

Deduktive empirische Sozialforschung im Rahmen der
„Nichtklassischen Theorie der Selbststeuerung“

Dargestellt am Beispiel eines Evaluationsprojektes
zur außerbetrieblichen Berufsausbildung

- Anhänge -

Dissertation
zur Erlangung des akademischen Grades
Doktorin der Philosophie
Dr. phil.

Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie
der Freien Universität Berlin

Erstgutachter: Prof. Dr. Walter Dürr
Zweitgutachter: Prof. Dr. Günter Faltin

Tag der Disputation: 21. Juni 2007

Dipl.-Päd. Petra Aisenbrey

Koppenplatz 7
10115 Berlin
Tel.: 030/ 61 62 11 60
eMail aisenbre@zedat.fu-berlin.de

Anhänge Übersicht

Anhang 1: Interviewleitfäden und anonymisierte Protokolle

Anhang 2: Quantitative Auswertung

Anhang 3: Beantwortung der Leitfragen

Anhang 1

1. Interviewleitfaden für Leitungsmitglieder.....	2
2. Interviewleitfaden für Mitarbeiter	4
3. Interviewleitfaden für Auszubildende.....	6
4. Anonymisiertes Protokoll zum Erstbesuch Jugendwerkstatt Tischlerei	8
5. Anonymisiertes Interview mit der Einrichtungsleitung Jugendwerkstatt Tischlerei	12
6. Anonymisiertes Interview mit der Ausbildungsleitung Jugendwerkstatt Tischlerei	19
7. Anonymisiertes Interview mit der sozialpädagogischen Betreuung Jugendwerkstatt Tischlerei.....	25
8. Anonymisiertes Interview mit dem Förderlehrer Jugendwerkstatt Tischlerei.....	32
9. Anonymisiertes Interview mit den Auszubildenden Jugendwerkstatt Tischlerei.....	34

1. Interviewleitfaden für Leitungsmitglieder

Persönliche Daten

- Name, Alter, Familienstand
- Beruflicher Werdegang, Qualifikation
- Entscheidungsgründe für die jetzige Tätigkeit

Aktuelle Tätigkeit

- Stellenbeschreibung
- Inhalte der Tätigkeit
- Tätigkeiten im direkten Kontakt mit den Auszubildenden
- Persönliche pädagogische Konzeption
- Perspektiven und Pläne

Institution/ Organisation

- Aufbauorganisation
- Ausbildungsangebote (Entscheidungsgründe), Ausbildungsplätze, Mitarbeiterstellen, Schlüssel, Nachbesetzung
- Rechtsform (Vor- und Nachteile hinsichtlich Führungsstruktur und Budgetierung)
- Budgetierung (Unsicherheiten, zusätzliche Einnahmen, Investitionen, Personalkosten, Miete)
- Umgang mit den Ressourcen (Höhe, Verwendung, Kriterien, Controlling)
- Weiterbildung, Supervision
- Technische Ausstattung und deren Beurteilung
- Kontakte zu anderen Institutionen (Behörden, Betriebe, Arbeitsamt, Handwerkskammer, Handelskammer, Innungen, andere Ausbildungsträger, Jugendhäuser, andere soziale Einrichtungen)
- Absichten und Ziele der Zusammenarbeit (Konkurrenz, Stadtteilorientierung)
- Öffentlichkeitsarbeit, Akquisition (Ausbildungs- und Praktikumsplätze, Kooperationspartner)
- Absehbare bzw. geplante Veränderungen (andere Standbeine, Projekte)

Ausbildung und Betreuung

- Ausbildungsziele (Teilqualifikation, Hauptschulabschluss, Verlängerung der Ausbildungsgänge, Spezialisierungsmöglichkeiten)
- Pädagogische Konzeption der Einrichtung (Werte und soziale Kompetenzen, Schlüsselqualifikationen, „Sekundärtugenden“, Konsequenzen bei Fehlverhalten)
- Ernstcharakter (Echtaufträge, Übungsfirma)
- Stand der Diskussion zu Block- oder Tagesformunterricht in der Berufsschule
- Welche psychologische, sozial- und berufspädagogische Begleitung wird den Auszubildenden angeboten (Prüfungsvorbereitung, Förderpläne, Motivierung, Kontrolle, Bewerbungstraining, Nachbetreuung)?
- Vergleich der außerbetrieblichen mit der betrieblichen Ausbildung

Verhältnis zu Mitarbeitern

- Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Berufsgruppen (Ausbildungsleiter, Sozialpädagogen, sonstige Mitarbeiter), Gremienarbeit
- Ablauforganisation (Teamsitzungen, Besprechungen, informelle Kommunikation)
- Führungsstil

Klientel

- Zielgruppe (Rahmenvorgaben, Veränderungen)
- Auswahlmechanismen, eigene und fremdbestimmte Auswahl- und Ausschlusskriterien, Bewerber pro Stelle; Einstellungsverfahren
- Arbeitsmarktchancen, Vergleich mit betrieblicher Ausbildung
- Prüfungserfolge, Ausbildungsabbrüche, Kündigungen (Gründe)

Rahmenbedingungen

- Finanzierung und Förderrichtlinien (Mischfinanzierung, Fonds, Gesetzesgrundlagen)
- Einfluss auf politische Entscheidungen
- Situation und Trends auf dem Arbeitsmarkt, Vermittlungschancen, tatsächliche Vermittlung
- Berufsordnungsmittel, Neuordnung der Berufe

2. Interviewleitfaden für Mitarbeiter

Persönliche Daten

- Name, Alter, Familienstand
- Beruflicher Werdegang, Qualifikation
- Entscheidungsgründe/ Motivation für die jetzige Tätigkeit; Veränderungen im Verlauf

Aktuelle Tätigkeit

- Stellenbeschreibung
- Ausbildungsalltag, Inhalt der Tätigkeit, Arbeitsablauf
- Tätigkeiten im direkten Kontakt mit den Auszubildenden und sonstige Tätigkeiten (Verwaltung, Gremienarbeit)
- Persönliche pädagogische Konzeption und fachliche Vermittlung
- Wo liegen die persönlichen Stärken und Schwächen; eigene Kriterien für Erfolg beziehungsweise Misserfolg der eigenen Tätigkeit?
- Perspektiven und Pläne

Institution/ Organisation

- Aufbauorganisation
- Ausbildungsangebote, Ausbildungsplätze, Mitarbeiterstellen
- Budgetierung, eventuelle Unsicherheiten, zusätzliche Einnahmen, Investitionen
- Weiterbildung, Supervision
- Technische Ausstattung und deren Beurteilung
- Kontakte zu anderen Institutionen (Behörden, Betriebe, Arbeitsamt, Handwerkskammer, Handelskammer, Innungen, andere Ausbildungsträger, Jugendhäuser, andere soziale Einrichtungen)
- Absichten und Ziele der Zusammenarbeit (Konkurrenz, Stadtteilorientierung)
- Öffentlichkeitsarbeit, Akquisition (Ausbildungs- und Praktikumsplätze, Kooperationspartner, Ausbildungs-, Fertigungsleiter)

Ausbildung und Betreuung

- Ausbildungsziele (Teilqualifikation, Hauptschulabschluss, Verlängerung der Ausbildungsgänge, Spezialisierungsmöglichkeiten)
- Verlauf der Ausbildung und didaktische Strukturierung (Leittext, selbstorganisiertes Lernen, Ausbildungspläne)
- Pädagogische Konzeption der Einrichtung (Werte und soziale Kompetenzen, Schlüsselqualifikationen, „Sekundärtugenden“)
- Ernstcharakter (Echtaufträge, Übungsfirmen)
- Welche psychologische, sozial- und berufspädagogische Begleitung wird den Auszubildenden angeboten (Prüfungsvorbereitung, Förderpläne, Motivierung, Kontrolle, Umgang mit Konflikten, Konsequenzen bei Fehlverhalten, Bewerbungstraining, Nachbetreuung)?

Verhältnis zu Kollegen/ Vorgesetzten

- Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Berufsgruppen (Ausbildungsleiter, Sozialpädagogen, sonstige Mitarbeiter)
- Ablauforganisation (Teamsitzungen, Besprechungen, informelle Kommunikation)
- Zusammenarbeit mit Leitungsmitgliedern, Gremienarbeit

Klientel

- Zielgruppe (Rahmenvorgaben, Veränderungen)
- Zusammensetzung der Gruppe (Umgangsformen, Gruppenreisen, gemeinsame Mahlzeiten)
- Auswahlmechanismen, eigene und fremdbestimmte Auswahl- und Ausschlusskriterien, Bewerber pro Stelle; Einstellungsverfahren
- Soziale und finanzielle Situation (Ausbildungsvergütung, Sozialhilfe, Schulden)
- Arbeitsmarktchancen, Vergleich mit betrieblicher Ausbildung
- Lernschwierigkeiten, Prüfungserfolge, Ausbildungsabbrüche, Kündigungen (Gründe)

Berufsschule

- Abstimmung zwischen außerbetrieblicher Ausbildung und Berufsschule
- Block- oder Tagesformunterricht
- Zusammenarbeit mit Berufsschullehrern
- Einschätzung der schulischen Anforderungen an die Auszubildenden
- Zusätzlicher Förderunterricht in der Berufsschule oder in der Ausbildungseinrichtung

Rahmenbedingungen

- Situation und Trends auf dem Arbeitsmarkt, Vermittlungschancen, tatsächliche Vermittlung
- Berufsordnungsmittel, Neuordnung der Berufe

3. Interviewleitfaden für Auszubildende

Persönliche Daten

- Name, Alter, Familienstand, Nationalität

Aktuelle Situation

- Beschreibung des Ausbildungsalltags (Weg zur Arbeit, Tagesablauf, Tätigkeiten, Berichtshefte)
- Arbeitsplatz (eigenes Werkzeug, eigene Werkbank, Maschinen, Arbeitsschutz, Verantwortung)
- Zusammenarbeit mit Auszubildenden und Mitarbeitern
- Situation in der Gruppe der Auszubildenden (Zusammensetzung, Umgangsformen)
- Schulische und berufliche Erfahrungen vor Ausbildungsbeginn
- Wie kam es zu der jetzigen Ausbildung (Fremd- und Eigenmotivation); ursprünglicher Berufswunsch; wie kam der Kontakt zum Ausbildungsträger zustande?
- Entspricht die jetzige Ausbildung den Erwartungen, werden andere Ausbildungsmöglichkeiten gewünscht?
- Wie wird die derzeitige persönliche Situation beurteilt (Geld, Wohnung, familiäre Verhältnisse, Freundeskreis, Schwierigkeiten und Vorteile als Frau, Ausländer)?
- Persönliche Entwicklung während der Ausbildung
- Persönliche Stärken und Schwächen

Ausbildung und Betreuung

- Aufbau und Ablauf der Ausbildung
- Arbeiten die Auszubildenden verschiedener Lehrjahre gemeinsam?
- Ernstaufträge, Übungsfirmen
- Praktikum (Suche, Befürchtungen, Wünsche, Erfahrungen)
- Unterstützung durch die Mitarbeiter während des Praktikums
- Einschätzung des Berufsschulunterrichts (Erfahrungen, Befürchtungen, Wünsche)
- Unterstützung durch die Mitarbeiter während der und nach den Berufsschulzeiten (Förderunterricht)
- Gruppenreisen, gemeinsame Mahlzeiten, Erholungsmöglichkeiten während der Arbeit, Pausengestaltung
- Welche Ansprechpartner stehen zur Verfügung (Auszubildende/ Ausbilder/ Sozialpädagogen/ Psychologen/ Leiter)?
- Wahl der Ansprechpartner, nach welchen Kriterien?
- Wie werden Unterstützungsangebote wahrgenommen und beurteilt?
- Gibt es Kontakte zu Mitarbeitern und Auszubildenden über die Ausbildungszeit hinaus?
- Wie werden Arbeitszeiten und -inhalte kontrolliert?

