die künstlerische Berufe erlernen wollen.

Es gibt Entscheidungsgründe, die nur von Schülerinnen und Schülern angeführt werden. Unter *Spaß* verstehen sie, dass sie mit netten Menschen zusammenarbeiten, ihren Tätigkeiten mit Freude nachgehen und gerne zur Arbeit kommen. Unter *Arbeitszeiten* verstehen sie die Rahmenarbeitszeit sowie Flexibilität und Mitspracherecht bei der Gestaltung von Arbeitszeiten.

Ausschließlich Auszubildende äußern sich zu Vergleichen, dem Außenauftritt des Unternehmens, neuer Technik und dem Niveau. Vergleich heißt, dass es sie mehr als einen Ausbildungsbetrieb in die engere Wahl gezogen haben und sich für einen entschieden haben. Unter *Außenauftritt* verstehen sie die Außendarstellung des Unternehmens, die sich an einen größeren Personenkreis richtet – von der Website bis hin zum Messeauftritt.

Warum bestimmte Gründe nur von Auszubildenden, aber nicht von Schülerinnen und Schülern, beziehungsweise nur von Schülerinnen und Schülern, nicht aber von Auszubildenden, angeführt werden, vermag ich nicht mit Gewissheit zu sagen. Denkbar ist, dass einige Gründe, wie zum Beispiel Spaß, in einer frühen Phase des Entscheidungsprozesses wichtig erscheinen und später zugunsten anderer Gründe verblassen. Denkbar ist auch, dass einige Gründe, wie zum Beispiel Empfehlungen, erst in einer späten Entscheidungsphase an Bedeutung gewinnen, wenn der tatsächliche Ausbildungswahlakt ansteht.

10 Diskussion

Das Diskussionskapitel gliedert sich in drei Teile. Im ersten Teil gebe ich einen Überblick über die Ergebnisse der empirischen Untersuchung, ordne diese in den theoretischen Rahmen ein und stelle Bezüge zu vorherigen Forschungsergebnissen her. Im zweiten Teil zeige ich die Relevanz der Ergebnisse für den berufswahlvorbereitenden Unterricht, für Betriebe und für die Gesellschaft auf. Im dritten Teil gehe ich auf den weiteren Forschungsbedarf ein. Dieser setzt sich erstens aus Fragen zusammen, die die vorliegende Arbeit nicht abschließend beantworten kann oder die sie erst aufgeworfen hat, zweitens aus Methoden, die die weitere Forschung in diesem und verwandten Feldern erleichtern würde, und drittens aus der Erforschung verwandter Forschungsfragen aus angrenzenden Disziplinen.

10.1 Bedeutung der Befunde

Die vorliegende Arbeit widmet sich der wenig erforschten Ausbildungsbetriebswahl von Jugendlichen. Es ist die erste Arbeit, die das Thema vor und nach dem Übergang in die Ausbildung untersucht. Diese zweiseitige Betrachtungsweise ermöglicht es, die prospektiven Entscheidungsgründe der Schüler und Schülerinnen mit den retrospektiv relevanten Entscheidungsgründen der Auszubildenden zu kontrastieren. Interviewt wurden 52 Schülerinnen und Schüler aus 9. und 10. Klassen aller Schulformen sowie 17 Auszubildende aus vier Betrieben – jeweils in Berlin und Brandenburg. Die Stichprobe ist nicht repräsentativ und kann es aufgrund des qualitativen Forschungsdesigns auch nicht sein. Nicht – beziehungsweise massiv unterrepräsentiert – sind Jugendliche, die den Hauptschulabschluss anstreben, sowie Jugendliche, die ihre Ausbildung in einem großen Konzern absolvieren (wollen). Aufgrund des Sampling-Ansatzes der maximalen Variation habe ich dennoch viele Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb identifiziert, die mit anderen Studien – aus anderen Regionen oder deutschlandweit – übereinstimmen. Dies sind inhaltliche Solidität, Ort, Betriebsklima, Kontakte, Bezahlung, Perspektiven, Größe und Ansehen. Nur der – in meiner Studie – wichtigste Entscheidungsgrund, der erste Eindruck, findet sich so in anderen Studien nicht.

Die beiden Personengruppen – Schülerinnen und Schüler sowie Auszubildende – benennen unabhängig voneinander größtenteils übereinstimmende Entscheidungsgründe. Auf den persönlichen Eindruck achtet die Mehrzahl der Jugendlichen. Es handelt sich hierbei um den ersten, emotionalen Eindruck, den der Betrieb – und insbesondere das dort beschäftigte Personal – im persönlichen Kontakt bei den Jugendlichen hinterlässt. Für einen großen Teil der Jugendlichen – insbesondere die Schüler – ist wichtig, dass sie eine inhaltlich solide Ausbildung erhalten, dass der Betrieb also nicht nur den Mindestanforderungen an eine betriebliche Ausbildung genügt, sondern dass sie dort eine angenehme Lernumgebung vorfinden, in der sie vom Ausbildungspersonal gefordert und gefördert werden. Viele Jugendliche achten auf den Ort – bevorzugt auf Wohnortnähe – und das Betriebsklima, welches offen und familiär sein soll. Etwa einem Viertel der Jugendlichen sind Kontakte, Perspektiven und die Bezahlung wichtig. Kontakte heißt, dass die Jugendlichen entweder eine Person kennen, die bereits im Betrieb arbeitet oder von einer dem Betrieb nahestehenden Person die Empfehlung bekommen, sich dort zu bewerben. Mit den Perspektiven sind Übernahmechancen nach Ausbildungsende und Weiterbildungsmöglichkeiten gemeint. Einige Jugendliche achten auf die Betriebsgröße und sein Ansehen.

Auffällig ist, dass die meistgenannten Entscheidungsgründe *persönlicher Eindruck*, *Solidität*, *Betriebsklima* und *Kontakte* emotional besetzt sind. Das subjektive Empfinden bestimmt, ob sich Jugendliche für einen Ausbildungsbetrieb entscheiden, zusätzlich zu den kognitiv wahrgenommenen Fakten. Die Jugendlichen verbringen viel Zeit im Ausbildungsbetrieb und wollen einen guten Ausbildungsabschluss erlangen. Sie scheinen instinktiv zu wissen, dass sie sich nur dann wohlfühlen und gut lernen können, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Dazu gehört, dass sie als ganzer Mensch angenommen und respektiert werden, dass sich das Personal für sie interessiert und sie in ihren Wünschen und Bemühungen unterstützt und dass sie das Personal selbstverständlich in das betriebliche Geschehen integriert und ihnen ein Mitspracherecht einräumt in Angelegenheiten, die sie betreffen. Positive emotionale Entscheidungsgründe können unzureichende *harte* Rahmenbedingungen nicht ausgleichen. Jugendliche haben Mindestanforderungen an einen Ausbildungsbetrieb, auf die sie kaum verzichten.

Es gibt Entscheidungsgründe, die nur für eine der beiden Personengruppen relevant sind. Bei den Schülerinnen und Schülern sind es die Entscheidungsgründe *Spaß* und *Arbeitszeiten*, bei den Auszubildenden *Vergleiche*, *Außenauftritt*, *neue Technik* und *Niveau*. Abgesehen von den Gründen neue Technik und Niveau, die vom Beruf bzw. der Berufsgruppe abhängen, kann ich nur vermuten, warum bestimmte Gründe nur von einer Personengruppe genannt werden. Wahrscheinlich kommt diesen Gründen im Entscheidungsverlauf eine unterschiedliche Bedeutung zu. Vielleicht erscheinen bestimmte Gründe retrospektiv nicht länger relevant, fungierten zu einem früheren Zeitpunkt des Entscheidungsverlaufs aber als Vorläufer anderer auch retrospektiv relevanter Gründe. Beim Spaß beispielsweise könnte das so sein.

Nur Schülerinnen und Schüler nennen den Entscheidungsgrund Spaß. Darunter verstehen sie, dass sie mit netten Menschen zusammenarbeiten, ihren Tätigkeiten mit Freude nachgehen und gerne zur Arbeit kommen. Auszubildende sprechen nicht von Spaß. Ich denke, dass das eng mit der Auslegung des Spaßbegriffs zu tun hat. Wer regelmäßig arbeiten muss, empfindet das selten als spaßig – und so tun es die Auszubildenden vermutlich nicht. Für die Schüler hat die Ausbildung den Reiz des Neuen; es handelt sich bei der Wahl der Ausbildung um eine der ersten großen Entscheidungen, die sie selbst treffen dürften. Dabei können sie ihre individuellen Fähigkeiten und Neigungen berücksichtigen und müssen nicht länger – wie in der Schule – mit einem vorgefertigten Stundenplan vorliebnehmen. Mit dem Übergang von der Schule in die Ausbildung können sie sich zu einem Stück weit vom Elternhaus lösen. Sie erfahren Autonomie. Darüber hinaus erleben sie gerade zu Ausbildungsbeginn viel Neues. Das macht vermutlich Spaß. Auszubildende verweisen eher auf die Entscheidungsgründe *persönlicher Eindruck* und *Betriebsklima*, die einen Teil des Spaßbegriffs der Schülerinnen und Schüler widerspiegeln.

Nur Schüler und Schülerinnen äußern sich zum Entscheidungsgrund *Arbeitszeiten*. Warum gehen Auszubildende nicht auf die Arbeitszeiten ein? Wahrscheinlich liegt es daran, dass Arbeitszeiten zu einem großen Teil vom Beruf abhängen. Betriebe haben hier einen gewissen Gestaltungsspielraum. Vermutlich haben die befragten Auszubildenden – mit einer Ausnahme – keine Betriebe, die im selben Beruf ausbilden, aber unterschiedliche Arbeitszeitmodelle anbieten, miteinander vergleichen. Bei der Ausnahme handelt es sich um eine Auszubildende im Landhaus Alte Eichen, die den Ausbildungsbetrieb aufgrund des Ortes

gewechselt hatte. Sie arbeitete im ersten Ausbildungsbetrieb in einem anderen Schichtmodell, das ihr weniger gefiel, machte ihre Entscheidung für den aktuellen Ausbildungsbetrieb jedoch nicht von den Arbeitszeiten abhängig.

Zum Entscheidungsgrund Vergleiche äußern sich nur Auszubildende, Schülerinnen und Schüler nicht. Das liegt wahrscheinlich daran, dass erst auf konkrete Vergleiche verweisen kann, wer den Ausbildungsbetrieb gewählt hat und weiß, welche Betriebe in der engeren Wahl waren. Bei den Schülerinnen und Schülern gibt es den den Vergleichen verwandten Punkt Abwägungen. Dieser ist weiter gefasst als der reine Betriebsvergleich. Abwägungen beinhalten beispielsweise die Fragen danach, ob Schülerinnen und Schüler überhaupt eine Ausbildung machen wollen und welche Kompromisse für ihren Traumberuf sie einzugehen bereit sind.

Nur Auszubildende nennen den Entscheidungsgrund Außenauftritt. Sie nutzen ihn, um Informationen über den Betrieb einzuholen. Schülerinnen und Schüler äußern sich nicht dazu. Möglicherweise sind sie noch nicht weit genug in ihrem Entscheidungsprozess fortgeschritten, um den Außenauftritt von Betrieben stärker bei der Entscheidungsfindung zu berücksichtigen. Möglicherweise mangelt es ihnen auch an Maßstäben, um den Außenauftritt für ihre Zwecke auszuwerten.

Die Entscheidungsgründe *neue Technik* und *Niveau* werden nur von Auszubildenden angeführt, nicht von Schülern, und scheinen eng mit den Ausbildungsberufen zusammenzuhängen. Diese Entscheidungsgründe dürften nur dann für Schülerinnen und Schüler relevant werden, wenn sie beispielsweise Koch oder Köchin werden oder einen metallverarbeitenden Beruf erlernen wollen, was in der Schülerstichprobe nicht der Fall ist.

Personen mit bestimmten Merkmalsausprägungen gewichten Entscheidungsgründe unterschiedlich stark. Im Vergleich stellt sich das für beide Personengruppen folgendermaßen dar:

- Personen mit Studienberechtigung achten besonders auf das Betriebsklima, Personen mit mittlerem Schulabschluss auf Perspektiven.
- Wer einen künstlerischen Beruf anstrebt, achtet auf das Ansehen des Ausbildungsbetriebs.

Bei den Auszubildenden ist eine differenziertere Betrachtung möglich:

- Frauen finden Ort, Vergleiche und die Betriebsgröße wichtiger als Männer; Männer finden Empfehlungen wichtiger als Frauen.
 - Haben sie eine Studienberechtigung, finden Männer zusätzlich das Ansehen und die Ausbildungsinhalte wichtiger als studienberechtigte Frauen; umgekehrt finden studienberechtigte Frauen den ersten Eindruck wichtiger als studienberechtigte Männer.
 - Junge Männer finden Empfehlungen wichtiger als junge Frauen. Junge Frauen finden Perspektiven und den ersten Eindruck wichtiger als junge Männer. Durchschnittlich alte Männer finden das Betriebsklima wichtiger als junge Männer und Frauen.

- Männern in der Erstausbildung sind das Betriebsklima und die Bezahlung wichtiger als Frauen in der Erstausbildung; Frauen finden den Ort wichtiger.
- Wollen sie nach der Ausbildung im Betrieb und Beruf weiterarbeiten, finden Männer Empfehlungen, die Betriebsgröße und den Außenauftritt wichtiger als Frauen; Frauen finden Vergleiche, das Betriebsklima, den Ort und Perspektiven wichtiger.
- Je jünger die Auszubildenden sind, desto wichtiger sind ihnen die Perspektiven.
- Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss finden den ersten Eindruck, Empfehlungen und Perspektiven wichtiger als Auszubildende mit Studienberechtigung; Auszubildende mit Studienberechtigung finden Vergleiche und den Ort wichtiger als Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss.
 - Jüngere Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss finden im Vergleich zu jüngeren und älteren Auszubildenden mit Studienberechtigung Empfehlungen und Perspektiven wichtig; jüngere Auszubildende mit Studienberechtigung finden Vergleiche und Ort im Vergleich zu den anderen beiden Gruppen besonders wichtig und ältere Auszubildende mit Studienberechtigung finden Bezahlung und Ansehen besonders wichtig.
 - Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss, die im Beruf und Betrieb weiterarbeiten wollen, finden die Bezahlung, die Perspektiven, den Außenauftritt und Empfehlungen wichtiger als Auszubildende mit Studienberechtigung; Letztere finden Vergleiche wichtiger als Erstere.
- Bestimmte Entscheidungsgründe werden im Zusammenhang mit einem Betrieb häufiger angeführt als über alle Betriebe hinweg. Bei FOCKE sind das das Betriebsklima, der Ort und die Bezahlung. Bei Knittel sind das das Betriebsklima, die Perspektiven und der Außenauftritt. Beim Landhaus Alte Eichen sind das der Ort und die Größe. Bei Studio Babelsberg gibt es keinen Grund, den alle oder auch nur eine Mehrheit der Auszubildenden anführt.

Besonders hervorzuheben ist, dass vor allem Jugendlichen mit mittlerem Schulabschluss Perspektiven wichtig sind. Sie wollen nach dem Ausbildungsende im Ausbildungsbetrieb weiterarbeiten und achten auf Entwicklungs- und Karriereoptionen. Im Gegensatz zu den studienberechtigten scheinen die Jugendlichen mit mittlerem Schulabschluss die betriebliche Ausbildung nicht nur als einen kleinen Baustein ihrer Bildungsbiografie zu betrachten, sondern als solides Fundament ihrer weiteren beruflichen Laufbahn.

Neben der leitenden Forschungsfrage nach dem *Warum* – beziehungsweise *Aus welchen Gründen* – liefern die Antworten der Schüler auch Aufschluss über das *Wie* – den Verlauf des Entscheidungsprozesses. Er erstreckt sich über einen mehrjährigen Zeitraum und zeichnet sich durch eine zunehmende Selektion aus. Sind die Jugendlichen anfangs für alles offen, wissen sie im Laufe der Zeit immer besser, was sie wollen oder auch nicht wollen, und grenzen ihre Ausbildungsalternativen entsprechend ein. Im Verlaufe des Entscheidungsprozesses kommunizieren die Jugendlichen mit ihrer Umwelt. Erfahrenen Personen aus dem sozialen Nahbereich wie Eltern und großen Geschwistern bringen sie das größte Vertrauen entgegen; die Meinung von Gleichaltrigen reflektieren sie eher kritisch. Praktika liefern eine wichtige Orientierung im Entscheidungsprozess. In einer frühen Phase dienen sie dazu, ers-

te Eindrücke in der Arbeitswelt zu sammeln und persönliche Interessen zu verwirklichen. In einer späten Phase dienen Praktika dazu, die favorisierte Ausbildungswahl zu überprüfen.