- Offizielle Kündigungsgründe
- Hilfestellungen durch die Mitarbeiter im Ausbildungsalltag (bei fachlichen und/oder persönlichen Problemen)
- Bewertung der Kontrolle und der Hilfestellungen (eigene Wünsche)?
- Wie werden die strukturellen Veränderungen der Einrichtung erlebt?

Zusatzqualifikation

- Möglichkeit, einen Schulabschluss zu absolvieren
- Teilqualifikationen, Spezialisierungsmöglichkeiten
- Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten (zum Beispiel „sekundäre Arbeitstugenden“) werden neben den Fachkenntnissen vermittelt?

Einschätzungen und Zukunftsperspektiven

- Anwendbarkeit/ Verwertbarkeit des Gelernten (theoretische und praktische Ausbildungsinhalte, sonstige Fähigkeiten)
- Vergleich mit der betrieblichen Ausbildung (Anforderungen, Arbeitsmarktchancen)
- Bewerbungstraining
- Eigene Aktivitäten bei der Arbeitsplatzsuche und Unterstützung durch die Mitarbeiter
- Nachbetreuung (Kontakt zu Ehemaligen)
- Wünsche/ Zukunftspläne

4. Anonymisiertes Protokoll zum Erstbesuch Jugendwerkstatt Tischlerei

Forschungsteam: Aisenbrey, Dürr, Krüger
Datum: 26.05.1997
Zeit: 10.30 - 12.30 Uhr
Gesprächspartner: Herr H. (Leiter), Herr W. (Ausbildungsleiter, Meister), Frau N. (Gesellin)
Protokollant: Krüger
Protokolldatum: 23.06.1997

Die Jugendwerkstatt bietet zehn Ausbildungsplätze zum Tischler. In der Großstadt gibt es die unterschiedliche Ausbildung zum Bau- und Möbeltischler nicht. Die Ausbildung dauert drei Jahre.

Die Jugendwerkstatt führt neben der Berufsausbildung auch Berufsvorbereitungsmaßnahmen durch. Aufgrund von Einsparungen wird in Kürze die Hälfte der Berufsvorbereitungsplätze wegfallen und damit auch eine Mitarbeiterstelle. Herr H. bemerkt, dass der Personalschlüssel laut Vorgaben des Arbeitsamtes trotz Kürzungen aber gehalten werden muss. Er fragt sich, wie dies angesichts der bevorstehenden Kündigung möglich sein soll. Im Ausbildungsbereich ist die Situation etwas besser, was er nicht zuletzt auf die Bemühungen der Fachreferentin zurückführt.

Herr H. berichtet, dass der Amtsleiter der Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung erst seit zwei Monaten im Amt ist. Seine Äußerung, dass man in dem Bereich der außerbetrieblichen Ausbildung leicht zwei Millionen DM einsparen könnte, hat unter den Trägern viel Unruhe gestiftet. Herr H. ist der Ansicht, dass die Zusammenführung der Ämter eventuell auf die Initiative des Amtsleiters geschah. Ängste vor unserer Evaluation bestehen nur aufgrund der derzeit „brodelnden Gerüchteküche“.

Herr H. ist seit drei Jahren Leiter der Jugendwerkstatt. Er war als katholischer Pfarrer fünf Jahre in der Jugendarbeit tätig. Er war später als Verkaufshilfe bei einer Firma tätig; ein Mitarbeiter machte ihm das Angebot, eine Lehre zum Bürokaufmann zu beginnen, das er gern annahm. Seine Kenntnisse in diesem Bereich kann er jetzt gut in der Berufsvorbereitung einsetzen beziehungsweise dorthin weitervermitteln. Herr W. arbeitet seit sieben Jahren in dieser Einrichtung und ist seit Februar 1997 Ausbildungsleiter. Er ist gelernter Tischler und Meister. Frau N. ist seit August 1996 in der Jugendwerkstatt tätig. Sie war zunächst als ABM-Kraft eingestellt und konnte durch den Weggang des früheren Meisters (vermutlich im Februar 1997) übernommen werden. Sie ist gelernte Krankenschwester und hat sich später mit der Tischlerausbildung entschieden, noch einmal umzusatteln. Zurzeit beschäftigt die Jugendwerkstatt wieder eine ABM-Kraft.

Die Einrichtung besteht im Herbst 1997 seit 20 Jahren. Der Initiator ist inzwischen verstorben. Er wollte etwas für Jugendliche auf der Straße tun und organisierte die jetzigen Räumlichkeiten in einer Volkshochschule. Zunächst wurden nur Berufsvorbereitungsmaßnahmen angeboten (derzeit noch 48 Plätze); die Klientel war etwas anders als heute und bestand überwiegend aus Jugendlichen im Straf-

vollzug. Weil durch die Berufsvorbereitung bereits eine Holzwerkstatt vorhanden war, entschied man sich vor zwölf Jahren für das Ausbildungsangebot Tischler. Geplant ist derzeit ein Beschäftigungsprogramm für Jugendliche, die ihre Ausbildung abgeschlossen haben.

Aufgrund der räumlichen Verhältnisse kann die Jugendwerkstatt nur zehn Ausbildungsplätze für Tischler anbieten. Bewerber werden über das Arbeitsamt und die Kammer in die Einrichtung vermittelt; die Kammer schickt auch eventuelle Quereinsteiger aus betrieblichen Ausbildungen. Einige Bewerber kommen auch aus der Berufsvorbereitungsmaßnahme oder über Mund-zu-Mund Propaganda. Leider gibt es immer wesentlich mehr Bewerber, als Plätze zur Verfügung stehen. Die Jugendwerkstatt ist bemüht, zur Hälfte Frauen einzustellen, des Weiteren sind das Alter und der Schulabschluss von Bedeutung. Eine Vorauswahl von Bewerbern darf in der Einrichtung ein Praktikum absolvieren; anschließend wird über die Einstellung entschieden. Die Einstellungspraxis hat sich durch die neuen Ämtervorgaben erschwert. Vor der Aufnahme neuer Jugendlicher muss eine genaue Einschätzung möglich sein, wie viele der jetzigen Prüflinge voraussichtlich bestehen werden. Das Risiko der Über- oder Unterbelegung muss möglichst klein gehalten werden.

Jugendliche, die durch die Gesellenprüfung fallen, müssen die Ausbildung um ein halbes Jahr verlängern. Die praktische Prüfung bestehen laut Frau N. alle Jugendlichen, nur bei der Theorie gibt es Probleme. In diesem Jahr sind fünf Auszubildende für die Prüfung angemeldet. Im Juni finden die theoretischen Prüfungen statt. Die Gesellenstücke werden langfristig vorbereitet und müssen vor der Prüfung bei der Kammer eingereicht werden.

Die Auszubildenden können in der Berufsschule am Förderunterricht teilnehmen. Herr W. und Frau N. führen zusätzlich in der Einrichtung Förderunterricht durch. Die Jugendlichen besuchen die Berufsschule zwei Tage pro Woche. Sie haben erhebliche Schwierigkeiten mit den vielen theoretischen Inhalten; die meisten Auszubildenden lernen leichter durch praktisches Tun. Herr W. würde es begrüßen, wenn die Berufsschule die Möglichkeit von Teilabschlüssen böte. Für ungünstig hält er auch die Praxis, dass die Jugendlichen die gesamte Prüfung wiederholen müssen, auch wenn sie nur in Politik durchgefallen sind. Die Anforderungen der Berufsschule, die im Zuge der allgemeinen Technisierung immer höher werden, sind für die Jugendlichen zunehmend schwerer zu bewältigen. Es bestehen Kontakte zu den Berufsschullehrern, die zweimal pro Woche Unterricht in der Einrichtung für die Teilnehmer der Berufsvorbereitungsmaßnahme geben. Über die Art und Weise des Kontaktes äußert sich Frau N. abfällig.

Die Jugendwerkstatt bearbeitet mit den Auszubildenden Echtaufträge anderer gemeinnütziger Einrichtungen, meist von Kindergärten. Dort werden Spielgeräte gebraucht, aber auch bauliche Maßnahmen (zum Beispiel Decken einziehen) durchgeführt. Einige Aufträge kommen auch von anderen Einrichtungen des Trägers. Die Mitarbeiter legen großen Wert auf die Bearbeitung von Echtaufträgen, damit die Auszubildenden reale Arbeitsbedingungen kennen lernen.

Die Jugendwerkstatt wird im September dieses Jahres wieder an der Handwerksmesse teilnehmen.

Einmal jährlich gibt es im Rahmen eines Tages der offenen Tür ein Treffen mit ehemaligen Auszubildenden; einige schauen auch öfter in der Einrichtung vorbei.

Danach gefragt, wie seine Einschätzung für die Zukunft der Einrichtung ist, antwortet Herr H., dass er die Stärke in der Überschaubarkeit und Größe der Jugendwerkstatt sieht. Die Mitarbeiter sehen sich täglich und können sich austauschen; es besteht ein „guter Draht“ zu jedem Auszubildenden. Die Einrichtung ist beim Arbeitsamt besonders für die Aufnahme „schwerer Fälle“ bekannt, was auch existenzsichernd sein kann.

In der Werkstatt werden keine Gewalt und keine Waffen geduldet. Mit Jugendlichen, die während der Ausbildung Drogen konsumieren, werden eingehende Gespräche geführt; manchmal werden die betreffenden an andere Beratungsstellen vermittelt. Mit ehemals drogenabhängigen Jugendlichen haben die Mitarbeiter bisher gute Erfahrungen gemacht. Besonders wichtig ist hier jedoch der offene und vertraute Umgang miteinander. Erfreulich ist auch, dass andere Jugendliche den betroffenen im Ausbildungsalltag helfen und sich sehr solidarisch verhalten.

Einmal pro Jahr veranstaltet die Jugendwerkstatt eine einwöchige Gruppenfahrt, an der alle neuen und alten Auszubildenden teilnehmen. Die Reise dient dem gegenseitigen kennen lernen, meist wird Projektarbeit durchgeführt.

Darauf angesprochen, ob in einer Einrichtung eines kirchlichen Trägers auch eine bestimmte „Kirchennähe“ herrscht, antworten alle übereinstimmend, dass jeder Mitarbeiter durchaus seine Werte hat, die er auch den Auszubildenden zu vermitteln sucht. Frau N. bemerkt dazu, dass sie in der Jugendwerkstatt vor allem die Nächstenliebe spürt, ganz im Gegensatz zu anderen Trägern, in denen sie auch schon tätig war. Herr H. würde die gesamte Einrichtung (nach außen) nicht als kirchennahe bezeichnen.

Zu einer größeren Einrichtung des Trägers in der Nachbarschaft, der Abteilung für Jugend- und Sozialarbeit, der die Jugendwerkstatt „untersteht“, bestehen gute Kontakte. Die dortige Chefin lässt ihnen relativ freie Hand. Natürlich melden sich die Kollegen auch gern, wenn zum Beispiel ein Regal kaputt ist. Die Teilnehmer der Berufsvorbereitungsmaßnahme backen einmal pro Woche Kuchen, der dann im Nachbarhaus verkauft wird. Dieser Kuchentag findet bei allen viel Beifall. Die dortigen Mitarbeiter zeigen sich seitdem auch mit Spenden für die Jugendwerkstatt sehr großzügig.

Die Jugendwerkstatt hat auch zu anderen Projekten des Trägers Kontakte, unter anderem zu „Hinz und Kunz“, einer Obdachlosenzeitung. Der Träger hat in der evaluierten Großstadt durch den jetzigen Leiter einen guten Ruf.

Herr H. ist mit seiner Tätigkeit in der Jugendwerkstatt sehr zufrieden. Herr W. und Frau N. bemerken, dass sich dies natürlich auch positiv auf das allgemeine Arbeitsklima auswirkt.

Die Mitarbeiter in der Berufsvorbereitung sind dagegen sehr gemischt, was einerseits kreativ sein kann, andererseits aber auch häufiger zu Spannungen führt. Herr H. findet eine zu starke Eigendynamik sozialer Einrichtungen im Hinblick auf die ursprünglichen Zielvorstellungen ungünstig.

Bemerkungen

Hinsichtlich der Tagesform in der Berufsschule bin ich mir unsicher. Die Aussagen sprangen ständig zwischen Ausbildungsbereich und Berufsvorbereitung, bei der die Berufsschullehrer zwei Tage pro Woche den Unterricht in der Einrichtung durchführen.

Verhaltensbeobachtung

Kurz nachdem sich Herr H. zu uns gesetzt hat, sind wir schon mitten im Gespräch. Als Herr W. und Frau N. dazukommen, gibt es eine kurze Vorstellungsrunde, in deren Verlauf sich Frau N. ausführlich über unseren Forschungsansatz erkundigt. Sie wirkt dabei nicht skeptisch, sondern interessiert.

Herr H. ist freundlich und aufgeschlossen und scheint gern über die Jugendwerkstatt zu berichten. Er äußert sich in unserer Unterhaltung mehrmals über seine Tätigkeitswechsel und gibt meist persönliche Gründe dafür an (zum Beispiel Kritik an der katholischen Kirche). Er hat die größten Gesprächsanteile.

Herr W. ist etwas dicklich, hat rote Wangen und macht einen „frischen“ Eindruck. Wie Herr H. ist auch er freundlich und aufgeschlossen.

Frau N. ist etwas ernster und zurückhaltender. Sie hat einen „gepflegten Damenbart“, eventuell befindet sie sich in einem Programm zur Geschlechtsumwandlung.

Die Mitarbeiter haben einen freundlichen und vertrauten Umgang miteinander. Petra ist der Ansicht, dass Frau N. Herrn W. Avancen macht, auf die er jedoch überhaupt nicht reagiert.

Räumlichkeiten

Die Einrichtung befindet sich nahe dem Hauptbahnhof; die Gleise führen wenige Meter vor den Fenstern entlang. Die Räume befinden sich in einer (ehemaligen) Volkshochschule. Die Einrichtung erstreckt sich über mehrere Etagen, die größtenteils von verschiedenen Berufsvorbereitungsmaßnahmen genutzt werden (unter anderem Textil- und Holzbereich). Ein größerer Werkstattraum steht den Auszubildenden zur Verfügung; hier stehen vier Werkbänke, eine Furniermaschine und einige Modelle von Spielplätzen. Wir begrüßen kurz die ABM-Kraft. Herr W., der uns durch die Einrichtung begleitet, berichtet, dass dieser Raum viel zu klein ist, vor allem wenn an größeren Werkstücken gearbeitet wird. In einer Ecke der Werkstatt wurden Wände und Decken für ein kleines Büro eingezogen. Die Räume haben vor kurzem neue Isolierfenster bekommen, die die Auszubildenden selbst hergestellt haben. In einigen Etagen befinden sich Schulungsräume; das Lager ist im Untergeschoss. Im Erdgeschoss, in dem sich das Büro von Herrn H. befindet, gibt es eine Art Maschinenraum für die Auszubildenden. Teile des Gebäudes bedürften einer Renovierung, teilweise blättern der Putz und der Lack.

5. Anonymisiertes Interview mit der Einrichtungsleitung Jugendwerkstatt Tischlerei

Forschungsteam: Aisenbrey/ Dürr/ Krüger
Interviewdatum: 03.09.1997
Zeit: 13.30 - 14.30 Uhr
Protokolldatum: 17.12.1997
Protokollant: Krüger
Gesprächspartner: Herr H., 44, ledig, Theologe, Bürokaufmann, Personalfachwirt

Persönliche Daten

Danach gefragt, wie er in die Einrichtung gekommen ist, berichtet Herr H., dass er in seinem Leben eigentlich „zwei Brüche“ hatte. 1985 trat er als Mitglied eines Ordens der katholischen Kirche aus der DDR eine Dienstreise in die Bundesrepublik an und blieb hier. Zunächst lebte er dann in einem Dominikanerkloster. Von 1986 bis 1991 war Herr H. Stadtjugendseelsorger. 1991 trat er aus der katholischen Kirche aus, weil er seinen Ordensaustritt nicht mehr mit dieser Religion vereinbaren konnte.

Einen Monat später begann er damit, am Bahnhof der evaluierten Großstadt als Hilfskraft Zeitungen zu verkaufen. Insgesamt war Herr H. dreieinhalb Jahre dort tätig und absolvierte nebenbei zwei Ausbildungen zum Bürokaufmann und zum Personalfachwirt. Anschließend suchte er nach einer Beschäftigung im Personalwesen und bewarb sich unter anderem in Krankenhäusern und Industrieunternehmen. Herr H. bewarb sich schließlich auf die Stellenausschreibung des Trägers, der einen Leiter für die Jugendwerkstatt suchte. Die Jugendsozialarbeit war ihm durch seine vorherige Tätigkeit als Stadtjugendseelsorger vertraut. Nach zwei Vorstellungsgesprächen wurde er schließlich eingestellt.

Aktuelle Tätigkeit

Herr H. ist seit Januar 1995 als Leiter in der Einrichtung tätig. Seine Erfahrungen in der Jugendarbeit und als Teamleiter (ebenfalls im Rahmen seiner damaligen Tätigkeit) kommen ihm hier zugute. Er sah von Anfang an kaum Unterschiede zwischen den sozialen Einrichtungen einer evangelischen und katholischen Kirche beziehungsweise eines öffentlichen Trägers. Überall werden Entscheidungen im Team diskutiert und getroffen. Des Weiteren ergeben sich ähnliche Konfliktsituationen, wenn dann eine Person nach außen hin doch für diese Entscheidungen verantwortlich gemacht wird.

Den größten Teil seiner Arbeitszeit nimmt die interne Leitung der Einrichtung in Anspruch. Herr H. vertritt die Einrichtung nach außen und hat hierbei vor allem mit den beiden Finanziers (Arbeitsamt und Amt für Berufs- und Weiterbildung) zu tun. Er hält den Kontakt zum Träger und nimmt dort an verschiedenen Arbeitskreisen teil. Er ist sozialpolitisch aktiv und beispielsweise Mitglied des Beirats für sozialpolitische Erwerbsbetriebe. Herr H. hat das Ziel, die Jugendwerkstatt im „allgemeinen Bewusstsein“ zu halten und trotz finanzieller Nöte nach außen hin abzusichern.

Die interne Leitung beinhaltet die Richtungsarbeit im Team und die Bewältigung aktueller Probleme. Am Vortag musste Herr H. beispielsweise „Schadensbegrenzung“ betreiben, weil ein Jugendlicher in

der Einrichtung geklaut hatte. Die Jugendlichen in der Einrichtung erlebt Herr H. also nicht nur über die Erzählungen seiner Kollegen. Der Kontakt beschränkt sich nicht auf spezielle Vorgänge oder Vorfälle; mitunter hilft er auch im Werkstattbereich aus. Täglich, außer mittwochs, hält er zudem die Eröffnungsrunde für die 48 Jugendlichen im BV-Bereich. Hier wird beispielsweise Jugendlichen gratuliert die Geburtstag haben oder es werden organisatorische Dinge durchgesprochen. Zudem informiert er in dieser Runde über Vorkommnisse der letzten Woche. Mit grundsätzlichen Fragen nutzen die Jugendlichen Herrn H. auch als Ansprechpartner. Dies ist zum Beispiel auch der Fall, wenn es Probleme mit den jeweiligen Meistern gibt.

Auch in der Tischlerei wird er von den Auszubildenden als Ansprechpartner genutzt, die ihn in Angelegenheiten ansprechen, die über die rein fachliche Ebene hinausgehen. Herr H. sieht sich diesbezüglich als „zweiten Mann“ neben dem Sozialpädagogen. Es ist ihm wichtig, nicht nur in organisatorische Angelegenheiten verstrickt und nahe an den Jugendlichen dran zu sein.

Institution/ Organisation

Der Träger ist ein Spitzenverband in der Wohlfahrtspflege der evangelischen Kirche. Vor etwa zwanzig Jahren entwickelte sich innerhalb des Trägers die Initiative etwas für ins abseits gedrängte Jugendliche zu tun. In einer dreijährigen Modellphase sollten Jugendliche von der Straße geholt und insofern beschäftigt beziehungsweise qualifiziert werden, dass sie im Anschluss eine ungelernete Beschäftigung oder eine Ausbildung aufnehmen können. In diesem Zusammenhang erwähnt Herr H., dass die Einrichtung in der letzten Woche ihr zwanzigjähriges Jubiläum gefeiert hat, wofür er eine Chronik verfasst hat. Die Probleme der damaligen Zeit sind auch heute noch aktuell. Man entschied sich damals für die Einrichtung einer Jugendwerkstatt und mietete diese Räumlichkeiten an. Es wurden ein Sozialpädagoge als Projektleiter und ein Tischlermeister eingestellt, die dann gemeinsam die Arbeit aufnahmen. Es wurden Möbel für Kindergärten repariert und Spielplätze in Ordnung gebracht. Die Arbeit war zunächst wenig strukturiert und sehr anstrengend, den Jugendlichen wurde teilweise hinterhergelaufen, um sie zu fragen, ob sie nicht Lust hätten, mitzuarbeiten. Die finanzielle Förderung durch die Stadt und den Bund wurde in den ersten Jahren abgelehnt; der Träger musste die Einrichtung ganz allein tragen. Seit 1984 gibt es Förderlehrgänge im Bereich der Berufsvorbereitung und seit 1985 die Ausbildung in der Tischlerei.

Der Träger hat die Einrichtung nie in die völlige Selbständigkeit „entlassen“, obwohl diese Debatte in der Vergangenheit mehrmals aufflammte. Einmal war sogar die Umwandlung in eine gGmbH im Gespräch und ein Geschäftsführer bereits bestellt. Dieses Thema war jedoch genau so schnell „verflogen“, wie es zuvor auf den Plan gerufen worden war. Die Einrichtung ist bis heute ein „Satzungsverstoß“ des Trägers, der die Jugendwerkstatt in dieser Form eigentlich gar nicht führen dürfte; Hauptaufgabe müsste die Interessensvertretung auf Bundesebene sein. Herr H. schätzt, dass die Einrichtung langfristig in eine gGmbH umgewandelt werden könnte; diese Pläne sind durchaus noch nicht vom Tisch.

Der Träger ist Teil der evangelischen Kirche Deutschlands ist. Der jetzige Landespastor ist in Bezug auf die Planung neuer Projekte sehr agil, was wesentlich zu der derzeit guten Presse des Trägers beiträgt.

Die Einrichtung wirtschaftet vollkommen unabhängig von ihrem Träger. Sogar die Dienstleistungen in der Verwaltung des Trägers muss die Jugendwerkstatt zahlen. Der Träger ist dennoch immer bereit, der Einrichtung in Notsituationen Gelder zukommen zu lassen. Ein Vorteil der unabhängigen Stellung der Jugendwerkstatt von ihrem Träger ist, dass die Einrichtung nicht von Sparmaßnahmen betroffen ist. Insofern ist Herr H. mit der rechtlichen Stellung der Einrichtung nicht unzufrieden. Über das Label des Trägers kommt die Einrichtung zudem an Geldgeber heran, die für sie sonst überhaupt nicht erreichbar wären. Das nun geplante dritte Standbein der Jugendwerkstatt, das Beschäftigungsprojekt für ausgelernte Gesellen wird beispielsweise in Höhe von 200.000 DM über eine Stiftung finanziert. Die Gesamtkosten für das geplante Projekt belaufen sich auf ungefähr 500.000 DM, wobei über die Hälfte in bauliche Maßnahmen investiert werden muss.