Die Ausbildungswahl lässt sich in die beiden Teile Berufswahl und Betriebswahl untergliedern. In die nähere Wahl kommt ein Ausbildungsbetrieb nur dann, wenn er in einem Beruf ausbildet, der den Jugendlichen zusagt.

10.1.1 Einordnung der empirischen Befunde in den theoretischen Rahmen

Wie die Jugendstudien in Kapitel 2 und meine Befunde einstimmig zeigen, blicken die meisten Jugendlichen zuversichtlich in die Zukunft, legen Wert auf Familie und Freunde und strengen sich an, gute Bildungsabschlüsse zu erreichen. Lässt sich ihre Entscheidung für den Ausbildungsbetrieb mit den theoretischen Modellen aus Kapitel 3 erklären? Da es um die Betriebswahl und nicht um die Berufswahl geht, fallen Berufswahltheorien als Erklärungsansatz weg. Es bleibt zu überprüfen, ob das Operative Modell der Betriebswahl nach Schank, das Modell der Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess sowie die beiden didaktischen Modelle – die biografische Berufswahlvorbereitung von Meier und das Pyramidenmodell der Berufswahlbereitschaft von Egloff und Jungo – den Entscheidungsprozess der Jugendlichen für einen Ausbildungsbetrieb abzubilden vermögen.

Das Operative Modell der Betriebswahl nach Schank kann es nicht – zumindest nicht mit meinem Untersuchungsdesign. Dies ist zwei Umständen geschuldet. Erstens unterscheidet Schank beim Akteur die beiden Faktoren *soziale Norm* und *Einstellung*. Mir ist es nicht möglich, die beiden zu trennen. Wie soll ich messen, welche Eigenschaften aus der Person heraus erwachsen sind und welche sie aus der Umwelt übernommen hat? Mir erschließt sich nicht, weshalb das bei meiner Untersuchung eine Rolle spielen sollte. Fakt ist doch, dass beide – soziale Norm und Einstellungen – das Individuum prägen und den Entscheidungsprozess beeinflussen. Zweitens geht Schank ausschließlich auf die Betriebswahl ein – und das bildet nur einen Teil der Realität ab. Die Betriebswahl findet immer zusammen mit der Berufswahl statt. Insofern muss ein Modell die Ausbildungswahl als Ganzes berücksichtigen, das heißt inklusive der Berufswahl und Betriebswahl, möglicherweise auch inklusive weiterer Einflussfaktoren. Daraus erwächst die Frage: Bildet mein Modell der Ausbildungswahl den Entscheidungsprozess der Jugendlichen korrekt ab?

Um dies zu überprüfen, lege ich das Modell an den Entscheidungsprozess von einem Schüler und einer Schülerin an. Peter befindet sich in einem frühen Stadium der Berufsorientierung. Er geht in die 9. Klasse einer Brandenburger Oberschule. Er möchte gerne Architekt werden und muss dazu nach der 10. Klasse die Schule wechseln, um das Abitur zu machen. In seiner Freizeit macht er Berufseignungstests, denn er möchte andere Optionen haben, falls er seinen Traumberuf nicht ergreifen kann. Aktuell zieht er neben dem Architektenberuf die Berufe Modellbauer, Innenarchitekt und Ingenieur in Betracht. Sein Schulpraktikum absolviert er als Hotelkaufmann, weil ihm einzelne Aspekte des Berufes zusagen, wenn auch nicht der Beruf als Ganzes. Peter befindet sich in Abbildung 58 in etwa an dieser Stelle der Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess:

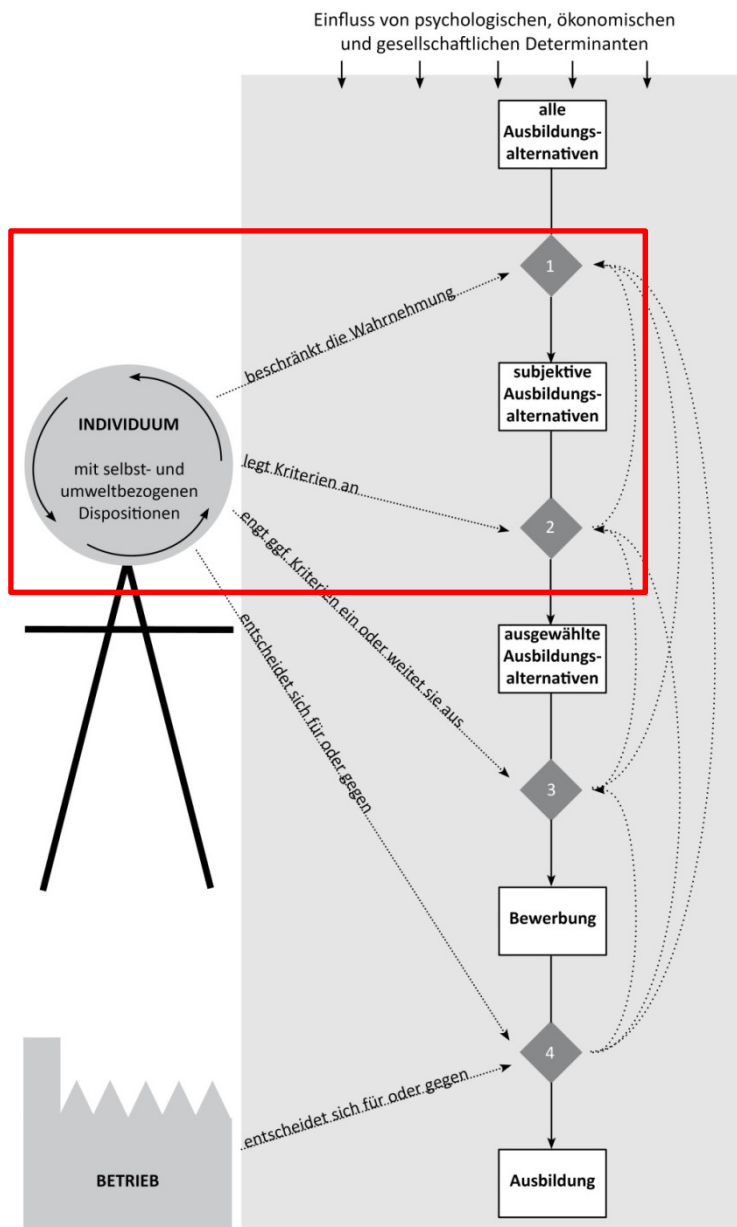


Abbildung 58: Peter im Modell der Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess

Felicit befindet sich in einer späten Phase des Entscheidungsprozesses: Sie geht in die 10. Klasse einer Brandenburger Gesamtschule und hat bereits einen Ausbildungsvertrag. Wenn ihre Schulnoten es erlauben, dann überlegt sie, länger zu Schule zu gehen und das Abitur zu machen. Ursprünglich wollte Felicit einen kreativen Beruf erlernen; allerdings verwarf sie die Idee, weil ihr die Bezahlung zu gering ausfiel. Erzieherin wollte sie auch gerne werden und absolvierte ein Praktikum in dem Beruf: Die Verantwortung erschien ihr zu hoch, die Ausbildungsdauer zu lang und darüber hinaus wurde sie kurz nach Praktikumsbeginn krank und zweifelte daran, der körperlichen Belastung gewachsen zu sein. Die Ausbildung zur Bürokauffrau in einem Großbetrieb ist eine Vernunftentscheidung. Hier erlernt sie Fähigkeiten, die ihr an vielen Stellen im Leben weiterhelfen werden. Darüber hinaus kann sie sicher sein, dass das Unternehmen fortbesteht und ihr Arbeitsplatz sicher ist. Nach Ausbildungsende würde Felicit gerne im Sekretariat einer Grundschule arbeiten, um neben der Büroar-

beit mit Kindern zu tun zu haben. Felicity befindet sich in Abbildung 59 in etwa an dieser Stelle der Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess:

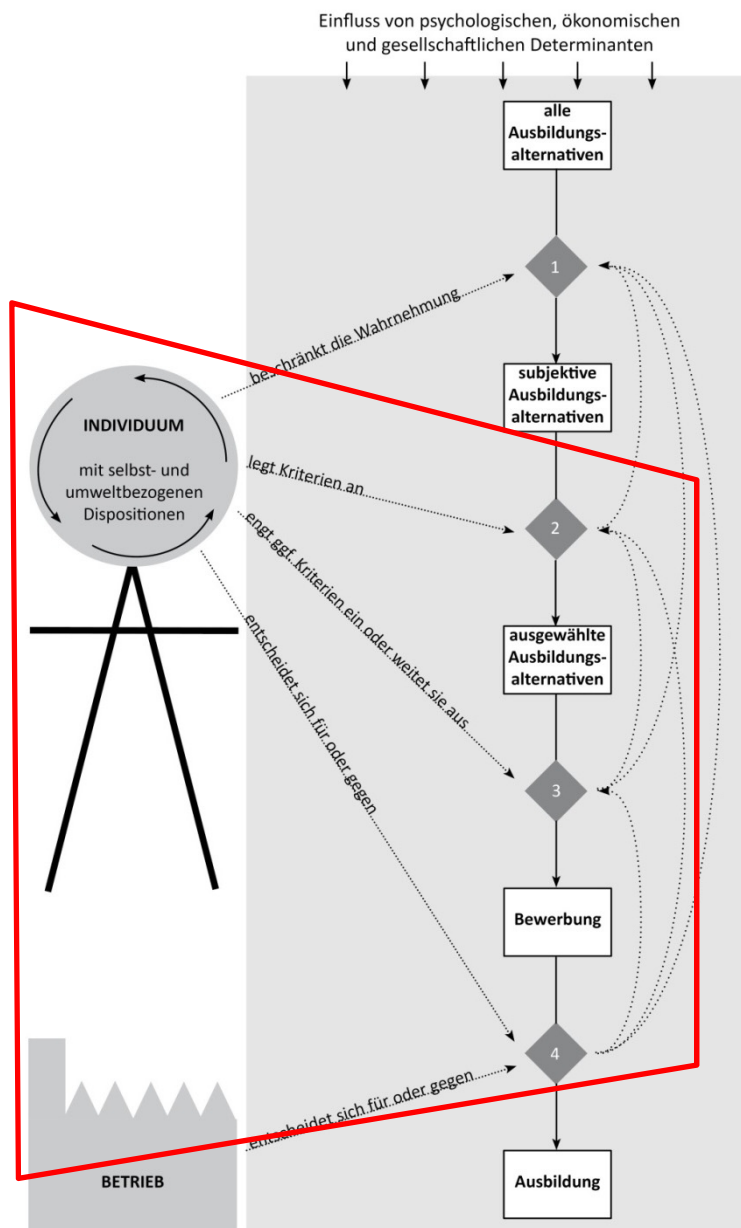


Abbildung 59: Felicity im Modell der Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess

Felicity hat einen nicht-linearen Entscheidungsprozess durchlaufen: Sie ist immer wieder – den gestrichelten Linien in Abbildung 59 rechts entsprechend – an einen früheren Punkt zurückgekehrt, um Entscheidungsschritte erneut zu gehen.

Das Modell der Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess ist geeignet, die Ausbildungswahl – und als Teil dieser auch die Betriebswahl – abzubilden, unabhängig davon, an welcher Stelle in diesem Prozess die Wählenden sich befinden.

In die didaktischen Modelle der Berufswahlvorbereitung lassen sich Peter und Felicity ebenfalls einordnen. Im Modell der biografischen Berufswahlvorbereitung findet Peter sich ganz links: Er ist mit der Selbsterkundung und eigenen Biografie beschäftigt, siehe Abbildung 60.

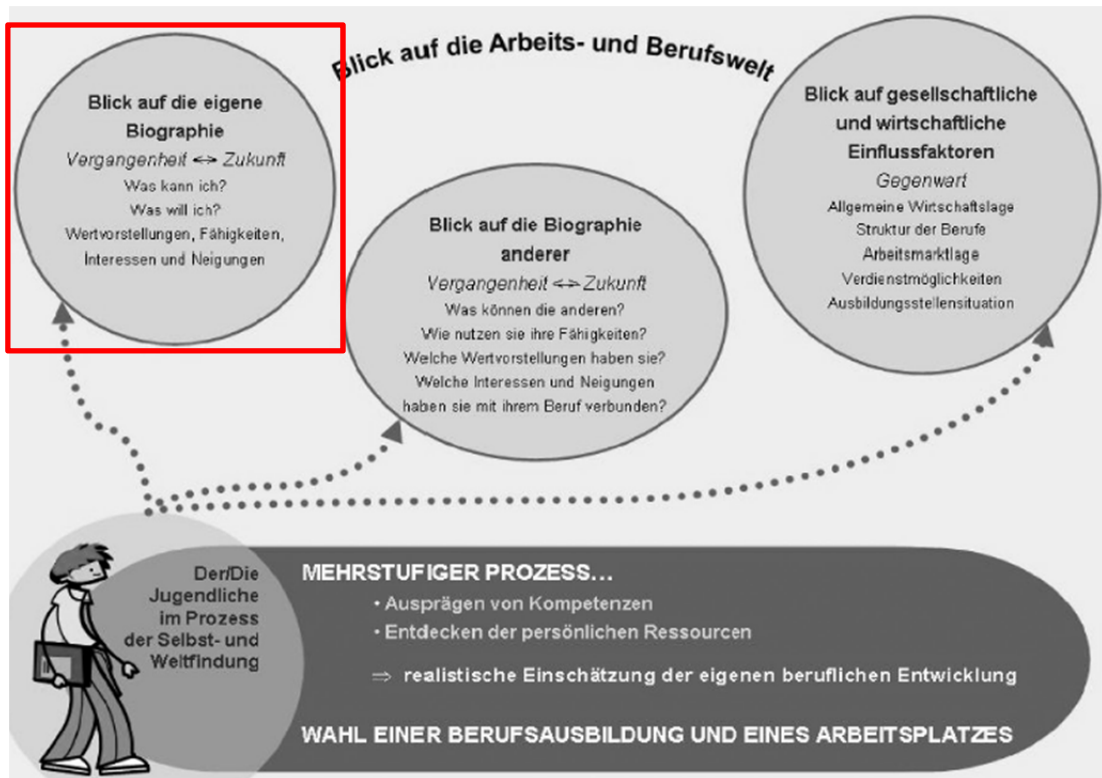


Abbildung 60: Peter im Modell der biografischen Berufswahlvorbereitung nach Meier (vgl. Meier 2007, S. 54)

Felicit hat im Modell der biografischen Berufswahlvorbereitung den kompletten Entwicklungsprozess durchlaufen.



Abbildung 61: Felicit im Pyramidenmodell der Berufswahlbereitschaft (vgl. Egloff & Jungo 2015, S. 143)

Im Pyramidenmodell der Berufswahlbereitschaft befindet Felicit sich im letzten Entscheidungsschritt: der Realisierung, siehe Abbildung 61.

Peter hingegen befindet sich noch auf den beiden unteren Stufen: Er erkundet sich selbst sowie die Arbeits- und Berufswelt und versucht, eine Passung herzustellen, siehe Abbildung 62.