In der Einrichtung sind insgesamt 22 Mitarbeiter tätig. Auf zwölf Jugendliche kommen eigentlich je ein Meister, ein Geselle und ein Sozialpädagoge. In der Einrichtung ist jedoch die Stelle des Sozialpädagogen halbiert; er ist jeweils zu 50 % für den Ausbildungs- und den BV-Bereich zuständig. Die Stelle von Herrn H. ist ebenfalls aufgeteilt; er ist offiziell zu 60 % für den BV-Bereich und zu 40 % für die Ausbildung zuständig.

Von dem Budget der Jugendwerkstatt müssen unter anderem die Personalkosten, die Auszubildendenvergütung, die Miete und die Versicherungen beglichen werden. Die Werkstatt hat einen bestimmten Etat für Investitionen, die der Meister Herr H. vorschlägt. Die Anschaffung von Übungsmaterialien und sonstigem Bedarf des Werkstattalltags unterliegt vollkommen dem Meister. Diskutiert werden muss lediglich die Verwendung restlicher Gelder, beispielsweise zur ergänzenden Finanzierung von Gruppenreisen.

Um den Fortbestand der Berufsvorbereitung zu sichern, legte Herr H. dem Arbeitsamt vor kurzem eine genaue Kalkulation über die nötigen Leistungen vor. Die zuständigen Stellen waren daran jedoch überhaupt nicht interessiert. Entweder die Jugendwerkstatt kann die Maßnahmen in dem vorgegebenen Finanzierungsrahmen durchführen, oder eben nicht. Von August 1997 bis Juli 1998 besteht bereits eine Unterdeckung in Höhe von 100.000 DM. Diese Summe ist nicht allein durch sparsames Wirtschaften abzufangen. Im Vergleich zu den BV-Maßnahmen wird die Ausbildung sehr gut finanziert. Alle freien Träger erhalten den gleichen Satz pro Monat und Auszubildendem. Im Gegensatz zur AWO und den ajw stand der Träger in der Vergangenheit nicht gut da und erhielt am wenigsten Geld. Seit dem letzten Jahr ist die finanzielle Situation nun deutlich besser. Nun besteht bei allen Trägern die Angst, dass die Zuwendungen durch die Ergebnisse des Forschungsprojekts wieder heruntergefahren werden. Schließlich erhalten die Träger im Rahmen des Ausbildungsprogramms erheblich weniger Geld.

Einigen Mitarbeitern in der Behörde hält Herr H. in diesem Zusammenhang „zugute“, dass sie wahrscheinlich gar nicht genau um die Zusammensetzung und die Besonderheiten der jeweiligen Klientel beider Programme wissen, sondern lediglich um die verschiedenen hohen Zuwendungen.

Eine Besonderheit dieser Einrichtung ist, dass kein anderer freier Träger die Kombination von Berufsvorbereitung und Ausbildung in einem Haus hat. Die beiden Bereiche greifen hier optimal ineinander. Einer Auszubildenden wäre zum Beispiel in einer anderen Einrichtung die Ausbildung im Anschluss an die Berufsvorbereitung wahrscheinlich nicht möglich gewesen. Herr H. nimmt an den etwa alle zwei Monate stattfindenden Treffen einzelner Trägervertreter mit der Fachreferentin der Behörde teil. Er berichtet, dass in diesem Kreis sehr offen und fair diskutiert wird. Die Zusammenarbeit mit der Fachreferentin ist optimal.

Am heutigen Tag hatte Herr H. bereits eine kurze Besprechung mit der Fachreferentin, in der es um die Öffnung der Jugendberufshilfe für weitergehende Beschäftigungsprojekte ging. Ein anderer Fachreferent nahm ebenfalls an diesem Treffen teil. Nach Ansicht von Herrn H. herrscht im Amt zurzeit eine große Verunsicherung darüber, wo der Amtsleiter steht und was er beabsichtigt. In der Vergangenheit wurde beispielsweise darüber diskutiert, niedrigschwelligere Angebote als die Berufsausbildung (beispielsweise Berufsvorbereitung und Praktika) in die Maßnahmen der Jugendberufshilfe aufzunehmen. Die Fachreferentin formulierte diese Inhalte in die Nebenbestimmungen und musste dann erfahren, dass die Behördenleitung diese Absichten ohne Vorbringen von Sachargumenten gänzlich ablehnte.

In der letzten Woche veranstaltete die Einrichtung aus Anlass des zwanzigjährigen Jubiläums ein sozialpolitisches Forum, zu dem neben den Vertretern verschiedener Parteien auch der Leiter der Behörde eingeladen war. Das Thema des Forums lautete „Berufsvorbereitung und Berufsausbildung für Arbeitslosigkeit?“. Herr H. fand die Perspektivlosigkeit der Politiker erschreckend, noch erschreckender jedoch die damit einhergehende Gelassenheit. Lediglich die GAL machte ansatzweise Vorschläge, wie mit Betrieben zu verfahren sei, die nicht ausbilden. Der Leiter der Behörde neigte dazu, die Situation „schön zu reden“ und berichtete von den bisherigen Errungenschaften in diesem Bereich. Es wird ihm nicht gefallen, dass es in der evaluierten Großstadt zurzeit mehr Ausbildungsplätze in außerbetrieblichen Einrichtungen als in Betrieben der freien Wirtschaft gibt. Um diesbezüglich wieder ein anderes Gewicht herzustellen, kann man allerdings schlecht in den außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen Plätze abbauen. Herr H. erwähnt in diesem Zusammenhang, dass die Wirtschaft und die Politik seiner Ansicht nach einen Teil der Jugendlichen, den „Bodensatz“, bereits gänzlich abgeschrieben hat.

Die Jugendwerkstatt hat gute Kontakte zu den ajw und zur BI. Mit dem Leiter der BI und der neuen Leitung der ajw kommt Herr H. auch persönlich sehr gut aus. Die AWO steht etwas außen vor und plant ihre eigenen Projekte; hier bestehen wenige Kontakte.

Herr H. sieht unter den Trägern noch keine Konkurrenzsituation entstehen, so lange für die offenen Ausbildungsplätze eine derart hohe Nachfrage (ein Platz für fünf bis sieben Bewerber) besteht. Zudem ist die Jugendwerkstatt eine so kleine Einrichtung, dass sie von anderen Trägern kaum als Konkurrent angesehen werden wird. Insbesondere von der BI und den ajw wird die Jugendwerkstatt auch als gewachsene Einrichtung akzeptiert. Herr H. erwähnt in diesem Zusammenhang, dass sogar einmal eine Auszubildende der Frauentischlerei in die Jugendwerkstatt wechselte, weil sie mit der dortigen Meisterin nicht auskam.

Kontakte zur Innung und zur Kammer laufen im Ausbildungsbereich über den Meister. Herr H. wird nur eingebunden, wenn es um grundsätzliche Fragen geht.

Ausbildung und Betreuung

Die Tischlerei bildet seit je her sehr praxisnahe aus und nimmt viele Außenaufträge wahr. In Bezug auf die Fülle von Auftraggebern macht sich auch hier der Name des Trägers positiv bemerkbar. Der Träger unterhält in der evaluierten Großstadt etwa 170 Altenheime und Kindertagesstätten, die gern Aufträge an die Tischlerei vergeben. Die Tischlerei wirbt nicht auf dem freien Markt, auch weil die Preise nicht entsprechend einem normalen Betrieb kalkuliert werden können. Die bei der Wahrnehmung von Außenaufträgen erwirtschafteten Einnahmen dienen dem Ausgleich von Defiziten im Haus; das betrifft vor allem den Berufsvorbereitungsbereich, in dem das Arbeitsamt seit einigen Jahren enorme Kürzungen vornimmt.

Die Einführung der Tagesform in der Berufsschule wird diskutiert, ist jedoch noch nicht entschieden. Die Planung sieht so aus, dass der Blockunterricht noch in diesem Jahr abgeschafft werden soll. Herr H. hält die geplante Umstellung für sehr unglücklich, weil die Jugendlichen erhebliche Schwierigkeiten bekommen werden, acht Stunden Schulunterricht durchzustehen. Die Diskussion entspringt dem Diktat der freien Wirtschaft.

Die Tischlerei richtet sich, wie jeder andere Betrieb auch, in der Ausbildung nach den Inhalten des Rahmenplans. Nach Teil- und Zusatzqualifikationen gefragt, berichtet Herr H., dass die Einführung eines so genannten kleinen Gesellenbriefs diskutiert wird. Einige Auszubildende leisten gute praktische Arbeit, haben im theoretischen Bereich jedoch massive Defizite. Diese Diskussion beschränkt sich allerdings bisher auf die Trägerebene. Herr H. vermutet, dass es schwierig werden wird, diese Teilqualifikation auf politischer Ebene durchzusetzen. Vom Arbeitsamt und anderen Stellen werden jedoch eventuell Impulse für eine Einführung ausgehen, um die betreffenden Jugendlichen eher mit einer „Quasilegitimation“ auszustatten, als sie vollkommen abgleiten zu lassen.

Durch den Sozialpädagogen, die Lehrer und Herrn H. haben die Auszubildenden neben dem fachlichen Bereich Ansprechpartner für eine umfassende Betreuung. Die verschiedenen Mitarbeiter können die Auszubildenden insofern unterstützen, dass sie bestimmte Lücken „auffüllen“. Die Tischlerei kann bei Bedarf die Lehrer der Berufsvorbereitung nutzen, die von 08.00 bis 11.00 Uhr unterrichten und

danach für Einzelförderung im Berufsvorbereitungs- und im Ausbildungsbereich zur Verfügung stehen.

Nach den Regeln und Grundsätzen der Einrichtung gefragt, an die sich die Auszubildenden halten müssen, antwortet Herr H., dass das Prinzip der gewaltlosen Konfliktbewältigung gilt, keine Waffen in der Einrichtung getragen und keine Drogen mitgeführt und eingenommen werden dürfen. Der Träger der Einrichtung wirkt sich nicht bewusst auf das Zusammenleben und -arbeiten in der Jugendwerkstatt aus, unbewusst jedoch sehr massiv. Natürlich spielt es in seiner täglichen Arbeit auch eine Rolle, dass Herr H. Theologe ist.

Auszubildende

Bei den meisten Jugendlichen ist Herr H. stets von neuem erstaunt, mit welchem Nachholbedarf sie in die Einrichtung kommen, das betrifft beispielsweise schon das vernünftige gemeinsame Essen in der Kantine. Sie werden in der Jugendwerkstatt mit ganz anderen Gesetzmäßigkeiten konfrontiert, als sie dies aus ihrem bisherigen Umfeld gewohnt sind. Das Prinzip der gewaltfreien Konfliktlösung ist einigen Jugendlichen beispielsweise völlig fremd. In der Einrichtung müssen sie lernen, sich nach diesen Regeln zu richten und lernen dadurch ganz neue Handlungsspielräume kennen. Über Einstellungen von Auszubildenden entscheidet das Team. Herrn H. werden die in Frage kommenden Bewerber vorgestellt; in der Regel steht er hinter den Vorstellungen der Mitarbeiter.

Zusammenarbeit mit Mitarbeitern

Für Herrn H. war die „Mischung“ des Teams von Beginn an spannend. Es gibt Lehrer, einen Sozialarbeiter, Handwerksmeister und Zivildienstleistende. Viele Mitarbeiter haben eine Doppelqualifikation. Untereinander herrscht eine große Offenheit; es gibt keinen Kollegen, der auf einem klar abgegrenzten Tätigkeitsbereich beharrt. Dies könnte sich die Einrichtung auch aufgrund der allgemeinen Arbeitsbelastung überhaupt nicht leisten.

Herr H. nimmt an den monatlichen Besprechungen des Ausbildungsbereichs teil. Der Meister moderiert diese Runde, und Herr H. lässt sich über die Vorgänge in der Tischlerei informieren. Natürlich gibt auch er Informationen und bestimmte Themen in die Runde hinein. Herr H. schaut täglich in der Werkstatt vorbei.