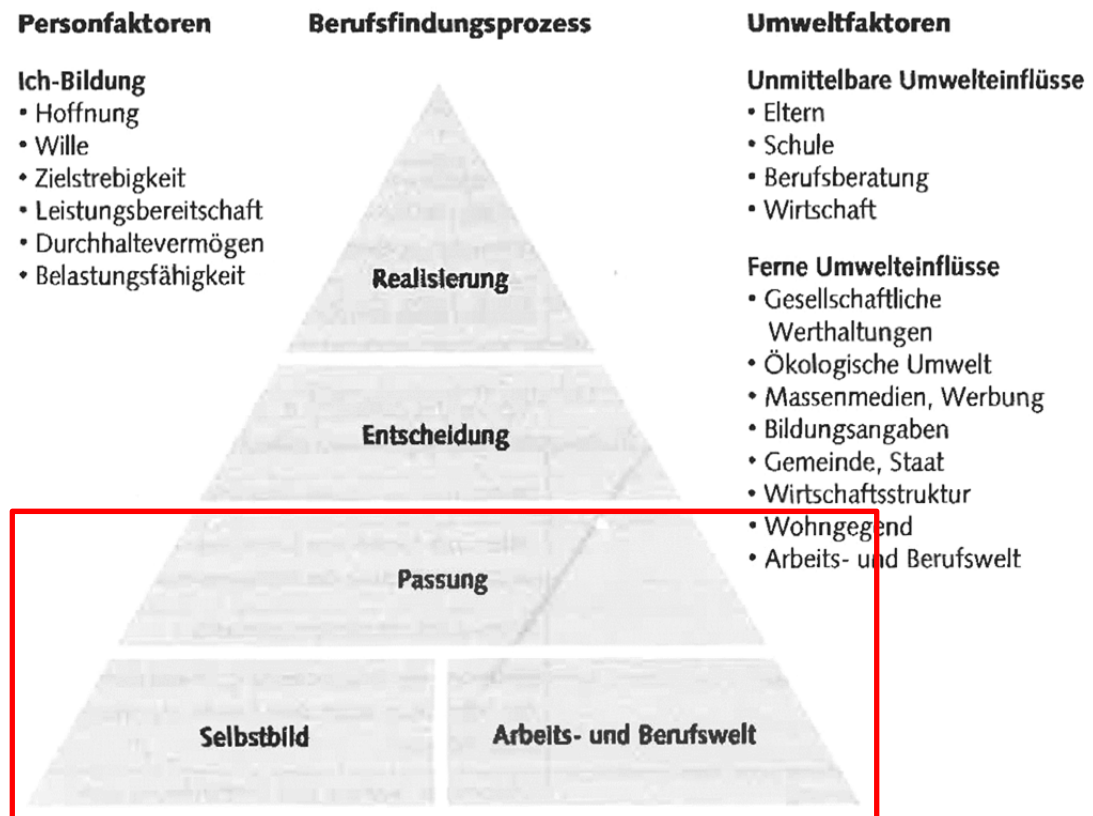


Abbildung 62: Peter im Pyramidenmodell der Berufswahlbereitschaft von Egloff und Jungo (vgl. Egloff & Jungo 2015, S. 143)

Beide didaktischen Modelle bilden den Entscheidungsprozess der Jugendlichen ab. Mit seinem Fokus auf die Biografie liefert das meiersche Modell direkte Hinweise für die Unterrichtsgestaltung, wohingegen Egloffs und Jungos Modell eher dabei hilft, den Entscheidungsstand der Jugendlichen zu erheben und daran angepasste Lerneinheiten zu entwickeln.

Auch die Entscheidungsprozesse der Auszubildenden lassen sich mit den didaktischen Modellen und dem Modell der Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess darstellen. Da sie diesen Entscheidungsprozess jedoch bereits durchlaufen haben und mein Augenmerk auf ihren Entscheidungsgründen liegt, stelle ich ihre Entscheidungsprozesse hier nicht bildlich dar.

Es ist festzustellen, dass sowohl die beiden vorgestellten didaktischen Modelle als auch das Modell der Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess dazu geeignet sind, den Entscheidungsprozess der Jugendlichen für einen Ausbildungsbetrieb abzubilden. Voraussetzung dafür ist, dass die Ausbildungswahl weit gefasst betrachtet wird, als Zusammenspiel von

Berufs- und Betriebswahl, und dass eine Offenheit besteht für weitere grundlegende Wahlmöglichkeiten wie zum Beispiel die Branche. Modelle oder Theorien, die einzig die Wahl des Berufs oder des Betriebs betrachten, greifen zu kurz und können die Realität nicht abbilden.

10.1.2 Vergleich der empirischen Befunde mit dem Forschungsstand

Christoph Schank hat eine Typisierung von Auszubildenden vorgenommen, die sich am Grad der Betriebs- und Berufsorientierung bei der Ausbildungswahl orientiert. Deckt sich diese Typisierung mit meinen Befunden? Vergleichen kann ich sie nur mit den Antworten der Auszubildenden, denn die befragten Schülerinnen und Schüler sind meist noch nicht so weit fortgeschritten in ihrem Entscheidungsprozess, dass ich eine klare Einteilung vornehmen kann. Von den befragten Auszubildenden sind 41,1 Prozent Optimierer. Das heißt, sie versuchen ihre Präferenzen in Bezug auf Betriebs- und Berufswahl komplett zu erfüllen. 29,5 Prozent der Auszubildenden sind Berufswähler und 5,9 Prozent Betriebswähler. 23,5 Prozent sind Minimalisten, die sehr kompromissbereit in Bezug auf ihre Ansprüche beziehungsweise überhaupt froh sind, in eine betriebliche Ausbildung einzumünden. Bezogen auf die Optimierer und Minimalisten gibt es in Schanks Stichprobe eine ähnliche Verteilung. Bei den Berufs- und Betriebswählern gibt es jedoch Abweichungen von jeweils etwa sieben und zehn Prozentpunkten. Weshalb die Betriebswähler in meiner Stichprobe weniger und die Berufswähler stärker repräsentiert sind, weiß ich nicht genau. Möglicherweise liegt es daran, dass die befragten Auszubildenden nicht in namhaften Großbetrieben lernen, die eine starke Anziehungskraft ausüben.

Personen mit bestimmten Merkmalsausprägungen verteilen sich unterschiedlich auf die vier Typen. Berufs- und Betriebswähler sind bei Schank überwiegend männlich, Minimalisten überwiegend weiblich. Optimierer sind überdurchschnittlich häufig studienberechtigt. Minimalisten greifen häufiger auf Empfehlungen zurück (Schank 2011, S. 222). Diese Befunde stimmen an drei Stellen mit den meinigen überein:

- Berufswähler sind überwiegend männlich.
- Optimierer sind häufiger studienberechtigt.
- Minimalisten greifen häufiger auf Empfehlungen zurück.

Bezogen auf die Entscheidungsgründe für einen Ausbildungsbetrieb zeigen die vorliegenden Studien folgendes Bild: Sowohl Auszubildende als auch Schülerinnen und Schüler achten auf die Entscheidungskriterien Betriebsklima und Wohnort. Dies deckt sich mit meinen Befunden. Männlichen Schülern und Auszubildenden ist die Ausbildungsvergütung wichtiger als weiblichen Auszubildenden und Schülerinnen. Dies deckt sich so nicht mit meinen Befunden: Bei mir achten beide Geschlechter gleichermaßen auf das Gehalt; Schüler tendieren allerdings stärker als Schülerinnen zu sehr hohen Gehältern. Beim Entscheidungskriterium Karrierechancen zeigt sich ein uneinheitliches Bild: Bei den Auszubildenden achten diejenigen mit einem mittleren Schulabschluss am stärksten darauf; bei Schülerinnen und Schülern sind es diejenigen, die das Abitur anstreben. Dies deckt sich nur teilweise mit meinen Befunden: Bei mir achten sowohl Schülerinnen und Schüler als auch Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss am stärksten auf die Karrierechancen beziehungsweise Perspektiven.

Werden nur die Auszubildenden betrachtet, so zeigen bisherige Studien folgendes Bild: Sie gewichten das Betriebsklima hoch und die Vielseitigkeit der Arbeit eher niedrig. Die hohe Gewichtung des Betriebsklimas deckt sich mit meinen Befunden; die Vielseitigkeit der Ausbildung thematisieren die befragten Auszubildenden nicht.

Werden nur Schüler und Schülerinnen betrachtet, so zeigen alle bisherigen Studien, dass Schülerinnen und Schüler auf Entwicklungsperspektiven achten, was sich mit meinen Befunden deckt. Drei Studien sagen aus, dass Schüler und Schülerinnen auf die Bezahlung, das Betriebsklima und Unternehmensimage achten, und dass sie – bezogen auf diese drei Aspekte – dem Betriebsklima die größte Bedeutung beimessen. Auch dies deckt sich mit meinen Befunden. Darüber hinaus zeigen jeweils zwei Studien, dass Schüler und Schülerinnen bei der Wahl des Ausbildungsbetriebs auf den Ort, auf den Außenauftritt des Unternehmens, auf die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen, auf Praktika, auf die Ausbilder sowie auf Ratschläge der Eltern achten. Dies deckt sich bis auf zwei Aspekte weitestgehend mit meinen Befunden: Ratschläge und Praktika fließen zwar in den Entscheidungsprozess der befragten Schülerinnen und Schüler mit ein, werden von diesen jedoch nicht als eigenständige Entscheidungsgründe angeführt.

Bezogen auf die Ausbildungswahl im Allgemeinen ist bekannt, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund und ohne Studienberechtigung es oft schwerer haben und sie länger brauchen, um einen Ausbildungsplatz zu finden (BIBB 2013, S.209), als Jugendliche mit Studienberechtigung und/oder ohne Migrationshintergrund. Dies deckt sich mit meinen Befunden. In der Stichprobe gibt es einen Auszubildenden mit Migrationshintergrund ohne Studienberechtigung: Er zog als Kind mit seiner Familie aus Kirgistan nach Deutschland und strengte sich nach dem Erwerb des erweiterten Hauptschulabschlusses jahrelang an, einen Ausbildungsplatz in seinem Wunschberuf zu erhalten.

10.2 Bedeutung der Befunde für den berufswahlvorbereitenden Unterricht, für Betriebe und für die Gesellschaft

Meine Befunde sind relevant für die schulische Berufswahlvorbereitung, für Ausbildungsbetriebe, für Jugendliche und für alle, die die Ausbildungswahl in irgendeiner Weise begleiten. Sämtliche Adressaten müssen begreifen, dass die Ausbildungswahl mehr umfasst als die reine Berufswahl, nämlich auch die Wahl des Ausbildungsbetriebs als den Ort der Berufsausübung. Nur wenn dieser Ort ein förderliches Lernumfeld für die Auszubildenden bietet, können sie ihr Potenzial voll entfalten und die Ausbildung gut absolvieren. Dieser Gedanke lässt sich nicht nur auf die betriebliche Ausbildung im dualen System, sondern zum Beispiel auch auf ein Studium oder einen späteren Arbeitsplatz anwenden. Nicht nur die reine Tätigkeit, sondern auch der Ort, an dem sie ausgeübt wird, ist von Bedeutung. Tätigkeit und Ort – Ausbildungsberuf und Ausbildungsbetrieb – gehören untrennbar zusammen und sollten im Entscheidungsverlauf gleichermaßen bedacht werden.

Für Lehrerinnen und Lehrer bedeutet das, im berufswahlvorbereitenden Unterricht Reflexionsprozesse zum Beruf und zum Betrieb anzuregen und die Entscheidungskompetenz der Schüler und Schülerinnen zu stärken. Orientieren sie sich dabei am Modell der biografischen Berufswahlvorbereitung nach Meier, könnten sie den Blick auf sich, andere sowie gesellschaftliche und wirtschaftliche Einflussfaktoren zusätzlich um die Frage nach dem Was um die Frage nach dem Wo ergänzen. Fragen beim Blick auf die eigene Biografie könnten

lauten: Wo halte ich mich gerne auf? Mit wem? Warum? Was gefällt mir da? Fragen beim Blick auf die Biografie anderer könnten lauten: Wo arbeiten sie? Wo halten sie sich gerne auf? Welche Gemeinsamkeiten gibt es zwischen diesen Orten? Haben sie ihre Arbeitsumgebung bewusst gewählt? Aus welchen Gründen? Fragen im Hinblick auf gesellschaftliche und wirtschaftliche Einflussfaktoren könnten lauten: Wo kann man arbeiten? Lässt sich der Arbeitsort mitgestalten? In welcher Form? Nachdem die Jugendlichen diese drei einzelnen Sphären erkundet haben, können sie versuchen, eine Passung herzustellen. Leitfragen könnten sein: An welchen Orten will ich arbeiten? Wie sollen die Menschen dort miteinander umgehen? Will ich meine Arbeitsumgebung mitgestalten? Wie? Wie muss das Unternehmen sein, wo ich arbeite? Oder will ich lieber selbstständig sein? Lassen Lehrerinnen und Lehrer die Schüler und Schülerinnen beispielsweise mit der Szenariomethode einen Arbeitstag entwerfen, fordern sie sie dazu auf, nicht nur über Tätigkeiten, sondern auch über ihre Arbeitsumgebung nachzudenken.

Im Katalog ausgewählter Übergangskompetenzen von Bußhoff findet sich unter 2.7 die Fähigkeit (bezogen auf die Berufswahl), „aus dem Gewirr seiner Motive jene heraus[zul]filtern, die häufig und/oder besonders nachdrücklich das eigene Handeln antreiben“ (Bußhoff 2015, S. 60). Bei der Suche und Identifikation dieser Motive sollte auch die Betriebswahl mitgedacht werden. Können Schülerinnen und Schüler allein nur wenige Motive benennen, können Lehrerinnen und Lehrer auf die Entscheidungsgründe aus dieser Arbeit zurückgreifen und diese zum Unterrichtsgegenstand machen. Neben den harten Fakten sollte der berufsorientierende Unterricht Emotionen, den sogenannten ersten Eindruck und das Bauchgefühl, thematisieren. Dies lässt sich beispielsweise in Verbindung mit einem Schulpraktikum gut machen. Fragen könnten lauten: Wie wirkt der Betrieb auf mich? Wie hat es mir im Betrieb gefallen? Was war gut? Was war schlecht? Wie ist das Personal miteinander und mit mir umgegangen? Würde ich dort arbeiten wollen? Warum?

Damit alle Jugendlichen auf die Ausbildungswahl vorbereitet werden, ist es dringend notwendig, berufswahlvorbereitenden Unterricht an allen Schulformen einzuführen und dies nicht nur punktuell, sondern so, dass er den gesamten, langjährigen Entscheidungsprozess begleitet. Ich kann dem Rat der McDonald's-Ausbildungsstudie 2015 nur beipflichten, berufsorientierenden Unterricht auch an Gymnasien einzuführen (vgl. Kapitel 4.3). Schulabsolventen und -absolventinnen mit Studienberechtigung stehen viele Möglichkeiten offen; oft wissen sie jedoch nicht, welche. Anstatt sich die eigenen Entscheidungskriterien zu vergegenwärtigen und sich für eine für das Individuum förderliche Alternative zu entscheiden, folgen sie den vermeintlichen Erwartungen anderer und studieren beispielsweise ein prestigeträchtiges Fach, anstatt eine handwerkliche Ausbildung zu absolvieren. Unabhängig vom Schultyp begrüße ich die Empfehlung der McDonald's-Ausbildungsstudie 2015, Auszubildende und Studierende Informationsveranstaltungen an Schulen durchführen zu lassen. Sie sind näher dran an der Lebenswelt der Schülerinnen und Schüler und können neben kognitiven Lerninhalten leichter affektive Lerninhalte transportieren. Im Modell der biografischen Berufswahlvorbereitung entspricht dies zum einen dem Blick auf die Biografie anderer, weil die Auszubildenden und Studierenden von ihrem eigenen Entscheidungsprozess und von ihren Erfahrungen berichten, und zum anderen dem Blick auf gesellschaftliche und wirtschaftliche Einflussfaktoren, denn die Auszubildenden und Studierenden berichten als

Botschafter der jeweiligen Institution auch von den An- und Herausforderungen der jeweiligen Ausbildung.

Wie die Fallstudien in Kapitel 6 zeigen, entscheiden sich Auszubildende aus bestimmten Gründen für Betriebe. Ausbildungsverantwortliche sollten sich diese Gründe, bezogen auf ihren Betrieb, bewusst machen und diese entsprechend nach außen kommunizieren. Wenn ihnen nicht klar ist, aus welchen Gründen sich Auszubildende für ihren Betrieb entscheiden, oder wenn es trotz einer bestimmten Anzahl an Auszubildenden keine gemeinsamen Gründe gibt, scheint es dringend geboten, über das betriebliche Selbstbild und seine Rolle als Ausbildungsgeber nachzudenken. Leitfragen könnten sein: Was macht diesen Betrieb als Ausbildungsgeber aus? Wie muss er sein, damit Auszubildende sich wohlfühlen? Die Entscheidungsgründe aus dieser Arbeit können dabei als Leitkategorien dienen. Idealerweise kommt ein Ausbildungsbetrieb auf mindestens drei Entscheidungsgründe, die alle oder doch zumindest den Großteil der Auszubildenden ansprechen und ein authentisches Bild des Betriebs wiedergeben. Neben den harten Fakten können sich Unternehmen vor allem durch das Betriebsklima und den persönlichen Umgang abheben: Beide sind bei der tatsächlichen Entscheidung sehr wichtig. Entsprechend sollten Betriebe den Jugendlichen Möglichkeiten geben, erste Eindrücke im Betrieb zu sammeln. Die Empfehlung der McDonald's-Ausbildungsstudie 2015 an Betriebe, eine entspannte Willkommenskultur zu leben und Impulse der Auszubildenden aufzugreifen, kann ich an dieser Stelle nur unterstreichen, zumindest so lange sich dies mit der Unternehmenskultur vereinbaren lässt. Vor allem kleine und mittelständische Betriebe können schnell und individuell auf die Jugendlichen eingehen. Deshalb schließe ich mich Christoph Schanks Vorschlag an, ihre Wettbewerbsstellung zu stärken, indem sie Auszubildende gesamtheitlich als Person betrachten und ihnen gute Entwicklungsperspektiven aufzeigen.