Jeden Freitag gibt es eine Mitarbeiterversammlung mit allen Kollegen der Berufsvorbereitung und des Ausbildungsbereichs. Zudem arbeiten die Mitarbeiter einzelner Berufszweige nach Bedarf enger zusammen. Nach dem Weggang des alten Meisters aus der Tischlerei hat sich auch die Zusammenarbeit der unterschiedlichen Berufsgruppen gut eingespielt. Der sehr traditionell eingestellte Meister und der Sozialpädagoge stritten sich oft und heftig; beide sind Choleriker, so dass es einen großen Reibungsverlust gab. Die Situation hat sich mit dem neuen Meister grundlegend geändert. Die Wege zwischen Ausbildungsleitung und Sozialpädagogen sind sehr kurz geworden.

An dem Sozialpädagogen schätzt Herr H., dass er den Jugendlichen gegenüber in jedem Bereich aufgeschlossen ist und ihnen sehr viel ermöglicht. Die Kehrseite dabei ist allerdings, dass er sich durch seine Offenheit Arbeiten aufbürdet, die er allein gar nicht schaffen kann. Herr H. freut sich dennoch darüber, dass der Sozialpädagoge, wie auch viele andere Kollegen, die Fähigkeit zum Querdenken hat. Die Zusammenarbeit mit Kollegen, die mit einem „das geht nicht“ alle Initiativen abwürgen, würde Herrn H. sehr schwer fallen.

Nach seinem Führungsstil gefragt, berichtet Herr H., dass er sich beispielsweise bei geplanten Neubesetzungen mit den Ausbildern der Tischlerei zusammensetzt, sich deren Vorstellungen anhört und die Entscheidung entsprechend fällt. Er vertraut den Mitarbeitern und gibt der Tischlerei eine relativ große Selbständigkeit. Herr H. sieht sich eher als Coach, der seine Möglichkeiten, etwas zu bewegen und zu lenken, durchaus nutzt. Die Zusammenarbeit mit dem Meister und der Gesellin gestaltet sich für Herrn H. optimal, weil die beiden in seinem Sinne agieren und er das Vorgebrachte meist nur noch „absegnen“ muss. Für ihn persönlich bedeutet das eine enorme Arbeitsentlastung.

Rahmenbedingungen

Durch die allgemeine Lehrstellenmisere drängen immer mehr Jugendliche mit Realschulabschluss und Abitur in Ausbildungsgänge, die vor einigen Jahren noch von Hauptschülern besetzt wurden. Diesbezüglich herrscht ein enormer Verdrängungskampf. Herr H. befürwortet in diesem Zusammenhang auch die Einführung von Teilqualifikationen, die beispielsweise den schwächeren Hauptschülern mit Stärken im praktischen Arbeiten und Schwächen im theoretischen Bereich einen Abschluss ermöglichen.

Verhaltensbeobachtung

Herr H. ist ein außergewöhnlich „angenehmer“ Interviewpartner. Er wartet die Fragen ab und antwortet dann ruhig und reflektiert. Er zeigt sich im Gespräch sehr aufgeschlossen und freundlich. Er vermittelt ebenso wie die übrigen Mitarbeiter (und Auszubildenden) der Einrichtung den Eindruck, sich im Haus sehr wohl zu fühlen.

Im Zusammenhang mit der Finanzierung des neuen Beschäftigungsprojekts berichtet Herr H., dass mit dem Label des Trägers etwa 500 Spendenaufrufe an verschiedene Unternehmen in der Umgebung verschickt wurden. Etwa zehn Unternehmen haben sich zum Sponsoring bereit erklärt. Hierbei kam der Jugendwerkstatt ihr Träger wieder zugute, weil über die Zuwendungen Spendenbescheinigungen ausgestellt werden konnten, ohne die wahrscheinlich kein Unternehmen etwas gegeben hätte.

Die letzten drei bis vier Minuten der Aufnahme dreht das Band auf einmal „durch“ beziehungsweise sehr schnell, so dass die Aussagen nicht mehr zu verstehen sind.

6. Anonymisiertes Interview mit der Ausbildungsleitung Jugendwerkstatt Tischlerei

Forschungsteam: Aisenbrey/ Dürr/ Krüger
Interviewdatum: 03.09.1997
Zeit: 09.15 bis 10.35 Uhr
Protokolldatum: 11.12.1997
Protokollant: Krüger
Gesprächspartner: Frau N., 41, ledig, Krankenschwester, Tischlergesellin

Persönliche Daten

Frau N. ist gelernte Krankenschwester und war einige Jahre in diesem Beruf tätig. Mit Anfang 30 gab sie den Beruf auf, weil er sich mit ihren Vorstellungen nicht mehr vereinbaren ließ. Sie bemerkt hierzu, dass sie mit sehr großer Leidenschaft Krankenschwester war.

Frau N. finanzierte sich ihre Ausbildung zur Tischlergesellin selbst, weil das Arbeitsamt diese Umschulung nicht tragen wollte. Sie absolvierte in Würzburg ein Berufsgrundschuljahr in einer Schulwerkstatt und begann danach mit der Ausbildung in einem ganz normalen Betrieb. 1992 schloss sie ihre Ausbildung ab. Frau N. war ein Dreivierteljahr als Gesellin in ihrem Ausbildungsbetrieb tätig und zog dann aus privaten Gründen in die evaluierte Großstadt, wo sie zunächst ein halbes Jahr arbeitslos war.

Sie bekam eine ABM-Stelle in dem Projekt Theaterwerkhaus, in dem einige Gewerke vertreten waren, die gemeinsam Kulissen gebaut haben. In diesem Projekt waren Frauen tätig, die durch die Vermittlung von bestimmten Fertigkeiten und auch Sekundärtugenden auf den ersten Arbeitsmarkt vorbereitet werden sollten. Frau N. leitete den Tischlereibereich und vermittelte den Teilnehmerinnen bestimmte Grundkenntnisse. Sie war insgesamt zwei Jahre in dem Projekt tätig, legte dort auch ihre Ausbildereignungsprüfung ab und wurde danach erneut für ein halbes Jahr arbeitslos.

Obwohl sie durch ihre zweijährige Tätigkeit in dem Theaterwerkhaus eigentlich keine ABM-Berechtigung mehr hatte, bekam sie durch ihre abgelegte Prüfung 1996 in der Jugendwerkstatt des Trägers erneut eine ABM-Stelle. Von der freien Stelle hörte sie über eine ehemalige Teilnehmerin des Projekts Theaterwerkhaus. Frau N. rief daraufhin in der Jugendwerkstatt an, vereinbarte einen Termin und stellte sich dem damaligen Meister vor. Quasi parallel dazu bekam sie eine Zuweisung des Arbeitsamts für dieselbe Stelle. Sie war über diese Stelle sehr froh, auch weil sie in der Zeit ihrer Arbeitslosigkeit merkte, dass sie sich für die Arbeit in einem normalen Betrieb kaum eignen würde. Nach ihren Erfahrungen in dem Projekt wusste sie, dass ihr die Arbeit als Anleiterin von jungen Menschen Spaß macht und sie ausfüllt.

Aktuelle Tätigkeit/ Ausbildung und Betreuung

Frau N. ist seit März dieses Jahres als festangestellte Gesellin in der Tischlerei tätig. Der ehemalige Meister, der maßgeblich an dem Aufbau der Einrichtung beteiligt war, hörte auf, und der neue Meister,

der bis dahin ihre jetzige Stelle innehatte, wurde Meister der Ausbildungswerkstatt. Sie „rutschte“ dann auf die ehemalige Stelle dieses Meisters. In Bezug auf die Betreuung der Jugendlichen hat sich durch ihre Festanstellung etwas geändert; sie kann den Kontakt nun anders aufbauen und halten, als wenn sie in drei Monaten die Werkstatt wieder verlassen müsste.

In der Tischlerei erledigt sie eigentlich alles, was anfällt. Frau N. hat sehr viel verwaltende beziehungsweise bürokratische Tätigkeiten zu erledigen, beispielsweise das Führen der Anwesenheitslisten, die Überprüfung der Stundenzettel oder die Urlaubsplanung. Sie kümmert sich darum, dass die neuen Auszubildenden ihre Unterlagen komplettieren und diese auch in der Tischlerei abgeben.

Frau N. übernimmt in der Werkstatt die Einführung der neuen Auszubildenden, führt sie an die Werkzeuge und Materialien heran. Während dieser Grundausbildung muss sie sehr darauf achten, die Jugendlichen nicht zu überfordern. Die Tätigkeiten müssen abwechslungsreich sein, um Interesse und Motivation zu wecken. Deshalb muss Frau N. die Arbeiten auch sehr genau planen. Die Lernschwächen oder Konzentrationsschwierigkeiten einzelner Auszubildender müssen in diese Arbeitsplanung einkalkuliert und berücksichtigt werden. Neben dem Bestreben, bei den Auszubildenden keine Langeweile aufkommen zu lassen, müssen die Mitarbeiter sehr behutsam im Hinblick auf das Arbeitstempo vorgehen. Frau N. hat in der Werkstatt, ganz im Gegensatz zu betrieblichen Ausbildungen, die Möglichkeit, den Auszubildenden einzelne Arbeitsschritte in Ruhe zu erklären. Auch hierfür sind eine gute Arbeitsplanung und die Flexibilität der Mitarbeiter nötig.

Die Auszubildenden bekommen in der Einrichtung Förderunterricht.

Frau N. berichtet, dass in der Vergangenheit einige Auszubildende in Praktikumsbetriebe geschickt wurden. Ob und wie in Zukunft Praktika angeboten werden, weiß sie noch nicht zu sagen.

Die Werkstatt bearbeitet Außenaufträge.

Frau N. vertritt zurzeit an zwei Tagen in der Woche eine Kollegin aus der Berufsvorbereitung. Die Situation ist momentan etwas schwierig, weil sowohl in der Berufsvorbereitung als auch im Ausbildungsbereich Jugendliche neu angefangen haben.

Auszubildende

Die Mitarbeiter beobachten, wie sich die Auszubildenden in der Gruppe verhalten, wer der Anführer und wer das „schwarze Schaf“ ist. Frau N. achtet darauf, dass sie die Auszubildenden vor der Gruppe im Falle von Verspätungen gleich behandelt; andernfalls beschweren sich die anderen sofort darüber, dass sie eine schärfere Reaktion auf ihre Verspätung bekommen haben.

Im August haben vier Jugendliche die Ausbildung begonnen. Fünf Auszubildende sind zur Prüfung angetreten, wovon eine den theoretischen Teil nicht bestanden hat. Die Mitarbeiter waren froh, dass diese Auszubildende die praktische Prüfung bestanden hat, obwohl sie Schwierigkeiten mit der Arbeit an Maschinen und enorme Prüfungsangst hat. Die Auszubildende hat vor der Prüfung „alle Schotten

„dicht gemacht“ und alle Unterstützungsangebote mit der Bemerkung abgewehrt, dass sie zu Hause lernt. Für Frau N. war es schön zu sehen, dass diese Auszubildende die für sie wichtige Erfahrung gemacht hat, eine Prüfung meistern zu können. Sie bemerkt in diesem Zusammenhang, dass diese Erfolge leider von einer statistischen Erhebung niemals erfasst werden können.

Frau N. hilft den Auszubildenden bei der Führung der Berichtshefte und überprüft die Eintragungen, auch weil viele erhebliche Rechtschreibschwächen haben. Einige Auszubildende haben auch Probleme, ihre Tätigkeiten der vergangenen Woche zu Papier zu bringen beziehungsweise diese zu formulieren. In der Werkstatt werden einmal pro Woche zu einem festen Termin Eintragungen in die Berichtshefte gemacht. Viele Auszubildende haben auch Schwierigkeiten in Mathematik, die sich im Alltag immer wieder bemerkbar machen. Im Förderunterricht und in der Berufsschule haben die Jugendlichen zwar bestimmte Rechenwege behandelt, die sie bei einer konkreten Aufgabe in der Werkstatt jedoch nicht anwenden können; teilweise bestehen sogar enorme Probleme mit den Grundrechenarten, beispielsweise der Umrechnung von Zentimetern in Millimeter. Ein Auszubildender hat diesbezüglich in den letzten Monaten sehr intensiv Förderunterricht bekommen; im Alltag hat ihn Frau N. immer wieder abgefragt. Eines Tages nahm er sie beiseite und bat darum, nicht vor anderen Auszubildenden abgefragt zu werden, weil es ihm peinlich war. Frau N. hält sich seitdem natürlich daran.

Es gibt einige Auszubildende, die erhebliche Probleme mit der Wahrnehmung von Terminen und dem pünktlichen Erscheinen haben. Einer dieser Auszubildenden besuchte kürzlich einen Zinkenkurs; auf seiner Bescheinigung war vermerkt, dass er sich diverse Male verspätet hatte. Mit diesem Auszubildenden wird Frau N. in Kürze ein intensives Gespräch führen. Die Mitarbeiter mahnen Verspätungen nicht nach dem dritten Mal ab, dennoch wirken sie stark darauf hin, dass die Jugendlichen während der Ausbildung die allgemeinen Arbeitstugenden lernen.

Institution/ Organisation

In Bezug auf die finanziellen Angelegenheiten verweist uns Frau N. an den Leiter, da sie selbst mit diesen Dingen wenig befasst ist. Sie kauft nach Absprache mit dem Meister lediglich Verbrauchsmaterialien ein.

Mit der technischen Ausstattung der Werkstatt ist Frau N. zufrieden. In der Werkstatt stehen zwar veraltete Dübel- und Kantenanleimmaschinen, im Vergleich zu anderen Einrichtungen sind sie jedoch gut ausgestattet.

Frau N. berichtet, dass der Träger vor kurzem diverse Behörden- und Trägervertreter zu einer Veranstaltung eingeladen hat, um das Arbeitsfeld der Einrichtung vorzustellen. Der Leiter der Behörde war ebenfalls anwesend. Obwohl auch einige Politiker teilnahmen, hat die Öffentlichkeit von diesem Treffen überhaupt keine Notiz genommen. Selbst die Anwesenden haben zu einem großen Teil nicht begriffen, dass es der Einrichtung um die Förderung und Stabilisierung von Jugendlichen und ihre Integration geht. Die Umfrage zur Jugendkriminalität, die durch den Bürgermeister angestoßen wurde,

erregte höchstes Aufsehen. Die Einrichtung ist jeden Tag mit dieser Problematik konfrontiert, es nimmt nur keiner davon Notiz.

Der Leiter der Behörde äußerte sich nach Ansicht von Frau N. die ganze Zeit am Thema vorbei, zitierte Statistiken, jedes zweite Wort lautete „Qualifizierung“, so dass es ihr irgendwann „entfuhr“, ihn zu fragen, was er da überhaupt redet. Sie hält den Leiter der Behörde für einen Pragmatiker, der den Eindruck vermitteln möchte, alles im Griff zu haben, sich argumentativ jedoch fern jeder Realität bewegt. Er verhielt sich auch sehr unhöflich, weil er sich während der ganzen Diskussion mit seiner Nachbarin, einer CDU-Abgeordneten, unterhielt. Wenn sie das Auftreten und die Aussagen des Leiters der Behörde resümiert, glaubt sie, dass der Jugendförderung schwere Zeiten bevorstehen. Frau N. ist durchaus zum Einsparen bereit, die Kürzungen müssen nur gerecht verteilt werden. Die Veranstaltung wurde von einem Herrn vom NDR moderiert, der seine Sache sehr gut gemacht hat.

Berufsschule

Frau N. hat bis jetzt nur wenig Kontakte zur Berufsschule, was sie jedoch in Zukunft ändern möchte. Ihr scheinen die Berufsschullehrer etwas unbeweglich und „zugeknöpft“; diesen Eindruck hatte sie auch kürzlich, als sie sich bei einem Tag der offenen Tür in der Berufsschule vorstellte. Der Meister hat engere Kontakte zu einzelnen Lehrern; er hat diese Schule selbst besucht. Mit der Berufsschule treten die Mitarbeiter beispielsweise in Kontakt, wenn Auszubildende durch die theoretische Prüfung gefallen sind, um den Förderbedarf zu festzustellen.

Die Auszubildenden besuchen in der Berufsschule Blockunterricht; in jedem Block wird ein Thema abschließend behandelt, beispielsweise der Fenster- oder Türenbau. Im Gegensatz zu ihrer eigenen Ausbildung, scheint ihr der Berufsschulunterricht gut und vielseitig. Nach dem Berufsschulblock über den Fensterbau kamen die Auszubildenden mit einem erstaunlichen Wissen zurück in die Werkstatt. Frau N. hat den Fensterbau erst in der Jugendwerkstatt richtig gelernt. In der Berufsschule gibt es Klassen, die dreiwöchige Blöcke haben, und andere mit sechswöchigen. Frau N. hat sich in diese Angelegenheiten noch nicht so weit eingefunden, als dass sie uns Genaueres darüber berichten könnte.

Die Auszubildenden müssen während der Berufsschulblöcke einmal pro Woche in der Tischlerei vorbei kommen. Sie sollen mitbekommen, woran gerade gearbeitet wird, um den Anschluss nicht zu verlieren. Auf der anderen Seite hören die Mitarbeiter von den Vorkommnissen in der Berufsschule.

Der Tischlerei „droht“ momentan die Tagesform, die für die Auszubildenden der Jugendwerkstatt eher ungeeignet ist. In den jetzigen Blöcken werden Themen projektartig und in einem Stück behandelt. Frau N. ist der Ansicht, dass sich die Lernerfolge mit der Tagesform nur verschlechtern können.

Zusammenarbeit mit Kollegen/ Vorgesetzten

Frau N. ist zusammen mit dem Meister sehr bemüht, Strukturen zu schaffen, in denen sie gut arbeiten können. Diese vorerst grobe Strukturierung ist nach dem Weggang des ehemaligen Meisters noch

nicht abgeschlossen. Sie haben kürzlich eine monatliche Arbeitsbesprechung mit den Auszubildenden, den Mitarbeitern der Werkstatt, dem Sozialpädagogen und dem Leiter ins Leben gerufen. Während dieser Treffen werden grundsätzliche Angelegenheiten besprochen, die die ganze Gruppe der Auszubildenden betreffen. Frau N. freut sich über die Einrichtung der Arbeitsbesprechung. Sie bevorzugt klare Strukturen ohnehin.

Seit kurzem treffen sich der Leiter und die Mitarbeiter des Holzbereichs (Berufsvorbereitung und Ausbildung) einmal monatlich, um die Maßnahmen besser zu koppeln. So gibt es beispielsweise einige Jugendliche, die nach der Berufsvorbereitung eine Ausbildung in der Tischlerei beginnen. Des Weiteren gibt es noch regelmäßige Treffen aller Mitarbeiter der Einrichtung.

Fortbildung/ Weiterbildung/ Supervision

Frau N. nimmt zurzeit an einer dreijährigen Fortbildung über Gestaltpädagogik teil. Die Fortbildung wird vom Institut für Gestalttherapie und Gestaltpädagogik (Sitz in Berlin) angeboten. Diese Fortbildung scheint ihr sehr gut geeignet für ihre jetzige Tätigkeit in der Tischlerei. Sie besucht pro Woche eine Veranstaltung, zusätzlich gibt es Wochenendseminare. Eine der letzten Treffen hatte das Thema Lernbiographie, was sie besonders interessant fand. Die Hälfte der Fortbildungskosten trägt der Träger, worüber sie sehr dankbar ist.

Frau N. würde gern in ihrem Ausbildungsteam eine Supervision wahrnehmen, hat dies bis jetzt allerdings noch nicht durchsetzen können.

Rahmenbedingungen

Die Arbeitsmarktchancen für Tischler sind schlecht. Die Mitarbeiter beraten die Absolventen insofern, dass sie ihnen Anlaufstellen und Betriebe nennen, bei denen sie nach einer Arbeit nachfragen können. In einem Fall vermittelte der Meister einen Absolventen in einen Betrieb, in dem er vorerst ein Praktikum machen soll. Hierbei wird sich herausstellen, ob er langfristig als Beschäftigter für den Betrieb in Frage kommt.

Frau N. ist der Ansicht, dass die meisten Arbeitgeber mit den Absolventen außerbetrieblicher Ausbildungen „einen guten Fang“ machen würden; ihre Chancen auf Einstellung sind jedoch sehr gering. Sie würde sich wünschen, möglichst vielen Auszubildenden den Übergang in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. In diesem Zusammenhang befürwortet sie die Einrichtung von Projekten, die die Absolventen für einen bestimmten Zeitraum beschäftigen, um sie auf eine Tätigkeit in einem normalen Betrieb vorzubereiten. Die Gesellen müssen beispielsweise lernen, ihr Arbeitstempo weiter zu steigern.

Verhaltensbeobachtung

Frau N. wirkt männlich, ist klein und zierlich. Sie trägt eine blaue Arbeitskombi und ein kariertes Hemd darunter. Sie spricht sehr deutlich und hat eine entsprechende Mimik. Sie gestikuliert und „fährt“ mit ihren Armen durch die Luft. Zu Beginn des Gesprächs scheint sie etwas aufgeregt und unruhig, später

wird sie jedoch derart redselig, dass ich schon befürchte, dass wir mit unseren Fragen nicht mehr durchkommen.

Sie wirkt sehr engagiert; in Bezug auf die Auszubildenden äußert sie sich an einigen Stellen recht gefühlvoll (es fallen Wörter wie „lieb“, „süß“ und „wahnsinnig“ mit der entsprechenden Intonation).

7. Anonymisiertes Interview mit der sozialpädagogischen Betreuung Jugendwerkstatt Tischlerei

Forschungsteam: Aisenbrey/ Dürr/ Krüger
Interviewdatum: 03.09.1997
Zeit: 10.45 - 12.00 Uhr
Protokolldatum: 16.12.1997
Protokollant: Krüger
Gesprächspartner: Herr K., 49, geschieden, Maschinenschlosser, Sozialpädagoge

Persönliche Daten

Herr K. hat nach seinem Realschulabschluss in Kiel eine dreieinhalbjährige Ausbildung zum Maschinenschlosser absolviert. Er war eineinhalb Jahre in diesem Beruf tätig und wollte ursprünglich Maschinenbauingenieur werden; dazu ist es allerdings nicht gekommen. Herr K. begann, über den zweiten Bildungsweg Sozialpädagogik zu studieren. Er studierte zunächst in der Fachhochschule in Kiel und später an einer weiteren Fachhochschule. Nach dem Studium war er längere Zeit in der Jugendfreizeitarbeit tätig. Er unternahm später noch den Versuch, Jura zu studieren, hatte dafür allerdings nicht das nötige finanzielle Polster und fühlte sich zudem etwas zu alt. Nach dem Abbruch dieses Studiums hatte er eine Beschäftigung als Monteur und danach als CNC-Fräser. Herr K. bewarb sich 1992 auf eine Zeitungsannonce bei dem Träger. Die Mischung aus sozialpädagogischer Arbeit und einer Tätigkeit in einem handwerklichen Beruf interessierte ihn.

Aktuelle Tätigkeit/ Ausbildung und Betreuung

Herr K. ist formal mit jeweils 50 % seiner Arbeitszeit im Ausbildungs- und im Berufsvorbereitungsreich als Sozialpädagoge tätig. Real gestalten sich die Arbeitszeitanteile jedoch meist anders, je nachdem, in welchem Bereich Bedarf besteht. Zurzeit gibt es zehn Auszubildende und 38 Jugendliche in der Berufsvorbereitung.