Für Jugendliche und die gesamte Gesellschaft bergen die Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb Chancen. Wenn Jugendliche wissen, welches Umfeld förderlich für sie ist, können sie sich für die für sie geeignete Ausbildung entscheiden und soziale Zwänge zu einem gewissen Grad ignorieren – oder sich zumindest bewusst machen, dass sie sich nach ihnen richten. Betrieben gegenüber können die Jugendlichen formulieren, weshalb sie sich genau dort optimal entfalten und einbringen und also ihre Ausbildung absolvieren wollen. Entsprechend höher dürfte ihre Chance ausfallen, dort einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Dadurch würden einige Menschen – insbesondere die mit prekären Hintergründen und geringen Chancen auf dem Ausbildungsmarkt – nicht länger marginalisiert werden, sondern einen Platz mitten in der Gesellschaft finden, Anerkennung erfahren und ihr Leben aktiv selbst gestalten. Andersherum betrachtet ergibt sich ebenfalls eine egalisierende Wirkung: Entschieden sich mehr Jugendliche mit Studienberechtigung für eine Ausbildung, weil diese das Richtige für sie ist und nicht nur, weil ihnen nichts anderes übrig bleibt, könnte dies längerfristig zu einem gleichwertigeren Ansehen verschiedener Ausbildungswege und einem geringeren Prestigegefälle zwischen verschiedenen Tätigkeiten führen.

Wenn man das Makro-Mikro-Makro-Schema von James Coleman an den Ausbildungsmarkt anlegt (vgl. 3.2), dann bewirken die aggregierten Betriebswahlentscheidungen informierter Jugendlicher, dass Ausbildungsbetriebe förderlichere Lernumgebungen bereitstellen und/oder nur noch die Betriebe ausbilden, die ein förderliches Lernumfeld bieten. Das hieße, die Arbeitswelt würde sich ein Stück stärker an den Menschen anpassen, anstatt umge-

kehrt eine übermäßige Anpassung des Menschen an die Arbeitswelt zu verlangen. Zu einem gewissen Grad zeichnet sich dieser Trend bereits ab.

10.3 Forschungsbedarf

Aufgrund des qualitativen explorativen Designs sind dieser Arbeit enge Grenzen gesteckt. Sie bezieht sich auf Berlin und Teile Brandenburgs. Jugendliche ohne und mit Sonderschulabschluss finden sich nicht in ihr und auch nur sehr wenige mit Hauptschulabschluss. Die Arbeit liefert neue Informationen zu den Entscheidungsgründen von Auszubildenden sowie von Schülern und Schülerinnen für den Ausbildungsbetrieb und entwickelt ein theoretisches Modell, um den Entscheidungsprozess für die Ausbildung abzubilden.

Es bedarf weiterer Studien, um zu überprüfen, ob sich zum einen der Entscheidungsprozess mit dem Modell der Ausbildungswahl als Entscheidungsprozess korrekt operationalisieren und abbilden lässt, und ob zum anderen die Entscheidungsgründe erschöpfend erfasst und in ihrer Verteilung repräsentativ aufgenommen wurden. Zusätzlich zur Überprüfung und Weiterentwicklung der gesamten Forschungsergebnisse bleiben Detailfragen offen. Da die Stichprobe dafür zu klein ist, konnte ich nicht klären, inwieweit sich eine Kombination aus drei oder mehr Merkmalen auf die Entscheidungsgründe auswirkt. Gerade für Personen, die mit bestimmten Gruppen Jugendlicher zusammenarbeiten, könnte dies relevant sein.

Einige Fragen haben sich aus der Untersuchung selbst ergeben; es gibt zwar erste, jedoch keine eindeutigen Antworten darauf. Näher untersucht werden müsste

- ob und unter welchen Umständen Jugendliche bereit sind, Abstriche bei den Mindestanforderungen zu machen, die sie an einen Ausbildungsbetrieb stellen;
- ob und unter welchen Umständen die Ausbildungsentscheidung nicht nur vom Beruf und Betrieb, sondern auch von anderen Faktoren wie der Branche oder Berufsgruppe abhängt;
- ob und warum sich bei den Auszubildenden vor allem Männer mit mittlerem Schulabschluss aufgrund von Empfehlungen, beziehungsweise Kontakten, für einen Ausbildungsbetrieb entscheiden, bei den Schülern jedoch nicht, und ob das mit Perspektiven zu tun hat;
- warum sich vor allem Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss aufgrund der Perspektiven für einen Ausbildungsbetrieb entscheiden und ob das bei Jugendlichen mit Hauptschulabschluss auch der Fall ist;
- warum sich vor allem Jugendliche mit Studienberechtigung aufgrund des Betriebsklimas für einen Ausbildungsbetrieb entscheiden;
- ob es tatsächlich geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Empfehlungen gibt und worauf diese zurückzuführen sind;
- ob Jugendliche mit mittlerem Schulabschluss, denen empfohlen wurde, sich im Betrieb zu bewerben, besonders häufig im Ausbildungsbetrieb übernommen werden wollen und warum das so ist;
- aus welchen Gründen sich Jugendliche aus einem akademischen Elternhaus für eine handwerkliche Ausbildung entscheiden, wie diese Entscheidung in ihrem sozialen Umfeld aufgenommen wird und ob sie nach Ausbildungsende auch in dem Beruf und Betrieb bleiben.

Vergleiche ich die theoretischen Grundlagen dieser Arbeit mit dem Forschungsstand stellt sich mir die Frage danach, ob die Typisierung Jugendlicher in Sinus-Milieus (vgl. Kapitel 2.2) mit den Typen der Ausbildungsplatzbewerber von Schank (vgl. Kapitel 4.1) korreliert. Ich könnte mir vorstellen, dass die schankschen Minimalisten vorrangig den Sinus-Milieus der prekären und materialistischen Hedonisten entstammen und dass sich unter den Optimierern vor allem die selbstverwirklichungsorientierten sozialökologischen, expeditiven und experimentalistischen Hedonisten finden. Berufs- und Betriebswähler entstammen dann vorrangig den sicherheitsorientierten konservativ-bürgerlichen und adaptiv-pragmatischen Milieus. Allerdings sind dies nur Vermutungen. Studien müssten zeigen, ob es eine Korrelation – und wenn ja, welcher Art – gibt.

10.3.1 Methodischer Forschungsbedarf

Wie bereits im Zwischenfazit zum Forschungsstand beschrieben (vgl. 4.4), ergibt sich bei der Wahl qualitativer und quantitativer Methoden ein Dilemma. Qualitative Methoden erlauben es, neue Sichtweisen aufzudecken und einen Forschungsgegenstand tief gehend zu untersuchen. Repräsentativität lässt sich jedoch fast nur durch quantitative Untersuchungen erzeugen. Nachteil hierbei ist, dass quantitative Erhebungen Antwortmöglichkeiten vorwegnehmen und keine neuen Sichtweisen und Deutungsmuster aufdecken. Durch dieses Vorwegnehmen verzerren sie das Antwortbild.

Es sollte dringend ein System entwickelt werden, das intelligent quantitative Erhebungen mit qualitativen Elementen durchführen und diese selbst auswerten kann. Ich denke dabei an eine Art Online-Umfrage. Im ersten Befragungsschritt stehen Fragen mit offenen Antworten, bezogen auf die Ausbildungsbetriebswahl, beispielsweise: *Wonach suchst du dir aus, in welchem Betrieb du eine Ausbildung machen willst?* Antworten darauf ordnet das System selbstständig Kategorien zu und entwickelt diese weiter. Es handelt sich also um ein selbstlernendes System, das in der Lage ist, Kategorien deduktiv und induktiv zu bilden. Im zweiten Schritt bittet das System darum, die Antworten zu gewichten, beispielsweise so: *Du hast gesagt, dass du bei der Wahl eines Ausbildungsbetriebs auf das Betriebsklima, auf das Personal und auf den Ort achtest. Welcher von den drei Punkten ist dir am wichtigsten?* Ziel ist es, die Entscheidungsgründe zu gewichten. Alternativ könnten auch Schulnoten für jeden Grund vergeben werden. Ein optionaler letzter Schritt bestünde darin, Entscheidungsgründe einzublenden, die von anderen, aber nicht von der aktuellen Testperson genannt wurden, und um deren Gewichtung zu bitten. Forschende wüssten, welche Entscheidungsgründe die Befragten von alleine nennen – ohne Beeinflussung durch die Forschenden – und welche Gründe die Befragten erst auf Nachfrage hin wichtig finden. Vorteil dabei ist, dass Maschinen vorurteilsfrei Kategorien bilden. Sie haben keine verzerrte Sichtweise, weil ihnen beispielsweise eine Person sympathischer ist als eine andere oder sie sich mit ihrer sprachlichen Ebene mehr oder weniger identifizieren können. Der Nachteil besteht darin, dass anfangs viel Kontrolle und Nachprogrammierung notwendig wären, da das System beispielsweise nicht von sich aus zwischen sinnvollen Kategorien wie *Umgang des Personals mit Kunden* und sinnlosen Kategorien wie *Hmhm* unterscheiden könnte.

10.3.2 Fachübergreifender Forschungsbedarf

Diese Arbeit behandelt die Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb aus Sicht der Jugendlichen. Andere Perspektiven sind wenig erforscht. Spannende wäre es, die Sicht der beteiligten Akteure – Jugendlicher und Betriebe – miteinander zu vergleichen, um bei-

spielsweise zu überprüfen, ob sie sich aus ähnlichen Gründen füreinander entscheiden, oder um beispielsweise zu überprüfen, ob Ausbildungsbetriebe ein realistisches Bild von den Entscheidungsgründen der Jugendlichen haben.

Grundlage einer solchen Forschungsarbeit könnte das organisationspsychologische Modell des *Person-Environment Fits* sein, das betrachtet, wie gut Person und Arbeitsumwelt zusammenpassen. Besonders relevant erscheinen mir die Teilaspekte *Person-Organization Fit* und *Person-Job Fit*. Beide sind recht gut untersucht, jedoch nicht für Auszubildende. Sagt der *Person-Job Fit* aus, wie gut Person und Beruf zusammenpassen, so sagt der *Person-Organization Fit* aus, wie gut Person und Betrieb zusammenpassen. Möglicherweise lieferte eine solche Betrachtungsweise wertvolle Erkenntnisse in Bezug auf die Typologie der Betriebs- und Berufswähler von Schank.

Anwendungsorientiert ließen sich Employer Branding und Ausbildungsmarketingaktivitäten erforschen, die die Entscheidungsgründe für den Ausbildungsbetrieb fokussieren. Wie Unterschiede zwischen den Entscheidungsgründen von Auszubildenden sowie Schülerinnen und Schülern nahelegen, stimmen Entscheidungsabsichten nicht zwangsweise mit der tatsächlichen Entscheidung und dem daraus resultierenden Handeln überein.

Literaturverzeichnis

ADM (Arbeitskreis Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e.V.), 2006. Richtlinie für die Befragung von Minderjährigen.

Albert, 2015. Narratives Einzelinterview mit Auszubildendem beim Landhaus Alte Eichen (9.9.2015).

Albert, M., Hurrelmann, K., Quenzel, G., Shell Deutschland Holding GmbH, TNS Infratest Sozialforschung (Hrsg.), 2015. Jugend 2015: eine pragmatische Generation im Aufbruch, Shell-Jugendstudie. Fischer Taschenbuch, Frankfurt am Main.

Alexander, 2014. Narratives Einzelinterview mit Auszubildendem bei FOCKE (3.11.2014).

Alina, 2015. Langinterview mit Schülerin (25.2.2015).

American Sociological Association (ASA), 1999. Code of Ethics and Policies and Procedures of the ASA Committee on Professional Ethics.

Anweiler, O., 1988. Schulpolitik und Schulsystem in der DDR. Leske + Budrich, Opladen.

Armor, D.J., 1969. The American school counselor a case study in the sociology of professions. Russell Sage Foundation, New York.

Aster, R., 1990. Schule und Kultur: zur Rekonstruktion schulischer Wirklichkeit aus dem Blickwinkel von Schülern und Lehrern: Monographie einer Hauptschule als Beitrag zur ethnographischen Schulforschung, Europäische Hochschulschriften. Reihe XI, Pädagogik, Publications universitaires européennes. Série XI, Pédagogie ; European university studies. Series XI, Education. P. Lang, Frankfurt am Main ; New York.

Bamberg, S., Davidov, E., Schmidt, P., 2008. Wie gut erklären „enge“ oder „weite“ Rational-Choice-Versionen Verhaltensveränderungen? Ergebnisse einer experimentellen Interventionsstudie, in: Diekmann, A., Eichner, K., Schmidt, P., Voss, T. (Hrsg.), Rational Choice: Theoretische Analysen und Empirische Resultate. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 143–169.

Bartout, R., 2014. Expertinneninterview mit Personalleiterin bei FOCKE (3.11.2014).

Beck, U., Brater, M., Wegener, B., 1979. Berufswahl und Berufszuweisung: zur sozialen Verwandtschaft von Ausbildungsberufen, Forschungsberichte aus dem Sonderforschungsbereich 101 (Sozialwissenschaftliche Berufs- und Arbeitskräfteforschung) der Universität München. Campus-Verlag, Frankfurt/Main ; New York.

Benno, 2015. Narratives Einzelinterview mit Auszubildendem bei Knittel (6.5.2015).

Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft, Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (MBS), 2015a. Rahmenlehrplan für die Jahrgangsstufen 1–10 der Berliner und Brandenburger Schulen – Teil C Wirtschaft-Arbeit-Technik – Jahrgangsstufe 7–10 (Berlin) Integrierte Sekundarschule – Jahrgangsstufen 5–10 (Brandenburg).

Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft, Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (MBSJ), 2015b. Rahmenlehrplan für die Jahrgangsstufen 1–10 der Berliner und Brandenburger Schulen – Teil A Bildung und Erziehung in den Jahrgangsstufen 1–10.

Besler, Y., 2015. Expertinneninterview mit Personalleiterin bei Knittel (26.3.2015).

Bibliographisches Institut, 2016a. Kriterium. DUDEN.

Bibliographisches Institut, 2016b. Grund. DUDEN.

Bortz, J., Döring, N., 2016. Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Springer Medizin Verlag, Heidelberg.

Brewer, J. M., 1942. History of vocational guidance, origins and early development. Harper & Brothers, New York.

British Sociological Association (BSA), 2002. Statement of Ethical Practice for the British Sociological Association.

Büchter, K., 2013. Wider den Gedächtnisverlust – die fünf Berufspädagogisch-historischen Kongresse und ihr Beitrag zur historiografischen Bildungsforschung. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis- Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung 42, 32–35.

Bundesagentur für Arbeit, 2009. Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland – Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife.

Bundesagentur für Arbeit, 2011. Arbeitsmarktberichterstattung: Gesundheits- und Pflegeberufe in Deutschland, Arbeitsmarktberichterstattung. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit, 2014. Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfte in der Kinderbetreuung und -erziehung, Arbeitsmarktberichterstattung. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit, 2016. Bewerber und Berufsausbildungsstellen – Analysedaten, Arbeitsmarkt in Zahlen. Nürnberg.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), 2013. Datenreport zum Berufsbildungsbericht – Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. BIBB, Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), 2015. Berufsbildungsbericht 2015. Bonn.

Bußhoff, L., 2015. Berufsberatung als Unterstützung von Übergängen in der beruflichen Entwicklung, in: Jungo, D., Zihlmann, R. (Hrsg.), Berufswahl in Theorie und Praxis: Konzepte Der Berufswahlvorbereitung und der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung unter veränderten Wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen. SDBB Verl, Bern, 9–64.

Calmbach, M., Borgstedt, S., Borchard, I., Thomas, P.M., Flaig, B.B., 2016. Wie ticken Jugendliche 2016? Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland. Springer, Wiesbaden.

- Calmbach, M., SINUS Markt- und Sozialforschung, 2011. Wie ticken Jugendliche 2012? Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland. Verlag Haus Altenberg, Düsseldorf.
- Chudoba, C., Meier, B., 1997. Berufswahl im biografischen Konzept. ARBEIT UND TECHNIK in der Schule 8, 402–409.
- Coleman, J. S., 1991. Handlungen und Handlungssysteme, Grundlagen der Sozialtheorie. Oldenbourg, München.
- Creswell, J. W., 2007. Qualitative inquiry & research design: choosing among five approaches, 2. Aufl. Sage Publications, Thousand Oaks.
- Daheim, H., 1970. Der Beruf in der modernen Gesellschaft – Versuch einer soziologischen Theorie beruflichen Handelns. Kiepenheuer & Witsch, Köln.
- Dahrendorf, R., 1965. Bildung ist Bürgerrecht : Plädoyer für eine aktive Bildungspolitik, Die Zeit-Bücher. Nannen-Verlag, Hamburg.
- Daniel, 2015. Narratives Einzelinterview mit Auszubildendem bei Studio Babelsberg (6.3.2015).
- DeStatis, 2010. Bildung – Lehrkräfte an allgemein bildenden Schulen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht. Gemeinsames Datenangebot der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Abgerufen unter: http://www.statistik-portal.de/Statistik-Portal/de_jb04_jahrtab24sch.asp (27.7.15).
- DeStatis, 2015. Bildungsstand der Bevölkerung 2015. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- DGS, BDS, 2014. Ethik-Kodex der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) und des Berufsverbandes Deutscher Soziologinnen und Soziologen (BDS).
- Egbert, B., 2014. Planungsaufgaben von Unternehmensgründern im Schülerverständnis: eine phänomenographische Untersuchung in der Sekundarstufe I, Beiträge zur Didaktik. Shaker, Aachen.
- Egloff, E., Jungo, D., 2015. Das Kooperationsmodell der Berufswahlvorbereitung, in: Zihlmann, R., Jungo, D. (Hrsg.), Berufswahl in Theorie und Praxis. SDBB Verl, Bern, 127–145.
- Emilia, 2015. Langinterview mit Schülerin (2.7.2015).
- Eugen, 2014. Narratives Einzelinterview mit Auszubildendem bei FOCKE (3.11.2014).
- Famulla, G.-E., 2013. Erfahrungen aus dem Programm „Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben“, in: Arbeitsweltorientierung und Schule. W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld, 11–41.
- Felicit, 2015. Langinterview mit Schülerin (1.6.2015).
- Fischer, A., 1961. Ausgewählte pädagogische Schriften. Ferdinand Schöningh, Paderborn.

- Fischer, A., 1916. Aufgabe und Entwicklung des deutschen Schulwesens nach dem Kriege. *Die deutsche Schule* 20, 328–342.
- Flick, U., 2011. *Triangulation: eine Einführung*. VS, Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Flick, U., 2014. *Qualitative Sozialforschung: eine Einführung, Orig.-Ausg., vollst. überarb. und Neuausg., 6. Aufl.*, Rororo Rowohlt's Enzyklopädie. Rowohlt-Taschenbuch-Verl, Reinbek bei Hamburg.
- Flick, U., Kardorff, E., von Steinke, I., 2010a. Was ist qualitative Forschung? Einleitung und Überblick, in: Flick, U., Kardorff, E., von Steinke, I., *Qualitative Forschung: Ein Handbuch*. Rowohlt, Hamburg, 13–29.
- Flick, U., Mey, G., Mruck, K., 2010b. Gütekriterien qualitativer Forschung, in: Mey, G., Mruck K., *Handbuch Qualitative Forschung in Der Psychologie*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 395–407.
- FOCKE, 2014a. FOCKE & Co. – Innovations for Packaging. Abgerufen unter: <http://focke.de/36/> (16.12.14).
- FOCKE, 2014b. *Ausbildungsflyer*.
- Forßbohm, D., 2010. Berufswahl als Entscheidung: eine Auseinandersetzung mit ausgewählten Konzepten zur Berufswahl unter geschlechtsspezifischer Perspektive, *Schriftenreihe Gender Studies*. Kovač, Hamburg.
- Geib, G., 2014. *Die Berufswahl von Jugendlichen und deren Bedeutung für Unternehmen – eine Studie zum Weimarer Land und zur Stadt Weimar*. Bachelor + Master Publ., Hamburg.
- Ginzberg, E., 1952. Toward a Theory of OCCUPATIONAL CHOICE. *Occupations: The Vocational Guidance Journal* 30, 491–494. doi:10.1002/j.2164–5892.1952.tb02708.x
- Gottfredson, G.D., Holland, J.L., 1990. A longitudinal test of the influence of congruence: Job satisfaction, competency utilization, and counterproductive behavior. *Journal of Counseling Psychology* 37, 389–398. doi:10.1037/0022–0167.37.4.389
- Greilinger, A., 2015. *Challenges of SMEs in Apprentices' Recruitment and Employment: Empirical Studies to Overcome the Skilled Labor Shortage*. Technische Universität München, München.
- Greilinger, A., Katz, M., 2015a. Handwerk als Option für Abiturienten? Eine empirische Untersuchung der Motivstrukturen von Abiturienten bei der Entscheidung für eine Ausbildung im Handwerk, in: *Gewinnung von Abiturienten für das Handwerk – Bedeutung, Möglichkeiten und Aktivitäten seitens der Handwerksorganisationen*. München, 63–132.
- Greilinger, A., Katz, M., 2015b. Vom Abitur zum Beruf – Determinanten der Berufs- und Arbeitgeberwahl von Abiturienten an der ersten Schwelle, in: *Gewinnung von Abiturienten für das Handwerk – Bedeutung, Möglichkeiten und Aktivitäten seitens der Handwerksorganisationen*. München, 13–61.

- Gustav Knittel GmbH & Co KG (Knittel), 2016. Knittel – Ihr Fachhandel für Farben, Tapeten, Bodenbeläge. Abgerufen unter: <http://www.knittel-farben.de/startseite/> (10.5.16).
- Gustav Knittel GmbH & Co KG (Knittel Postkarte), 2014. Knittel-Ausbildungspostkarte.
- Hannes, 2015. Narratives Einzelinterview mit Auszubildendem bei Studio Babelsberg (4.3.2015).
- Hassan-Yavuz, S., 2014. Lebensplanung und Berufsorientierung von Jugendlichen mit arabischem oder türkischem Migrationshintergrund – Eine qualitative Untersuchung.
- Hatch, J.A., 2002. Doing qualitative research in education settings. State University of New York Press, Albany.
- Hegelheimer, A., 1973. Berufsausbildung in der DDR: Versuch einer Einschätzung. Gewerkschaftliche Monatshefte 24, 179–193.
- Heinrich, 2015. Kurzinterview mit Schüler (28.1.2015).
- Heimerl, P., 2007. Fallstudien als forschungsstrategische Entscheidung, in: Qualitative Sozialforschung: Eine Einführung. Rowohlt Taschenbuch-Verlag, Hamburg, 381–400.
- Hirschi, A., 2013. Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion, in: Brüggemann, T., Rahn, S. (Hrsg.), Berufsorientierung: ein Lehr- und Arbeitsbuch, Waxmann Studium, Münster, 27–41.
- Hitzler, R., 2014. Wohin des Wegs? Ein Kommentar zu neueren Entwicklungen in der deutschsprachigen „qualitativen“ Sozialforschung, in: Mey, G., Mruck, K. (Hrsg.), Qualitative Forschung: Analysen und Diskussionen – 10 Jahre Berliner Methodentreffen. Springer VS, Wiesbaden, 55–72.
- Hitzler, R., 1991. Dummheit als Methode, in: Qualitativ-Empirische Sozialforschung: Konzepte, Methoden, Analysen. Westdeutscher Verlag, Opladen, 295–318.
- Hitzler, R., Eisewicht, P., 2014. Etnografische Forschungsdesigns. Forschungswerkstatt anlässlich des 10. Berliner Methodentreffens für Qualitative Sozialforschung (18.7.2014).
- Holland, J.L., 1959. A theory of vocational choice. Journal of Counseling Psychology 6, 35–45. doi:10.1037/h0040767
- Hörnig, H., 1965. Zu einigen Problemen im Hochschulwesen beim umfassenden Aufbau des Sozialismus in der DDR. Dietz, Berlin.
- Ida, 2015. Kurzinterview mit Schülerin (27.1.2015).
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, n.d. Berufe im Spiegel der Statistik. Abgerufen unter: <http://bisds.infosys.iab.de/> (3.8.2015).
- Jakob, 2015. Narratives Einzelinterview mit Auszubildendem bei Studio Babelsberg (6.3.2015).
- Janine, 2015. Langinterview mit Schülerin (17.6.2015).

- Johannes, 2015. Kurzinterview mit Schüler (19.1.2015).
- Jones, L. K., 1994. Frank Parsons' Contribution to Career Counseling. *Journal of Career Development* 20, 287–294. doi:10.1007/BF02106301
- Julia, 2015. Narratives Einzelinterview mit Auszubildender beim Landhaus Alte Eichen (9.9.2015).
- Julia 2, 2015. Langinterview mit Schülerin (8.4.2015).
- Jungblut, M., 1967. Der Job ist keine Schande mehr. *Die Zeit* vom 6.10.1967.
- Jungo, D., 2011. Berufswahlfreiheit – Psychologische Grundlagen und ihre Bedeutung für die Praxis, in: Marty, R., Hirschi, A., Jungo, D., Jungo, M., Zihlmann, R. (Hrsg.), *Berufswahlfreiheit – Ein Modell Im Spannungsfeld Zwischen Individuum und Umwelt*. SDBB Verlag, Bern, 39–98.
- Kay, 2015. Narratives Einzelinterview mit Auszubildendem bei Studio Babelsberg.
- Kelle, U., Kluge, S., 1999. Vom Einzelfall zum Typus: Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung, *Qualitative Sozialforschung*. Leske + Budrich, Opladen.
- Kleining, G., 1982. Umriss zu einer Methodologie qualitativer Sozialforschung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 34, 224–253.
- Krämer, Reinhard, 2001. Die Berufsberatung von den Anfängen bis heute. Abgerufen unter: <https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mje4/~ededi/l6019022dstbai627031.pdf> (10.3.2016).
- Kriegler, W.R., 2012. *Praxishandbuch Employer Branding – mit Arbeitshilfen online*. Haufe-Lexware, Freiburg im Breisgau.
- Krumboltz, J.D., Mitchell, A.M., Jones, G.B., 1976. A Social Learning Theory of Career Selection. *The Counseling Psychologist* 6, 71–81. doi:10.1177/001100007600600117
- Kuckartz, U., 2010. *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten*, 3. aktualisierte Aufl., Lehrbuch. VS, Verl. für Sozialwiss., Wiesbaden.
- Kuhrt, W., 1989. Zur Berufsorientierung in der Deutschen Demokratischen Republik (DDR), in: *Internationaler Arbeitskreis Sonnenberg (Hrsg.), Berufsorientierung und Technische und Ökonomische Bildung*. Braunschweig, 161–181.
- Lambrecht, W., 2007. Deutsch-deutsche Reformdebatten vor „Bologna“. *Zeithistorische Forschungen* 4, 472–477.
- Landhaus Alte Eichen, n.d. Aktuelle Stellenangebote – Landhaus am See Alte Eichen Bad Saarow. Abgerufen unter: <http://www.landhaus-alte-eichen.de/de/jobs/index.html> (2.10.15).
- Lazear, E., 2003. *Firm-Specific Human Capital: A Skill-Weights Approach* (No. w9679). National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.

- Legewie, H., 2005. 12. Vorlesung: Gütekriterien und Qualitätssicherung qualitativer Methoden. Abgerufen unter: http://www.ztg.tu-berlin.de/download/legewie/Dokumente/Vorlesung_12.pdf (28.1.2016).
- Lena, 2015. Langinterview mit Schülerin (7.2.2015).
- Lina, 2015. Narratives Einzelinterview mit Auszubildender beim Landhaus Alte Eichen (9.9.2015).
- Lucie, 2015. Langinterview mit Schülerin (9.4.2015).
- Lynn, 2015. Kurzinterview mit Schülerin (9.1.2015).
- Mandy, 2014. Narratives Einzelinterview mit Auszubildender bei FOCKE (3.11.2014).
- Mareike, 2015. Narratives Einzelinterview mit Auszubildender beim Landhaus Alte Eichen (9.9.2015).
- Marie, 2015. Langinterview mit Schülerin (25.2.2015).
- Max, 2015. Langinterview mit Schüler (1.6.2015).
- Mayring, P., 2010. Qualitative Inhaltsanalyse Grundlagen und Techniken. Beltz, Weinheim.
- Mc Donald's Deutschland Inc., Institut für Demoskopie Allensbach, Hurrelmann, K., 2013. Pragmatisch glücklich: Azubis zwischen Couch und Karriere. Die Mc Donald's Ausbildungsstudie 2013. München.
- Mc Donald's Deutschland Inc., Institut für Demoskopie Allensbach, Hurrelmann, K., 2015. Entschlossen unentschlossen: Azubis im Land der (zu vielen) Möglichkeiten. Die Mc Donald's Ausbildungsstudie 2015. München.
- Meier, B., 2002. Biografisch orientierte Berufswahlvorbereitung, in: Schudy, J. (Hrsg.), Berufsorientierung in der Schule. Klinkhardt, Bad Heilbrunn.
- Meier, B., 2007. Wie finden Schülerinnen und Schüler ihren (ersten) Ausbildungsberuf? UNTERRICHT Arbeit + Technik 35, 48–55.
- Meier, B., 2013. Wirtschaft und Technik unterrichten lernen: : Didaktik für den Fachbereich Arbeit, Wirtschaft, Technik. Oldenbourg Schulbuchverlag, München.
- Merkens, H., 1992. Teilnehmende Beobachtung: Analyse von Protokollen teilnehmender Beobachter, in: Hoffmeyer-Zlotnik, J. (Hrsg.), Analyse Verbaler Daten: Über Den Umgang Mit Qualitativen Daten. Westdeutscher Verlag, Opladen, 216–247.
- Mey, G., Mruck, Katja, 2007. Qualitative Interviews, in: Naderer, G., Balzer, E. (Hrsg.), Qualitative Marktforschung in Theorie und Praxis : Grundlagen, Methoden und Anwendungen. Gabler, Wiesbaden, 249–278.
- Mey, G., Mruck, K., 2014. Zur Einführung in den Themenband: Hintergrund, Konzept, Erfahrungen und Reflexionen zum „Berliner Methodentreffen qualitative Sozialforschung“, in:

- Mey, G., Mruck, K. (Hrsg.), Qualitative Forschung: Analysen und Diskussionen – 10 Jahre Berliner Methodentreffen. Springer VS, Wiesbaden, 9–32.
- Michelle, 2015. Langinterview mit Schülerin (9.6.2015).
- Naderer, G., 2007a. Auswertung & Analyse qualitativer Daten, in: Naderer, G., Balzer, E. (Hrsg.), Qualitative Marktforschung in Theorie und Praxis: Grundlagen, Methoden und Anwendungen. Gabler, Wiesbaden, 363–391.
- Naderer, G., 2007b. Standortbestimmung aus theoretischer Perspektive, in: Naderer, G., Balzer, E. (Hrsg.), Qualitative Marktforschung in Theorie und Praxis: Grundlagen, Methoden und Anwendungen. Gabler, Wiesbaden, 15–30.
- Nathalie, 2015. Langinterview mit Schülerin (9.6.2015).
- Neumer, J., 2009. Gemeinsame Entscheidungsfindung: Perspektiven, Ansatzpunkte und blinde Flecken. Eine theoretische Erörterung. Abgerufen unter: [http://www.isf-muenchen.de/pdf/Expertise-Gemeinsame %20Entscheidungsfindung.pdf](http://www.isf-muenchen.de/pdf/Expertise-Gemeinsame%20Entscheidungsfindung.pdf) (16.3.2016).
- Nico, 2015. Kurzinterview mit Schüler (27.1.2015).
- Nielsen, J., 2012. Usability 101: Introduction to Usability- NN/g Nielsen Norman Group – Evidence-Based User Experience Research, Training, and Consulting. Abgerufen unter: <https://www.nngroup.com/articles/usability-101-introduction-to-usability/> (3.2.2016).
- Nieskens, B., 2009. Wer interessiert sich für den Lehrerberuf – und wer nicht? Berufswahl im Spannungsfeld von subjektiver und objektiver Passung, 1. Aufl. Cuvillier, Göttingen.
- Nowak, G., 2002. Berufswahl – Theorie und Praxis bei Lehrabsolventinnen. Abgerufen unter: http://www.mychoice.at/fileadmin/user_upload/Downloads/Berufswahl_YCS_Design.pdf (10.2.2016).
- Parsons, F., 1909. Choosing a Vocation, Reprint 2009. ed. BiblioLife, Charleston, South Carolina.
- Paul, 2015. Kurzinterview mit Schüler (9.1.2015).
- Peter, 2015. Langinterview mit Schüler (8.4.2015).
- Pfadenhauer, M., 2009. Das Experteninterview: Ein Gespräch auf gleicher Augenhöhe, in: Buber, R., Holzmüller, H.H. (Hrsg.), Qualitative Marktforschung: Konzepte – Methoden – Analysen. Gabler Verlag/GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden, Wiesbaden, 449–461.
- Picht, G., 1964. Die deutsche Bildungskatastrophe. Analyse und Dokumentation, Olten: Walter-Verlag. Walter-Verlag, Olten.
- Pina, 2014. Langinterview mit Schülerin (30.9.2014).