Danach gefragt, wie er mit den wechselnden Anforderungen zurechtkommt, antwortet Herr K., dass er viele Sozialpädagogen kennt, die in ihren Einrichtungen eine festgelegte Aufgabe haben, nämlich die Betreuung der Jugendlichen und ein eigenes Büro. So möchte er nicht arbeiten, ist vielmehr froh darüber, seinen Arbeitsplatz in den verschiedenen Werkstätten und kein eigenes Büro zu haben. Die Einrichtung suchte laut Stellenbeschreibung auch einen Sozialarbeiter, der im Werkstattbereich mitarbeitet; genau deshalb hat sich Herr K. auch auf diese Stelle beworben. Er arbeitet in der Verkaufs- und Backwerkstatt mit, was ihm sehr viel Spaß macht, und wechselt gegebenenfalls in die anderen Werkstätten. Im ganzen Haus scheint es keine festen Büroräume von einzelnen Mitarbeitern zu geben. Der Arbeitsraum von Herrn H. wird beispielsweise auch als Besprechungsraum genutzt. Die Möbel dieses Raums sind von den Auszubildenden gebaut worden. Der Arbeitsplatz von Herrn K. befindet sich jedenfalls nicht in einem bestimmten Raum, sondern im ganzen Haus. Er versucht auch nicht, alle Aufgaben an sich zu reißen, die im weitesten Sinne sozialpädagogischer Art sind. Die Mitarbeiter in den Werkstätten sollen für die Jugendlichen ebenfalls Ansprechpartner sein; schließlich kann Herr K. nicht vertrauensvoller Ansprechpartner für 48 Jugendliche sein.

In der Ausbildungswerkstatt betreut er die Jugendlichen, wenn sie Probleme haben. Dieser Bedarf entsteht meist kurzfristig, entsprechend schnell ist Herr K. dann auch vor Ort. Wenn beispielsweise ein Auszubildender in Drogendelikte verwickelt ist, setzt Herr K. zügig die entsprechenden Schreiben mit ihm auf. Wenn Auszubildende Wohnungsprobleme haben, geht er mit ihnen zum Wohnungsamt und stellt Anträge. Viele Jugendliche haben Schwellenängste, eine Behörde zu betreten. In Notsituationen ist er auch bereit, Förderunterricht zu erteilen, beispielsweise vor Prüfungen. Herr K. übernimmt die Planung von Freizeitaktivitäten.

Aus den verwaltenden Aufgaben kann sich Herr K. glücklicherweise weitgehend heraushalten, weil diese von der Sekretärin des Hauses und dem Leiter übernommen werden. Die mit der Personalverwaltung einhergehenden Angelegenheiten werden zentral über den Träger geregelt. Herr K. bejaht, dass er fast 100 % seiner Arbeitszeit im direkten Kontakt mit den Jugendlichen verbringt.

Vor den Prüfungen sind die Auszubildenden intensiv damit beschäftigt, handwerkliche Tätigkeiten zu üben. Schulische Schwierigkeiten werden bis zuletzt durch die Förderlehrer aufzufangen versucht; in dieser Phase ist dies allerdings problematisch. Die Mitarbeiter sind bemüht, die Auszubildenden „sanfter“ zu behandeln, um sie nicht noch nervöser zu machen. Herr K. berichtet, dass die Jugendlichen sich in der Prüfungszeit überhaupt keine Gedanken etwa über Bewerbungen machen; auch ohne dies sind sie genug gefordert. Obwohl in der Tischlerei rechtzeitig mit der Erstellung der Gesellenstücke begonnen wird und es dafür einen genauen Terminplan gibt, ist die Zeit zum Ende hin natürlich immer knapper. Wenn dann Fehler passieren, sind die Auszubildenden um zwei Tage zurückgeworfen. Zuweilen muss in diesen Fällen ein Wochenende eingeschoben werden.

Die Phase zwischen den Prüfungen und der Verlautbarung der Ergebnisse ist für die Auszubildenden ebenfalls recht unangenehm, wenngleich diejenigen, die die Prüfung nicht bestanden haben, es im Vorhinein meist schon wissen. Hier müssen die betreffenden Auszubildenden bereits aufgefangen und gestützt werden, auch um sie für einen erneuten Versuch zu motivieren.

Nach seiner pädagogischen Konzeption und seinen persönlichen Werten in der Arbeit mit Jugendlichen gefragt, antwortet Herr K., dass es ihm besonders wichtig ist, dass sie ein gewisses Sozialverhalten erlernen. Er mag es überhaupt nicht, wenn sich die Jugendlichen in der Gruppe untereinander „piesacken“ und ungerecht behandeln. In diesen Fällen greift er sofort ein und führt Gruppen- oder Einzelgespräche. Herr K. ist dabei bereit, über seine Werte und Ansichten zu diskutieren, jedoch nicht, sie zu verändern.

Selbstverständlich ist Herrn K. auch daran gelegen, dass er einen Jugendlichen, der nicht leistungswillig ist, dazu bewegt, Leistung zu bringen. Hier kann er ihnen allerdings nur sagen, dass sie zwar „lieb und nett“ sind und ihre Arbeit recht gut machen, jedoch trotzdem Probleme haben. Ein Auszubildender wusste genau um diese Schwierigkeiten. Für die Zeit zwischen der Gesellenprüfung und der Aufnahme seines Zivildienstes hatte ihm Herr K. eine Stelle bei einem Tischler vermittelt, die er nach kurzer Zeit wieder aufgab. Anschließend verkaufte er Uhren; kurz nach dem Beginn des Zivildienstes

wurde er gekündigt. Er konnte einfach nicht „bei der Stange bleiben“, Herr K. schätzt jedoch, dass auch dieser Jugendliche in zwei oder drei Jahren, auch wenn er aus seinen schwierigen familiären Verhältnissen heraus ist, seinen Weg machen und weniger unbedarft werden wird. Herr K. hat die Erfahrung gemacht, dass diese Jugendlichen eine gewisse Zeit benötigen, um ihren Weg zu finden, es ihnen jedoch in den meisten Fällen gelingt. Die meisten Ehemaligen schauen häufiger in der Einrichtung vorbei. Kurz nach Beendigung der Lehre sind sie meist noch arbeitslos, scheinen auch wenig motiviert, sich einen Job zu suchen. Einige Zeit später kommen sie und berichten, dass sie sich bei der ein oder anderen Firma beworben haben. Beim dritten Besuch haben sie dann meist eine Arbeit; der Prozess dauert nur länger. Insofern ist es auch wenig sinnvoll, die Jugendlichen nach der Ausbildung sofort in eine Beschäftigung zu vermitteln.

Auszubildende

Die Auszubildenden und die Jugendlichen in der Berufsvorbereitung kommen aus allen Teilen der Stadt, allerdings überwiegend aus den „schummrigen“ Bezirken. In der evaluierten Großstadt gibt es seines Wissens nach keine Einrichtung, die nur stadtteilbezogen arbeitet; in einer Großstadt ist dies ohnehin nur schwer möglich. Die Jugendlichen in der Berufsvorbereitung kommen zu einem Großteil aus Altona, St. Pauli, Wilhelmsburg und Harburg. Viele Bewerber kommen über Mund-zu-Mund Propaganda in die Einrichtung, weil sie beispielsweise von einem ehemaligen Auszubildenden davon erfahren haben.

Die Einrichtung nimmt gern Jugendliche auf, die den Beruf des Tischlers unbedingt erlernen möchten, die schulischen Voraussetzungen allerdings nicht mitbringen. Es würde nach Ansicht von Herrn K. keinen Sinn machen, die Bewerber mit der Bemerkung wegzuschicken, sie würden die Ausbildung ohnehin nicht schaffen. Vielmehr stellen die Mitarbeiter zu Beginn klar, dass die interessierten Bewerber einen Gesellenbrief bekommen können, dies jedoch, trotz eingehender Unterstützung, sehr schwierig werden wird.

Es ist ihm wichtig, dass selbst Jugendliche mit schwerwiegenden Problemen, wie beispielsweise eine Auszubildende, die gerade durch die Prüfung gefallen ist, ihren Berufswunsch nicht aufgeben. Diese Auszubildende wird auch in der Lage sein, in der freien Wirtschaft zu bestehen, wenn sie ihre Prüfung das nächste Mal wieder nicht schaffen sollte. Manche Jugendliche stabilisieren sich bereits allein über ihre Ausbildung, auch wenn sie den Gesellenbrief am Ende nicht bekommen.

Die Probleme der Auszubildenden sind sehr unterschiedlich gelagert. Einige haben Partnerschaftsprobleme. Ein Auszubildender, der aus der Berufsvorbereitung Holz in die Tischlerei gewechselt ist, lernte ein Mädchen aus der Berufsvorbereitung kennen und bekam mit ihr ein Kind. Herr K. kann von sich sagen, dass er diese Beziehung von Anfang an betreut hat, weil es laufend Probleme gab. Eine andere Auszubildende wohnte in Harburg bei ihrer Mutter in einer nicht mehr für Wohnzwecke zugelassenen „Behausung“. Herr K. besuchte mit ihr so lange die zuständigen Behörden, bis sie einen anderen Wohnraum bekam.

Die Auszubildenden werden in der Einrichtung nach Tarif bezahlt, erhalten jedoch mit ca. 600 - 750 DM monatlich weniger als ihre Kollegen in einer betrieblichen Ausbildung. Die finanzielle Situation ist für die meisten Auszubildenden kein Problem. Ein ausländischer Auszubildender kam nach dem Wegfall zusätzlicher Förderungen in finanzielle Bedrängnis; hier haben die Mitarbeiter zusammengelegt und eine gemeinsame Spende an ihn weitergegeben. Es kamen damals auch Spenden aus der Verwaltung des Trägers.

Die Jugendlichen haben vielfach Schwierigkeiten mit Verspätungen oder unentschuldigtem Fehlzeiten. Sie melden ihre Krankheit manchmal erst am zweiten Tag und gehen nicht zum Arzt, um sich ein Attest zu holen.

Einige Auszubildende gehen auch recht „merkwürdig“ mit ihrer Arbeitskleidung um. So zog sich ein Geselle zur offiziellen Verabschiedung sein Hemd unter der Latzhose aus, als er nach vorn gebeten wurde, um sein Zeugnis in Empfang zu nehmen. Dieser Jugendliche erschien auch einmal im zweiten Stock vor dem Fenster und schaute in die Werkstatt hinein. Herr K. fand diese Fassadenkletterei überhaupt nicht witzig und führte anschließend ein ernstes Gespräch mit dem Auszubildenden.

Herr K. ist der Ansicht, dass es die meisten Jugendlichen schaffen, über die Ausbildung auch ihre persönlichen Schwächen zu kompensieren. Wenn sich Erfolge in der handwerklichen Arbeit einstellen, steigt in der Regel auch das Interesse und die Motivation, pünktlich zu erscheinen beziehungsweise sich in regelmäßige Arbeitsabläufe einzufügen. Deshalb versucht Herr K., den Jugendlichen dorthin zu führen, dass er begreift, dass er etwas kann, und ihm diese Erfahrung auch zu bestätigen. Ein Jugendlicher, der, bevor er in die Werkstatt kam, sechs oder sieben verschiedene Schulen besucht hatte, konnte sich über seine handwerklichen Fähigkeiten gut in die Abläufe integrieren, obwohl er zuvor aufgrund seiner Verhaltensauffälligkeiten aus allen Schulen „geflogen“ war. Dieser Integrationsprozess setzt natürlich auch zahlreiche ernsthafte Gespräche voraus, in denen den Jugendlichen auch ihre Grenzen aufgezeigt werden. Bisher haben diese Gespräche ihre Wirkung nicht verfehlt. Die Jugendlichen verhalten sich zwar immer noch auffällig, meiden jedoch bestimmte „Aktionen“. Jugendliche, die handwerklich wenig zustande bringen, sind nur schwer zu motivieren.