- Porath, J., 2013. *Beförderung von Arbeits- und Berufsorientierung bei Schüler(inne)n der Berufsfachschule durch den Einsatz von Lernaufgaben: eine konstruktiv-evaluative Studie*, 1. Aufl., Schriften zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Hampp, München.
- Porath, J., 2014. *Beförderung der Berufsorientierung von Jugendlichen im beruflichen Übergangssystem auf der Folie eines konstruktivistisch-kognitionstheoretischen Lernverständnisses*. bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Abgerufen unter: <http://www.bwpat.de/ausgabe/27/porath> (10.3.2016).
- Reichertz, J., 2014. *Die Konjunktur der qualitativen Sozialforschung und Konjunkturen innerhalb der qualitativen Sozialforschung*, in: Mey, G., Mruck, K. (Hrsg.), *Qualitative Forschung: Analysen und Diskussionen – 10 Jahre Berliner Methodentreffen*. Springer VS, Wiesbaden, 87–102.
- Robin, 2015. *Kurzinterview mit Schüler (28.1.2015)*.
- Rosalie, 2015. *Kurzinterview mit Schülerin (20.1.2015)*.
- Rosenthal, G., 2002. *Biographisch-narrative Gesprächsführung: zu den Bedingungen heilsamen Erzählens im Forschungs- und Beratungskontext*. *Psychotherapie und Sozialwissenschaft* 4. Abgerufen unter: <http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/5676> (1.2.2016).
- Runge, D., 2015. *Experteninterview mit Restaurantleiter im Landhaus Alte Eichen (9.9.2015)*.
- Schank, C., 2011. *Die Betriebswahl im dualen System der Berufsausbildung: eine empirische Analyse aus mittelstandsökonomischer Perspektive*, 1. Aufl., VS Research. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Schank, C., 2012. *Ökonomische und außerökonomische Werteorientierung in der Organisationswahl*. *Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik* 13, 62–81.
- Schmidt, S. J., Gizinski, M. (Hrsg.), 2004. *Handbuch Werbung, Medienpraxis*. Lit, Münster.
- Schreier, M., 2012. *Qualitative content analysis in practice*. Sage Publications, London; Thousand Oaks, Calif.
- Schreier, M., 2014. *Varianten qualitativer Inhaltsanalyse: Ein Wegweiser im Dickicht der Begrifflichkeiten*. *FORUM: QUALITATIVE SOZIALFORSCHUNG* 15.
- Schudy, J., 2002. *Berufsorientierung als schulstufen- und fächerübergreifende Aufgabe*, in: Schudy, J. (Hrsg.), *Berufsorientierung in der Schule*. Klinkhardt, 9–16.
- Schütze, F., 1976. *Zur Hervorlockung und Analyse von Erzählungen thematisch relevanter Geschichten im Rahmen soziologischer Feldforschung: dargestellt an einem Projekt zur Erforschung von kommunalen Machtstrukturen*, in: Weymann, A., *Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hrsg.), Kommunikative Sozialforschung: Alltagswissen und Alltagshandeln, Gemeindemachtforschung, Polizei, Politische Erwachsenenbildung*. Fink, München, 159–260.

- Sebastian, 2015. Narratives Einzelinterview mit Auszubildendem beim Landhaus Alte Eichen (9.9.2015).
- Silke, 2014. Narratives Einzelinterview mit Auszubildender bei FOCKE (3.11.2014).
- Sina, 2015. Langinterview mit Schülerin (09.04.2015).
- Springer Gabler Verlag, n.d. Stichwort: Homo oeconomicus. Gabler Wirtschaftslexikon. Abgerufen unter: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/homo-oeconomicus.html> (16.3.2016).
- Stange, B., Passarge, B., 2011. Attraktiv als Ausbildungsbetrieb – Weniger! Älter! Was tun? IHK Stade für den Elbe-Weser-Raum, Stade.
- Steigleder, S., 2007. Die strukturierende qualitative Inhaltsanalyse im Praxistest: eine konstruktiv kritische Studie zur Auswertungsmethodik von Philipp Mayring. Tectum-Verlag., Marburg.
- Studio Babelsberg AG, n.d. Ausbildung – Studio Babelsberg AG. Abgerufen unter: <http://www.studiobabelsberg.com/unternehmen/jobs-karriere/ausbildung/> (20.4.15).
- Super, D.E., 1953. A theory of vocational development. *American Psychologist* 8, 185–190. doi:10.1037/h0056046
- Super, D.E., 1980. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior* 16, 282–298. doi:10.1016/0001-8791(80)90056-1
- Suri, H., 2011. Purposeful Sampling in Qualitative Research Synthesis. *Qualitative Research Journal* 11, 63–75. doi:10.3316/QRJ1102063
- Therese, 2014. Langinterview mit Schülerin (26.9.2014).
- Timon, 2015. Narratives Einzelinterview mit Auszubildendem bei Knittel (4.5.2015).
- Tolga, 2015. Narratives Einzelinterview mit Auszubildendem bei Knittel (6.5.2015).
- Venhues, K., 2015. Experteninterview mit Personalleiterin von Studio Babelsberg (4.3.2015).
- Vivien, 2015. Narratives Einzelinterview mit Auszubildender bei Knittel (6.5.2015).
- Vodafone Stiftung Deutschland, 2014. Schule, und dann? Herausforderungen bei der Berufsorientierung von Schülern in Deutschland.
- von Unger, H., 2014. Forschungsethik in der qualitativen Forschung: Grundsätze, Debatten und offene Fragen, in: von Unger, H., Narimani, P., M´Bayo, R. (Hrsg.), *Forschungsethik in der qualitativen Forschung*. Springer Fachmedien Wiesbaden, Wiesbaden, 15–39.
- Vroom, Victor H., 1964. *Work and motivation*. Wiley, Oxford.

Wattanasuwan, K., Buber, R., Meyer, M., 2007. Das narrative Interview und die narrative Analyse, in: Flick, U. (Hrsg.), *Qualitative Sozialforschung: Eine Einführung*. Rowohlt, Hamburg.

Yin, R.K., 2009. *Case study research: design and methods*, 4. Ausgabe, *Applied social research methods*. Sage Publications, Los Angeles, Calif.

Zöllner, H., 1993. Wenn Berufswahlvorbereitung die Schüler nicht erreicht. Perspektiven eines biographischen Berufswahlunterrichts. *Pädagogik* 45, 14–17.

Zunker, V.G., 2016. *Career counseling: a holistic approach*, 9. Ausgabe. Cengage Learning, Boston, MA

Anlagenverzeichnis

Anlage 1 – Leitfaden für Kurzinterview mit Schülerinnen und Schülern	XXVII
Anlage 2 – Leitfaden für Langinterview mit Schülerinnen und Schülern.....	XXVIII
Anlage 3 – Leitfaden für Interview mit Auszubildenden	XXIX
Anlage 4 – Leitfaden für Experteninterview mit Ausbildungsbeauftragten	XXXI
Anlage 5 – Leitfaden für das Protokoll zur teilnehmenden Beobachtung.....	XIV
Anlage 6 – Kodierleitfaden für Schülerinterviews	XV

Anlage 1 – Leitfaden für Kurzinterview mit Schülerinnen und Schülern

Schön, dass du da bist! Und danke, dass du dir die Zeit für dieses Interview nimmst.

Ich möchte dich heute ein wenig kennenlernen und werde dir deshalb einige Fragen stellen. Es gibt keine falschen, sondern nur richtige Antworten. Also sag mir einfach, was du denkst. Wenn du auf eine Frage nicht antworten magst, ist das okay. Und du kannst natürlich immer dazwischenfragen.

Fangen wir an:

1. Wie heißt du?
2. Wann und wo bist du geboren?
3. In welche Schule und Klasse gehst du?
4. Wie lauten deine Telefonnummer und E-Mail-Adresse?
5. Mit wem wohnst du zusammen?
 - a. Hast du Geschwister? Wie viele und wie alt?
 - b. Wie oft siehst du deinen anderen Elternteil? Wo lebt der?
 - c. Seit wann wohnst du im Heim/Pflegefamilie/betreutem Wohnen? Wo davor?
6. Welche Sprache sprichst du zu Hause?
7. Arbeiten deine Eltern? Was und wo?
8. Wo kommen deine Eltern her?
9. Was hast du für Hobbies?
 - a. Was machst du nach der Schule und an den Wochenenden und in den Ferien?
10. Du machst dieses Jahr ein Schulpraktikum: Wann?
11. Wie gut oder schlecht bist du in der Schule?
 - a. Bist du mit deinen Schulleistungen zufrieden?
 - b. Welche Fächer machen dir mehr, welche weniger Spaß?
 - c. In welchen Fächern bist du mehr, in welchen weniger gut?
12. Welchen Schulabschluss strebst du an?
13. Wenn du mit der Schule fertig bist, was möchtest du dann machen?
14. Wo willst du denn deine Ausbildung machen/später arbeiten? Wie soll es da sein?
15. Stell dir mal vor, du bist so alt wie deine Eltern: Wie soll dein Leben dann aussehen?
16. An welchen Orten oder in welchem Umfeld fühlst du dich wohl und warum?
 - a. Wie ist das zu Hause?
 - b. In der Schule?
 - c. Im Sportverein, etc.?
17. Dann habe ich noch eine letzte Frage: Hast du irgendeine Behinderung oder Beeinträchtigung, zum Beispiel eine Lese-Rechtschreib-Schwäche oder bist chronisch krank?

Danke dir, dass du dir die Zeit für das Interview genommen hast. Ich schreibe jetzt erstmal ab, was du und andere Schüler und Schülerinnen mir erzählt haben. Dann melde ich mich wieder bei dir. Hättest du denn Lust auf ein zweites Interview? Es wird voraussichtlich (Termin abhängig von Schulpraktikum) stattfinden. Wie kann ich dich am besten erreichen?

Anlage 2 – Leitfaden für Langinterview mit Schülerinnen und Schülern

Einplaudern ohne Aufnahme (Wie geht's? Wie läuft's in der Schule? Schöne Ferien gehabt?)

1. Du warst gerade im Schulpraktikum. Wie war's?
 - a. Wo warst du?
 - b. Was hast du gemacht?
 - c. Was hat dir gefallen? Was nicht? Am Job? An dem Betrieb?
2. Könntest du dir vorstellen, da eine Ausbildung zu machen? Warum (nicht)?
3. Stell dir mal vor, du machst nach der Schule eine Ausbildung: Wie sollte deine Traumausbildung sein?
 - a. Wo?
 - b. Wer soll das sein?
 - c. Was willst du lernen?
 - d. Wie soll dein Arbeitstag aussehen?
 - e. Was ist dir sonst noch wichtig (Verdienst, Ort, Bekannte,...)?
4. Wie suchst du nach dieser Ausbildung? Wie gehst du vor?
5. In meiner Doktorarbeit geht es darum, aus welchen Gründen sich Jugendliche für einen Ausbildungsbetrieb entscheiden. Wie würdest du entscheiden, wo du eine Ausbildung machst?
 - a. Welche Gründe berücksichtigen?
 - b. Was ist dir wichtig?
6. Wie muss der Betrieb sein, damit der zu dir passt?
7. Wie findest du das vorher raus?
8. Mit wem sprichst du über die Ausbildungs-/Berufswahl?
 - a. Worüber sprecht ihr?
 - b. Was raten dir diese Personen?

Vielen Dank

Anlage 3 – Leitfaden für Interview mit Auszubildenden

- Nur richtige Antworten
- Transkript – gegenlesen

Biografisches

1. Wie heißen Sie?
2. Wie alt sind Sie?
3. Was für eine Ausbildung machen Sie und wo?
4. Welchen Schulabschluss haben Sie? Sonstige Bildungsabschlüsse oder Berufserfahrung?
5. Wo sind Sie aufgewachsen und welche ist ihre Muttersprache?

Entscheidung für den Ausbildungsbetrieb

6. Wie sind sie zu Ihrer Ausbildung bei BETRIEB gekommen?

Aus welchen Gründen haben Sie entschieden, hier eine Ausbildung zu machen?

Wann haben Sie begonnen, darüber nachzudenken? Wie haben Sie sich dafür entschieden?

Wie sind Sie auf das Unternehmen aufmerksam geworden? Wie auf den Beruf?

Wie ging es dann weiter?

Aus welchem Grund haben Sie gesagt: Ja, hier möchte ich meine Ausbildung machen?

Wo und wie haben Sie sich über die Ausbildung bei BETRIEB informiert? Persönlich?

7. Wie haben Sie das Unternehmen im Vorfeld wahrgenommen?

Was für einen Eindruck hatten Sie?

Wofür steht es?

Rückblick – Entscheidung nochmal

8. Nehmen wir an, Sie würden noch einmal eine Ausbildung machen: Wie suchen Sie den Ausbildungsbetrieb aus?

9. Woran machen Sie im Vorfeld fest, dass es der Richtige ist? Welche Überlegungen stellen Sie an?

10. Würden Sie heute genauso entscheiden wie damals? Warum (nicht)?

Rat für Schüler*innen

11. Stellen Sie sich vor, ein Schüler ist bald mit der Schule fertig und möchte eine Ausbildung machen. Wie kann/soll sich diese Person entscheiden? Welchen Rat geben Sie ihr?

12. Wie kann/soll Schule einem dabei helfen, den passenden Ausbildungsbetrieb zu finden?

Anlage 4 – Leitfaden für Experteninterview mit Ausbildungsbeauftragten

1. Wofür steht das Unternehmen als Arbeitgeber?
 - a. Was macht es als Arbeitgeber für Auszubildende aus?
2. Wie werben Sie um Auszubildenden?
 - a. Mit welchen Maßnahmen?
 - b. Mit welchen Inhalten?
 - c. Wen wollen Sie erreichen?
3. Aus welchen Gründen entscheiden sich Jugendliche für eine Ausbildung bei Ihnen?

Herzlichen Dank für das Interview. Dürfte ich Infomaterial mitnehmen, das Sie auch potenziellen Auszubildenden zur Verfügung stellen?

Anlage 5 – Leitfaden für das Protokoll zur teilnehmenden Beobachtung

Sinneswahrnehmungen

1. Visuell
 - a. Lage und Aussehen des Gebäudes/Werksgeländes
 - b. Ausstattung des Gebäudes/der Arbeitsplätze und dazugehörigen Arbeitstischen, wirkt aufgeräumt
 - c. Erscheinungsbild der Mitarbeiter*innen
2. Auditiv
 - a. Geräuschpegel am Arbeitsplatz
 - b. Art der Hintergrundgeräusche
 - c. Tonfall der Mitarbeiter*innen
3. Olfaktorisch
 - a. Art der Gerüche
 - b. Intensität
4. Taktil
 - a. Beschaffenheit der Gebäudeausstattung
5. Gustatorisch ggf.

Umgangsformen

Beobachtung im Zeitverlauf (z. B. Auszubildende am Arbeitsplatz)

Wie alles auf mich wirkt

Anlage 6 – Kodierleitfaden für Schülerinterviews

Kategorie	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
0 Persönliches			
0.1 Familiensituation	Welche Menschen zur Familie gehören und mit wem sie zusammenleben	Ich wohne mit meinen Eltern zusammen.	Alles, was sich auf die Form des Zusammenlebens und Eltern/Geschwister bezieht
0.2 Wohnort	Wo die Jugendlichen leben	Dallgow-Döberitz	Name des Ortes oder nähere Bezeichnung wie auf dem Dorf, im Havelland, etc.
0.3 Hobbys/ Freizeit	Was die Jugendlichen neben Unterricht und Hausaufgaben machen	Hm, Hobbys würde ich jetzt generell erstmal Sport sagen. Aber ich hab sechs-sieben Jahre lang Leistungssport im Schwimmen gemacht.	Aktuelle Freizeitbeschäftigungen der Jugendlichen oder frühere, die sie geprägt haben und die sie für wichtig erachten
0.4 Alter	Alter in Jahren	15 Jahre	sh. Definition
0.5 Berufe der Familie	Berufe der Eltern und naher Angehöriger	Meine Mutter ist Verkäuferin und mein Vater ist Systemtechniker.	Berufe bzw. Erwerbsstatus der Eltern und Angehöriger, falls die Jugendlichen von selbst darauf beziehen
0.6 Schuljahr	Schuljahr	9. Klasse	sh. Definition
0.7 Beeinträchtigung/Behinderung	Beeinträchtigung, die für Berufsleben relevant sein könnte	Also, Stehen und Laufen ist jetzt schon schwer für mich. Also, ich hab' ja Knochenrheuma.	Jedwede Form von Behinderung oder Beeinträchtigung, die die Jugendlichen nennen von Teilleistungsschwäche bis Schwerbehinderung.
0.8 Migrationshintergrund	Ob Jugendliche oder Eltern aus dem Ausland zugezogen sind	deutsch, Eltern aus Russland	Enge Auslegung: Entweder die Jugendlichen, einer oder beide Elternteile sind aus dem Ausland zugezogen. Oft Zweisprachigkeit.
1 Ausbildung			
1.1 Platzsuche	Vorgehen, um Ausbildungsplatz zu bekommen.	Ja, ich habe vor, ein Praktikum dort zu machen entweder in den Februarferien oder in den Sommerferien nochmal	Hier geht es um die konkrete Berufswahl; also Schritte, die die Jugendlichen unternehmen, um auch wirklich einen Ausbildungsplatz zu bekommen.
1.2 Abwägungen	Abwägen von Berufen, Tätigkeiten oder Kontextfaktoren gegeneinander	Ich kenn die Contras, aber ich kenn auch die Pros. Und die Pros überwiegen für mich in meinem Kopf halt mehr.	Gründe für oder gegen einen Beruf oder Teile davon von allgemein, sh. Ankerbeispiel, bis hin zu speziellen Tätigkeiten oder Kontextfaktoren
1.2.1 Schule/ Abizulassung	Abwägen von Weiterführung der Schullaufbahn oder Aufnahme einer Ausbildung	Also erstmal ja, dass ich nicht nach der zehnten Klasse dasitze, ich hab keine Zulassung und dann hab ich aber auch keinen Aus-	SchülerIn möchte Unsicherheiten minimieren; sieht Schule und Ausbildung als Alternativen.

		bildungsberuf	
1.2.2 Passung	Abwägen, ob SchülerIn sich im Betrieb wohlfühlt	Wenn ich genauer darüber nachdenke und mir vorstelle, dass wenn ich länger hier bin, dann ist es doch nicht ganz gut, dann lass ich's lieber. Insofern, wenn ich bei der Ausbildung dabei bin, hab' ich mir das auch ganz genau überlegt.	SchülerIn überlegt, wie wichtig ihm/ihr das Ausbildungsumfeld ist und welche Konsequenzen er/sie aus Nicht-Passung zieht.
1.2.3 Belastung	Belastungen, denen sich Jugendliche spezielle ausgesetzt sehen	Weil ich glaube, dass, also wir haben ja auch jetzt Psychologieunterricht, und wenn unsere Lehrerin erzählt, dass sie manche Sachen auch nicht gerne macht oder, ähm, selbst mal zum Psychologen musste. Ich würde mich da einfach viel zu sehr reinversetzen und das wäre, glaube ich, nicht so meins. ☹	Die Art der Belastung, die sie sehen und wie sie damit umgehen. Das reicht von: „Unter Stress kann ich besser arbeiten“, bis hin zu: „Die geschlossene Psychiatrie interessiert mich, aber auf Dauer macht sie mich kaputt. Also mach ich da nur ein FSJ.“
1.2.4 Vereinbarkeit	Abwägen, ob und wie Beruf und Privatleben zusammenpassen	Aber Schichtdienst. Wenn ich später selbst Kinder haben möchte, geht das nicht.	Thematisiert Aspekte, bei denen ein Beruf mit dem anvisierten Privat-/Familienleben in Konflikt stehen.
1.2.5 Verdienst	Abwägen von interessanten Tätigkeiten und Verdienstmöglichkeiten	wenn ich jetzt z. B. Fotografie studieren würde, ist es nicht so einfach, danach den Beruf weiterzuführen. Denn es gibt sehr viele Fotografen und man muss auch irgendwie bekannt werden und gefragt sein, weil ansonsten hat man halt keine Chance, irgendwie Geld zu verdienen.	Tätigkeiten, die den SchülerInnen Spaß machen, werden auf ihre Verdienstmöglichkeiten hin untersucht und ggf. verworfen.
1.3 Ausbildungsbetrieb			
1.3.1 Gründe für Betrieb	Gründe für Ausbildungsbetrieb, die breit gefasst sind	Dass ich mich wohlfühle. Also es hängt alles zusammen. Das Gesamte muss stimmen.	Gründe, die nicht in spezifische Unterkategorie reinfallen
1.3.1.1 Unter-	Arbeitsumfeld, Art des	sozial, nicht zu spießig,	Das kann sowohl eine Be-

nehmensklima	Miteinanders im Betrieb	zuvorkommend	Schreibung der Betriebseigenschaften sein, als auch dessen, was sie mit dem/der SchülerIn machen
1.3.1.2 Verdienst	Gehalt	Einmal, äh, Geld ist doch wichtig.	Was sie verdienen wollen.
1.3.1.3 Spaß	Spaß/Freude an Arbeit	Ich möchte schon Spaß auf Arbeit haben.	Die intrinsische Motivation der Azubis: Spaß an der Tätigkeit und am Miteinander.
1.3.1.4 Sinnes- eindrücke	Aussehen/Geruch/Stimmung im Betrieb	Das fand ich in Potsdam wiederum gut. Da haste rechts die Blumenschalen gesehen und links so kleine Sträuße schon fertig gesehen. Deko. Also schön aufgeteilt.	Das, was emotional aufgenommen wird und die Atmosphäre beeinflusst.
1.3.1.5 Ruf	Ansehen, Prestige, Image	Und wenn ich jetzt auf die Kriterien gehe, wenn ich sofort den Namen lese, welche mich besonders ansprechen.	Wie angesehen der Betrieb ist
1.3.1.6 Größe	Betriebsgröße	So was Mittleres. Nicht zu viele Menschen und nicht zu wenig. Also so, das es halt, ja, (Pause), also nicht übergroß ist. Und nicht zu klein, sodass halt nur drei Zimmer oder so sind	Wie groß oder klein der Betrieb sein soll.
1.3.1.7 Arbeitszeiten	Arbeitszeiten	Und geregelte Arbeitszeiten	Von konkreten Anfangszeiten hin zu ‚kein Schichtdienst‘ etc.
1.3.1.8 Personal	Verhalten von und Sympathie zu KollegInnen und Vorgesetzten	vertrauenswürdige Menschen, die mich akzeptieren, wie ich bin	Wie das Personal sein soll oder ist über alle Hierarchiestufen hinweg.
1.3.1.8.1 Kollegen/Team	Verhalten und Umgang im Team	Ich glaube eher, also ich bin eher ein Mensch, der freundschaftlich mit Kollegen umgehen würde, weil ich mag es nicht, wenn man so tut, als ob man sich kaum kennt, obwohl man ja zusammenarbeitet und das ist, glaube ich, erleichtert viel, wenn man sich versteht	Wie man sich auf ähnlicher Hierarchiestufe bzw. im Team verhält und wie sich das auf Jugendliche auswirkt

1.3.1.8.2 Vorgesetzte	Verhalten und Umgang von Vorgesetzten	Also beides, hm, sagen wir mal. Ähm, also ich möchte nicht nur alles alleine machen. Ich würd' schon gerne Aufgaben kriegen. Also, ähm, du musst das und das machen. Und dass man das irgendwie auf seine eigene Art macht. Das heißt, wenn ich jetzt sage. Also wenn der Chef sagt: ‚Ach, koch das.‘ Da muss man das zwar kochen. Aber man kann das mit seinem eigenen Geschmack kochen. Aber man muss, dass man seine eigenen Sachen mit dem verbindet, was der Chef sagt.	Welches Verhalten sich die Jugendlichen speziell von Führungskräften wünschen
1.3.1.8.3 Umgang mit Azubi	Wie KollegInnen und Vorgesetzte mit Azubis umgehen	Die haben auch Interesse an mir gezeigt. Die wollten was über mich erfahren. Was ich mache in meiner Freizeit. Wie ich darauf gekommen bin auf diesen Beruf.	Es geht speziell um die Interaktion der restlichen Belegschaft mit den Auszubildenden
1.3.1.8.4 Umgang mit Kunden	Wie KollegInnen und Vorgesetzte mit KundInnen umgehen	Da schnaggeln wir mal 'ne Runde. Machen hier ein Pläuschchen, da ein Pläuschchen. Und sagen dem Kunden: ‚Nehmen 'se mal von dem und von dem.‘ Die in Potsdam, die beraten dich auch.	Es geht um die Interaktion der Belegschaft mit KundInnen
1.3.1.8.5 Bekannte	Vertraute Personen in Betrieb	und, ähm, ob da vielleicht schon Verwandte oder Freunde drauf waren. Mama hat ja auch total viele Freunde. Also, ja, es muss ja auf jeden Fall Spaß machen.	Ob es einen persönlichen Kontakt zum/im Betrieb gibt und ggf. wie sich der auf das Verhalten der Jugendlichen auswirkt
1.3.1.9 Ort	Geografische Lage oder Art des Arbeitsumfelds	In einer Stadt, die ich schön finde. Wenn ich's mir jetzt aussuchen könnte, wär	Beschreibung des Ortes, an dem sie ihre Ausbildung machen wollen: von einem ganz konkreten im Ort Y bis hin zur

		Hamburg optimal.	Branche oder allgemeinen Beschreibung
1.3.1.9.1 Arbeitsweg	Weg zur Ausbildungsstätte/Anbindung	Na, das sollte schön in der Nähe sein. (Pause) Also ich müsste ja auch mit Bus und Bahn hinkommen. Deswegen.	Wie sich die Ausbildungsstätte zum Wohnort
1.3.1.9.2 konkreter Betrieb	Name oder Umschreibung des Betriebs	Bei der AWO	SchülerIn hat einen konkreten Wunschbetrieb
1.3.2 Gründe gegen Betrieb	Gründe gegen Ausbildungsbetrieb, die breit gefasst sind	Und wer das von Anfang nicht gut macht, der verkackt auf gut Deutsch.	Gründe, die nicht in spezifische Unterkategorie gehören
1.3.2.1 Tätigkeiten/Aufgaben	Tätigkeiten im Betrieb, die SchülerIn nicht gefallen	Weil in der Apotheke, die haben mir ja eine Ausbildung angeboten, aber ich könnte nicht jeden Tag das Gleiche machen.	Aufgaben und Tätigkeiten, die in diesem Betrieb anfallen bzw. von SchülerIn in Bezug zu diesem Betrieb gesetzt werden, und die er/sie ablehnt
1.3.2.2 Unternehmensklima	Arbeitsatmosphäre/Umgang miteinander	Und (Pause), ja, da hat sich keiner mit mir unterhalten. Nichts. Ich hab' da meine Aufgaben gekriegt: ‚Ja, du machst jetzt Blumen sauber. (Pause) Und wenn de kleine Rosen hast, machste so Angebotssträuße.‘ Ich hab... Keiner weist dich in irgendwas ein. Auch wenn die schon drei Jahre zusammenarbeiten.	Wie die Belegschaft miteinander umgeht und wie sich das für die Jugendlichen anfühlt, dort zu sein.
1.3.2.3 Sinneseindrücke	Aussehen/Geruch/Gefühl im Betrieb	Und in Berlin war's nicht so. Da hast du nichts gerochen. Als ob das alles Kunstblumen wären	Was die Jugendlichen sehen/hören/riechen/schmecken im Betrieb, was bei ihnen ein schlechtes Gefühl/einen schlechten Eindruck hinterlässt.
1.3.2.4 Stress	Hektik, Hetze	Und da war der Chef auch da. Und der hat immer Hektik gemacht, ist immer hin und her gewuselt.	Art, der Belegschaft mit Stress umzugehen und was das bei den Jugendlichen auslöst.
1.4 Ausbildungsberuf			
1.4.1 Voraussetzungen/Anforderungen	Vorbedingungen, um Beruf zu erlernen	Oh Gott. Ich glaub, mehr Möglichkeiten gab's gar nicht. Ja, Film, Theater oder so Fotoshootings. Aber so	Voraussetzungen, die für einen Ausbildungsberuf besonders sind bzw. abgeschlossene Friseurlehre, um Visagistin zu werden

		für Fotoshootings braucht man eigentlich so keine Extra-Ausbildung.	
1.4.2 Gründe für Beruf	Gründe für Beruf, die breit gefasst sind	Aber ich glaube, dass Kinder auch ziemlich offenen Menschen sind und ziemlich ohne Vorurteile an Menschen rangehen. Deshalb glaube ich, könnte mir das auch ziemlich gut gefallen.	Grund passt nicht in spezielle Unterkategorie bzw. lässt sich nicht sinngemäß darein aufteilen
1.4.2.1 Familie	Positiver Einfluss der Familie auf Berufswahl	Meine ganze Familie ist bei der Polizei. Also meine Verwandten. Und dadurch finde ich das halt interessant.	Von konkreten Vorbildern in dem Beruf über den allgemeinen Rückhalt von zu Hause bis hin zu speziellen Anlässen, einen Beruf erlernen zu wollen
1.4.2.2 Arbeitszeiten	Wann Jugendliche arbeiten wollen	Zeiten selbst einteilen	Meist sind es konkrete Zeitvorstellungen, die für den Job typisch sind, manchmal dienen auch die Arbeitszeiten Erwachsener als Wunschvorlage.
1.4.2.3 Perspektiven	Möglichkeiten, die aus der Ausbildung erwachsen	Also ich wollt' einen Beruf haben, wo ich Zukunft habe. Und Blumen wird's immer geben. Und wenn's nur so kleine Gestecke sind.	Es kann darum gehen, den erlernten Beruf fortzuführen, aber auch sich Fähigkeiten in der Ausbildung anzueignen, die man woanders einsetzen kann.
1.4.2.4 Verdienst	Einkommen aus Ausbildung und anschließender Tätigkeit	Na, für das, was ich arbeite, möchte ich auch gut bezahlt werden. Also, das heißt jetzt nicht, dass ich das nur mache wegen des Geldes. Das muss mir auch Spaß machen. Ich muss ja später auch mein Leben verdienen können. Das reicht ja nicht, wenn ich später einen Job mache, wo ich vielleicht 2,50 Euro die Stunde.	Es kann sowohl der konkrete Stundenlohn sein bzw. der Verdienst, der den gewünschten Lebensstandard ermöglicht, als auch der Stellenwert, den der Verdienst im Vergleich zu anderen Gründen für den Ausbildungsberuf einnimmt.
1.4.2.5 Spaß	Spaß/Freude am Beruf	Ja, er soll anstrengend sein, aber auch Spaß machen.	Hier geht es um die intrinsische Motivation, etwas Bestimmtes zu erlernen/eine Tätigkeit auszuüben.

1.4.2.6 Sinn	Gesellschaftlicher Nutzen und persönliche Erfüllung	irgendwas wo man Menschen hilft oder der Umwelt.	Zu erkennen, was man geleistet hat sowohl im Kleinen-Individuellen wie z. B. bei einem Werkstück als auch im Großen-Ganzen z. B. indem man Menschen hilft
1.4.2.7 Inhalte/Tätigkeiten/Ablauf	Organisatorische Aspekte der Ausbildung	Und ich glaube, dann hab' ich mal eine Woche Schule und dann mal arbeiten oder so	Vom Rahmenlehrplan über das Führungsverhalten bis hin zum Urlaubsplan – alles, was nicht in die Unterkategorien fällt
1.4.2.7.1 Neues lernen	Freude am Wissenszuwachs	Und ich finde es halt, es ist, man lernt da auch viel. Die ganzen Geräte, wie die so funktionieren. Was da alles für Technik hintersteckt. Das möchte ich schon gerne wissen.	Was die Jugendlichen lernen wollen und das ihnen das Spaß macht
1.4.2.7.2 Etwas Kreatives	Künstlerisch-gestalterische Ausbildungselemente	Dekorieren, mit Farben experimentieren. Ja, (Pause) dekorieren und Farben, das war die Hauptgruppe.	Jugendlichen betätigen sich gerne kreativ; neben gestalterischen sind auch musische oder Bewegungselemente denkbar.
1.4.2.7.3 Abwechslung	Variation von Tätigkeiten/Umfeld	Weil da ist ja auch jeden Tag etwas anderes, was man unternehmen kann.	Abwechslung kann sich auf Tätigkeiten, Einsatzorte, Menschen beziehen; alle Aspekte von Arbeit, die variieren können.
1.4.2.7.4 Interaktion	Arbeit mit sozialen Wesen	mit Menschen sprechen	Arbeit mit Tieren, Menschen – auch speziellen Personengruppen
1.4.2.7.5 Verhalten	Verhalten der Auszubildenden	Man muss ja auch freundlich immer sein, gut gelaunt, dass man diese Sachen so übt.	Wesenszüge, die Auszubildende mitbringen bzw. gut zu beherrschen glauben und mögen
1.4.2.7.6 Keine Büroarbeit	Alles außer Arbeit im Büro	Also ich möchte nicht den ganzen Tag im Büro rumsitzen.	Von reiner Ablehnung der Büroarbeit bis hin zu alternativen Tätigkeiten, die den Jugendlichen zusagen
1.4.3 Gründe gegen Beruf	Gründe gegen Beruf, die breit gefasst sind	Und dann hab' ich so mitgekriegt, wenn ich wirklich was lernen will, muss ich in die Schweiz, Österreich gehen. Weil wenn du nicht in die Schweiz gehst, lernst du nüscht.	Grund passt nicht in spezielle Unterkategorie bzw. lässt sich nicht sinngemäß darein aufteilen
1.4.3.1 Tätigkeiten/Aufgaben	Tätigkeiten im Beruf, die SchülerIn nicht	Ich möchte jetzt nicht fremde Menschen	Tätigkeiten, die typisch für den Beruf sind und auch nicht

	gefallen	massieren.	durch positive Aspekte relativiert werden.
1.4.3.2 Arbeitszeiten	Wann Jugendliche nicht arbeiten wollen	Aber das ist von den Zeiten überhaupt nichts für mich, weil's auch an den Wochenenden ist. Ja, und auch abends bis spätabends und so.	Arbeitszeiten, die gegen einen speziellen Beruf sprechen und nicht durch positive Aspekte relativiert werden
1.4.3.3 Trennung Hobby und Beruf	Dinge, die in der Freizeit in Ordnung sind, aber nicht im Beruf	möchte Pferde als Hobby machen und nicht zum Beruf	Das kann um den Zeitaufwand gehen, bis zu dem eine Tätigkeit Spaß macht, aber auch um Erlebnisse in der Freizeit, die einen Beruf verleiden
2 Nach der Schule			
2.1 Aktueller Plan	Was die Jugendlichen nach der Schule vorhaben		komplett aufgeteilt in Unterkategorien für statistische Zwecke
2.1.1 Ausbildung	Ausbildungsberuf	Ich könnte eine Ausbildung zur Feinmechanikerin machen oder Mechatroniker. Obwohl mich eher Feinmechaniker interessieren würde.	Jugendliche nennen Ausbildung als erste Wahl oder eine von mehreren gleich gewichteten erste Wahlmöglichkeiten
2.1.2 Duales Studium	Duales Studium	studieren in Richtung Wirtschaft; duales Studium	Jugendliche nennen Duales Studium als erste Wahl oder eine von mehreren gleich gewichteten erste Wahlmöglichkeiten
2.1.3 Studium	Studium	Nach der Schule: Astrophysik studieren	Jugendliche nennen Studium als erste Wahl oder eine von mehreren gleich gewichteten erste Wahlmöglichkeiten
2.1.4 Auslandserfahrung	Ins Ausland gehen	weiß noch nicht, erstmal Auslandsjahr oder Weltreise	Jugendliche nennen Auslandsaufenthalt als erste Wahl oder eine von mehreren gleich gewichteten erste Wahlmöglichkeiten
2.1.5 Freiwilliges Jahr	Freiwilliges Soziales, Ökologisches oder Technisches Jahr	Nein, eigentlich würde ich gerne erst ein freiwilliges soziales Jahr machen und dann in die Ausbildung gehen.	Jugendliche nennen eine Form des Freiwilligendienstes als erste Wahl oder eine von mehreren gleich gewichteten erste Wahlmöglichkeiten
2.1.6 Unklar	Wissen es noch nicht	keine Ahnung	Jugendliche wissen noch nicht, was sie nach der Schule machen möchten.
2.1.7 Abitur mit Schulwechsel	Schulwechsel	strebt Abi an, wenn nicht, dann Ausbildung oder Fachabi	SchülerIn muss auf eine andere Schule wechseln, um das Abitur zu machen; blickt noch

			nicht weiter in die Zukunft
2.1.8 Mehrere Richtungen denkbar	Mehrere Optionen erste Wahl	Ich glaub, Medizin oder Jura. Aber ich glaub', mehr Medizin.	Jugendliche nennen mehrere Möglichkeiten als erste Wahl oder geben eine grobe Richtung vor, die noch nicht fest-schreibt, wie es weitergeht.
2.2 Plan B	Weitere Optionen, nicht an erster Stelle	Und Fachabi mache ich ja nur, falls es mit den beiden Ausbildungen nicht klappen sollte. Und ich hab' mich ja auch schon beworben und wurde angenom-men und habe auch mein Praktikum dafür. Also, das sticht wieder ganz heraus, weil ich beim Rechtsanwalt eins mache.	Jugendliche nennen eine oder mehrere Formen der Zu-kunftsgestaltung als zweite oder noch weniger präferierte Wahl.
2.3 Früherer Plan	Nicht mehr nach der Schule geplant	Ich wollte auch, bis ich zwölf war, wollt ich Tierärztin werden.	Frühere Pläne für die Zeit nach der Schule, die die Ju-gendlichen verworfen haben.
3 Ratschläge/ Meinungen	GesprächspartnerInnen	Auf jeden Fall mit meiner Familie. Dann mit meiner Friseurin. Also halt auch mit meinen Freunden. Mit meiner besten Freundin red ich auch immer wieder drüber	Mit wem die Jugendlichen sprechen. Übergreifender Code wird angewandt, wenn es rein um den Ratschlagge-ber/Gesprächspartner geht, aber nicht um die Inhalte
3.1 Zur Ausbil-dungssuche	Ratschläge zur Ausbil-dungssuche	Ja, und die Frau [Na-me], die das Projekt leitet, und der ich immer einen Statusbe-richt schicke, die hat auch gesagt: ‚Auf was für Dinge du alles ach-test.‘ Auf die würde sie gar nicht so achten. Weil Hauptsache sie ist, sie hat das Gefühl, okay, da bin ich gut aufgehoben, allet chic und dat waret. Und ich hab' gesagt: ‚Nee, nee, nee!‘	Hinweise/Meinungen zu der Art und Weise, wie der oder die Jugendliche sich einen Ausbildungsplatz suchen soll
3.2 Zum Prakti-kum	Ratschläge zum Prak-tikum	Ich habe jemanden gefragt, der letztes Jahr ein Praktikum im Zoo gemacht hat. Und sie wollte mir sagen,	Was anderen Personen den Jugendlichen vom Praktikum erzählen bzw. ihnen dahinge-hend raten.

		ob da noch was frei ist und so. Und dann, ja mal gucken.	
3.3 Zum Beruf/Zur Ausbildung	Ratschläge zu Ausbildung und Arbeit	Die anderen sagen alle immer, ich soll mir bei der Hebamme auf jeden Fall gut Gedanken machen drüber. Weil es ist halt ein körperlich anstrengender Job. Und man muss auch, ich nenn's mal, Sachen sehen, die manche Menschen nicht vertragen können.	Was anderen Personen den Jugendlichen von der Ausbildung und dem Beruf erzählen bzw. ihnen dahingehend raten.
3.4 Zum Arbeitgeber	Ratschläge zum Arbeitgeber	Also ich habe ein Angebot – sage ich mal – von einem Bekannten, der arbeitet im DESY	Was anderen Personen den Jugendlichen von der Ausbildung und dem Beruf erzählen bzw. ihnen dahingehend raten.
3.5 Zur Lebensplanung	Ratschläge zur Lebensplanung	Dem ist das egal. Hauptsache ich verdien' Geld.	Was anderen Personen den Jugendlichen zur ihrer weiteren Lebensplanung erzählen bzw. ihnen dahingehend raten.
4 Praktikum	Praktika, die die Jugendlichen machen	Ja, einmal im Krankenhaus und einmal in der Apotheke.	Praktikumsberuf oder Ort; alles, was eine Aufschlüsselung zulässt
4.1 Anstrengung	Belastung durch Praktikum	Also zu Anfang musste man sich erstmal wieder daran gewöhnen, die sechs Stunden, die ganze Zeit zu stehen.	Körperliche und geistige Belastung möglich; vom ungewohnten Stehen über den Lärmpegel bis hin zur Verarbeitung von Eindrücken
4.2 Eindrücke	Beobachtungen am Praktikumsgegenstand	Der war z. B. elf Monate und der war so ein bisschen, so nicht hochbegabt, aber der war sehr weit schon im Gegensatz zu den anderen und die anderen haben noch gar nichts verstanden, was man mit denen redet.	Was Jugendliche beim Praktikum miterleben, was sie bewegt, z. B. das Verhalten von Kunden, Kindern, etc.
4.3 Personal/KollegInnen	Verhalten von und Sympathie zu KollegInnen und Vorgesetzten	Haben dann auch gleich du gesagt. Also, dass man sich versteht. Man merkt ja, ob man sich gut versteht oder nicht und	Wie das Personal mit den Jugendlichen umgeht und ob die sich mit dem Personal wohlfühlen.

		das war ja der Fall.	
4.4 Inhalte/Tätigkeiten/Ablauf	Organisatorische Aspekte des Praktikums	Wir sind halt mit dem Brautpaar durch den Park gelaufen und ich durfte dann auch den Brautstrauß halten, weil die den da gerade nicht brauchten.	Welche Aufgaben die Jugendlichen ausführen. Aber auch, wie das Praktikum organisiert ist, wie die Abläufe sind und was die Jugendlichen unternommen haben, um es zu bekommen.
4.6 Gründe für Praktikum	Gründe für Ausbildungsbetrieb, die breit gefasst sind	Und es hatte keiner die Idee. Deswegen habe ich das genommen.	Gründe, die nicht in spezifische Unterkategorie reinfallen
4.6.1 Interesse	Spaß und Neugier an Tätigkeiten/Betrieb	Und das hat mir auch gut gefallen. Und so war es halt bei der Tanzschule auch. Das ich geguckt hab': Was gefällt mir so? Was mach' ich in meiner Freizeit?	Oft sind es Freizeitaktivitäten, die Jugendliche als Beruf ausprobieren wollen. Das Interesse kann aber auch breiter gefasst sein.
4.6.2 Berufsoption	Beruflicher Praxistest	Hm, ja, in der, hm, 9. Klasse. Ich wollte, ja, hm, eigentlich am Anfang Maskenbildnerin werden. Also habe ich versucht. Mich möglichst früh schon beim Theater beworben, also an verschiedenen. Jetzt z. B. Berliner Oper, oder, irgendwas, noch Renaissance-Theater oder Schlosstheater.	Jugendliche probieren, ob ihre Erwartungen an einen bestimmten Beruf der Wirklichkeit entsprechen und sie sich vorstellen können, ihn später auszuüben.
4.6.3 Kontakt/Vorheriges	Persönlicher Bezug zu Betrieb/Tätigkeit	ich wollte mal in eine Kita gehen, weil da kenne ich halt die Erzieherinnen	Mehrere Varianten möglich: Jugendliche gehen in Betrieb, weil sie persönliche Kontakte dahin haben – zweites Praktikum im selben Betrieb möglich. Oder sie machen ein Praktikum im selben Beruf, aber in einem anderen Betrieb.
4.6.4 Erholung	Abschalten/Etwas Anderes tun	Hat mir gut gefallen. Ja, es war nochmal was zum Runterkommen. Ja, hat Spaß gemacht.	Das Praktikum wird für leicht erachtet, dient als Ausgleich anderer Belastungen, ist nicht mit beruflichen Erwartungen verknüpft.

4.6.5 Abwechslung	Variation von Tätigkeiten/Umfeld	Das ist, weil ich gern mit Menschen kommuniziere und weil ich gerne draußen und drinnen bin. Und das ist ein Job, wo man nicht nur an einem Ort ist, quasi nichts macht und nur was eintippt. Und da kriegt man alles mit: Menschen kennt man. Und man hat so Abwechslung in dem Beruf. Und das gefällt mir eigentlich. Jeder Tag ist nicht so wie der nächste.	Möchte Abwechslung im Praktikum, zieht den Praktikumsberuf allerdings nicht als berufliche Option in Betracht
5 Lebensplanung	Übergeordnetes Lebenskonzept bzw. Voraussetzungen dafür	so wie meine Eltern: nicht reicht und arrogant sein, sondern einen Wohlstand haben und trotzdem bodenständig sein	Die Oberkategorie Lebensplanung bezieht sich aufs Leben als Ganzes, z. B. werden Eltern als Vorbild genannt oder ein gewisser materieller Wohlstand; woher der kommen soll, wird nicht genannt.
5.1 Freizeit	Hobbys/Freizeit	ich möchte eine Weltreise hinter mir haben	Was die Jugendlichen gerne erleben/machen möchten.
5.2 Familie/Partnerschaft	Familie/Partnerschaft	ich glaube, ich hätte ganz gern schon mal Kinder. Ich weiß nur nicht wann	Hier ist Platz für Partner, Kinder, Haustiere – oder eben nicht. Kurz: die verwandte Sozialgemeinschaft.
5.3 Wohnort	Wohnort	Aber so ein kleines Häuschen mit so 'nem kleinen Garten ist schon schön.	Wohnort kann eine geografische Bezeichnung sein, z. B. in Hamburg oder in der Region, aber auch die eigene Behausung, z. B. Haus oder Wohnung.
5.4 Beruf	Erwerbsarbeit	Ich hoffe halt, dass ich dann einen Beruf hab, von dem ich leben kann	Von breit gefasster Berufstätigkeit bis hin zu genauer Bezeichnung wie Architekt.
6 Persönlichkeit	Merkmale der Jugendlichen	habe kein Problem, mich mit anderen auseinanderzusetzen oder Konflikte auszutragen	Diese Persönlichkeitsmerkmale werden allgemein von den Jugendlichen geäußert und (noch) nicht mit dem Berufsleben und evtl. geforderten Eigenschaften in Verbindung gebracht. Meist stecken sie noch in der Orientierungs- und nicht in der Wahlphase.

7 Informationsverhalten	Breite Suchstrategie	Früher hab' ich gedacht, Architekt ist mein Ein und Alles. Aber wenn das nicht klappt? Und da kamen halt die Zeiten, wo ich mich sehr viel informiert habe, welche Berufswünsche auch noch sein könnten	hier geht es generell um Berufsorientierung, also nicht die konkrete Suche nach einem Ausbildungsplatz, sondern noch die Findungsphase, in der der oder die Jugendliche herausarbeitet, wie es nach der Schule weitergehen soll und welche Richtung sie einschlägt
7.1 Internet	Berufs-/Ausbildungssuche im Internet	Im Internet da gab's, da bin ich auf die Seiten gegangen, wo man einen Test machen kann, um die Berufe zu bestimmen, die zu einem passen könnten.	Jugendliche nutzen das Internet, um Informationen über Berufe und Betriebe zu beschaffen.
7.2 Arbeitsagentur	Berufs-/Ausbildungssuche über die Bundesagentur für Arbeit	Hm, halt auch durch meine Mutter. Und halt wir waren im Berufsberatungszentrum hier in Potsdam. Und da hatte ich halt auch geguckt.	Jugendliche nutzen das Informationsangebot der Bundesagentur für Arbeit, um Informationen über Berufe und Betriebe zu erhalten
7.3 Praktikum/Schnuppertag	Berufs-/Ausbildungssuche durch Hospitation	Äh, einfach mal Praktikum da machen oder für ein paar Tage da rein schnuppern.	Jugendliche machen Praktika oder nehmen an Schnuppertagen teil, um Informationen über Berufe und Betriebe zu beschaffen.
7.4 Persönliche Nachfrage	Berufs-/Ausbildungssuche durch persönliche Nachfrage	Oder. (Pause) Ruft da mal an und fragt, wie es ist. Sodass man einen Einblick gewinnt, wie der Beruf da eigentlich ist.	Jugendliche wenden sich per Telefon oder von Angesicht zu Angesicht an Firmenangehörige, um Informationen über Berufe und Betriebe zu beschaffen.
7.5 Kunden befragen	Meinungsbild anhand von Kundenmeinung	Also, (Pause) ich glaube, ich würd's anders machen als andere Leute. Also ich würde mir einfach so Patienten, ich nenn's jetzt mal Patienten, im Krankenhaus vornehmen. Und sie befragen, was sie so denken über das Krankenhaus und das Personal.	Jugendliche fragen Kundenmeinungen ab, um Informationen über Betriebe zu erhalten