Nach Kündigungsgründen gefragt, berichtet Herr K., dass die Mitarbeiter einmal ein Mädchen aus der Ausbildung zurück in die BV genommen haben, weil sie überfordert war. Dieser Jugendlichen half Herr K. damals unter anderem bei der Wohnungssuche; später gründete sie eine Familie. Er ist der Ansicht, dass sich selbst diese Jugendliche durch ihre Erfahrungen in der Einrichtung stabilisiert hat. Ein zweiter Auszubildender schaffte die Abschlussprüfung selbst nach mehrmaligen Anläufen nicht und ist inzwischen bei der Bundeswehr. Herr K. ist der Meinung, dass dieser Auszubildende bei der Bundeswehr genau richtig ist; er war geradlinig und ordentlich, allerdings nicht in der Lage, sein Leben selbst zu bestimmen. Einen ehemaligen Auszubildenden traf Herr K. kürzlich auf der Straße. Dieser berichtete ihm, dass er gerade seinen Job als Tischler aufgegeben hat, weil er gesehen hat, wie sich ein Kollege an der Fräse die Finger abschnitt. Nun hat er mit Familienangehörigen ein Restaurant eröffnet und verdient ein Vielfaches seines vorherigen Lohns. In diesem Zusammenhang betont Herr

K., dass es ihm nicht in erster Linie wichtig ist, dass die ehemaligen Auszubildenden in ihrem erlernten Beruf eine Arbeit finden, sondern dass sie in der Lage sind, ihr Leben zu gestalten.

Institution/ Organisation

Kontakte zur Innung hat Herr K. nicht; dies übernimmt in der Tischlerei der Meister. Herr K. berichtet, dass sich Kontakte zu Vereinen oder anderen Institutionen wenn dann über die Auszubildenden ergeben, beispielsweise der Kontakt zu den Betreuern der Jugendwohnungen.

Finanzielle Angelegenheiten werden in der Einrichtung sehr transparent diskutiert; die Mitarbeiter entscheiden diesbezüglich immer gemeinsam. Es werden gemeinsam Investitionspläne erstellt, dabei äußern die jeweiligen Werkstätten offen, was sie benötigen. Investitionen, die den finanziellen Rahmen sprengen, werden ebenso besprochen wie kleinere Anschaffungen. Unter dem vorherigen Leiter war die Situation grundlegend anders; die Kollegen waren nicht informiert und konnten einige Entscheidungen überhaupt nicht nachvollziehen.

Berufsschule

Herr K. hat im Gegensatz zum Meister nur wenig Kontakt zur Berufsschule. Er erfährt beispielsweise erst an zweiter Stelle, ob ein Jugendlicher in der Berufsschule gefehlt hat. Über einen Lehrer, der früher in der Einrichtung in der Berufsvorbereitung Unterricht erteilte und der seinen Arbeitsplatz inzwischen wieder in der Berufsschule hat, bestehen engere Kontakte dorthin.

Die Berufsschule ist für fast alle Jugendlichen ein Thema, weil sie Schwierigkeiten haben, dort mitzukommen. Die schulischen Anforderungen sind in der Tischlerausbildung sehr hoch. Die größten Probleme bestehen in Mathematik und Fachtechnologie. Wenn die Auszubildenden bereits in der ersten Prüfung attestiert bekommen, dass sie nichts begriffen haben, bleiben sie bei dem nächsten Block lieber gleich zu Hause. Auszubildende in der freien Wirtschaft werden bei Fehlzeiten in der Berufsschule einfach gekündigt. Die Auszubildenden besuchen in der Berufsschule Förderklassen.

Zusammenarbeit mit Kollegen/ Vorgesetzten

Einmal pro Woche gibt es Dienstbesprechungen aller Mitarbeiter des Hauses. Des Weiteren nimmt Herr K. an den wöchentlichen Mitarbeiterbesprechungen des Ausbildungs- und des BV-Bereichs teil. Zwischendurch gibt es allerdings immer noch diverse andere Besprechungstermine, die nach Bedarf angesetzt werden.

Die Kollegen sind sehr aufgeschlossen gegenüber neuen Konzepten und Zielsetzungen. Es besteht überall der Wille zur Zusammenarbeit, auch wenn nicht alle in Freundschaft miteinander verbunden sind. Die Situation war etwas schwieriger, als noch der vorherige Meister in der Einrichtung tätig war. Er verkörperte den traditionellen Handwerksmeister mit allen dazugehörigen Eigenschaften und Entscheidungsgewalten. Herr K. ist der Ansicht, dass sich der Weggang dieses Meisters sehr positiv auf die Zusammenarbeit der Kollegen ausgewirkt hat. Er kann jetzt in der Rente zur Ruhe kommen und die Mitarbeiter des Hauses auch. Herr K. ist der Meinung, dass sich die Kollegen bereits neu organi-

siert haben und die Umorientierungsphase auch dadurch, dass der jetzige Meister bereits längere Zeit in der Einrichtung tätig ist, weitgehend abgeschlossen ist. Mit dem alten Meister hat sich Herr K. oftmals heftig gestritten. Er ist nicht der Ansicht, dass man mit einem alten Mann nicht mehr streiten sollte; dies würde für ihn Stillstand bedeuten. Inzwischen kann er die Einrichtung in Ruhe besuchen und sehen, dass seine Ideen durchaus verwirklicht werden, beispielsweise das Beschäftigungsprojekt, in dem zwei Stellen für fertige Gesellen geschaffen werden sollen.

Fortbildung/ Weiterbildung/ Supervision

Herr K. kann unter diversen Weiterbildungsangeboten wählen und nimmt einige davon auch wahr, beispielsweise vor kurzem ein fünftägiges Seminar über Essstörungen. Diese Problematik betrifft viele Jugendliche inklusive seiner eigenen Person. Die Fortbildung war sehr gruppendynamisch ausgelegt, womit er auch etwas Schwierigkeiten hatte; die meisten Teilnehmer waren Frauen. Die Fortbildung fand in einer bestimmten Einrichtung statt; Herr K. nimmt dort gern Angebote wahr, weil die Möglichkeit des Austauschs mit Kollegen aus ähnlichen Einrichtungen besteht.

In der Regel nimmt Herr K. an etwa zwei mehrtägigen Kursen pro Jahr teil. Er tut dies gern, weil es dabei meist neue Impulse für die tägliche Arbeit gibt. Außerdem bekommt er wichtige Informationen, wie beispielsweise kürzlich in einem Seminar über die Existenzsicherung junger Menschen, wo er davon hörte, dass in manchen Stadtteilen der evaluierten Großstadt diverse Wohnungen leer stehen, die Jugendliche mit einem Dringlichkeitsschein relativ leicht bekommen können.

Herr K. würde sich freuen, wenn die Mitarbeiter der Einrichtung eine Supervision wahrnehmen würden. Es gibt jedoch leider einige auch ältere Kollegen, die eine Supervision ablehnen. Der Großteil der Mitarbeiter steht der Supervision jedoch aufgeschlossen gegenüber oder möchte sie sogar unbedingt durchsetzen. Ihm wäre die Supervision im Hinblick auf eine bessere Teamarbeit wichtig, teilweise gibt es beispielsweise völlig unnötige Streitereien. Herr K. hat zwar die Erfahrung gemacht, dass die Teamarbeit in ihrer Effektivität nach außen hin funktioniert, könnte sich jedoch auch vorstellen, die internen Maßstäbe noch höher zu setzen. Eine Einzelsupervision kommt schon aus finanziellen Gründen nicht in Frage; Herr K. hält sie auch nicht für sinnvoll.

Rahmenbedingungen

Es bestehen diverse Kontakte zu ehemaligen Auszubildenden und Jugendlichen der Berufsvorbereitung, die die Einrichtung auch aufsuchen, wenn sie Unterstützung benötigen. Eine Jugendliche meldete sich beispielsweise ein Jahr nach Beendigung der Maßnahme und fragte bei Herrn K. nach, ob er ihr nicht bei der Wohnungssuche helfen könnte. Er beantragte mit ihr einen Dringlichkeitsschein, und die bekam eine Wohnung.

Für Tischlerinnen sind die Arbeitsmarktchancen sehr schlecht, bei den Männern geht es hingegen einigermaßen. Wenn sie einen Job finden, dann meist eine stupide Tätigkeit in der Industrie. Die meisten Ehemaligen müssen „nur“ Fußböden verlegen oder Fenster einbauen. Ein ehemaliger Auszubildender hat inzwischen seinen Meister gemacht und hat eine gute Beschäftigung bekommen.

Die Arbeitsmarktsituation in der evaluierten Großstadt verschärft sich zusehends. In diesem Jahr haben sogar die Jugendlichen der Berufsvorbereitung bei Beendigung der Maßnahme noch keine Zuweisung in eine Ausbildung vom Arbeitsamt gehabt; erst zum Oktober konnten die betreffenden vermittelt werden.

Verhaltensbeobachtung

Herr K. ist dick, groß und hat lange graue Haare (zu einem Zopf gebunden) und einen Vollbart. Er hat buschige Augenbrauen und macht trotz seines Gewichts einen energiegeladenen Eindruck. Er verhält sich etwas zurückhaltend, jedoch nicht schüchtern, und wartet immer unsere Fragen ab. Meist antwortet er dann knapp und humorvoll. Er spricht so schnell, dass sich die Protokollierung trotz guter Aufnahme recht schwierig gestaltete.

Herr K. stellt uns nach dem Interview die Frage, ob die Einrichtung von den Ergebnissen unserer Untersuchung Kenntnis erhält. Er fragt uns auch, ob und an wen die Protokolle weitergereicht werden, obwohl wir ihn vor dem Gespräch genau darüber informiert haben!

8. Anonymisiertes Interview mit dem Förderlehrer Jugendwerkstatt Tischlerei

Forschungsteam: Aisenbrey/ Dürr/ Krüger
Interviewdatum: 03.09.1997
Zeit: 13.10 bis 13.25 Uhr
Protokolldatum: 15.12.97
Protokollant: Krüger
Gesprächspartner: Herr J., Haupt- und Realschullehrer, Berufsschullehrer in der Berufsvorbereitung

Aktuelle Tätigkeit/ Ausbildung und Betreuung

Herr J. ist Berufsschullehrer an einer Gewerbeschule für Gesundheitswesen, unterrichtet jedoch zum Großteil die Jugendlichen in der Berufsvorbereitung im Hause. Von 24 Unterrichtsstunden pro Woche ist er bis zu vier Stunden in der Gewerbeschule, wo er auch an Lehrerkonferenzen teilnimmt. Mit dieser Regelung ist Herr J. wohl ein Einzelfall, nicht zuletzt, weil viele seiner Kollegen auch nicht gern bereit wären, in einer solchen Einrichtung zu unterrichten. Er hat auch einige Kollegen erlebt, die acht Stunden wöchentlich in der Einrichtung unterrichtet haben, was seines Erachtens nach zu unkontinuierlich ist, um mit diesen Jugendlichen Erfolge zu erzielen. Zurzeit sind insgesamt fünf Berufsschullehrer in der Berufsvorbereitung tätig, allerdings nicht alle mit voller Stundenzahl. Er ist seit 15 Jahren in der Einrichtung tätig.

Herr J. bereitet die Jugendlichen in der Berufsvorbereitung auf den Hauptschulabschluss vor.

Förderunterricht im Ausbildungsbereich übernimmt Herr J. nur vertretungsweise. Er arbeitet mit den dortigen Kollegen eng zusammen. Zuweilen machen die Jugendlichen in der Berufsvorbereitung in der Tischlerei auch Praktika. Die Mittel für den Förderunterricht im Ausbildungsbereich sind vor einigen Jahren gestrichen worden, weshalb Herr J. dort auch manchmal aushilft. Es besteht ganz offenkundig die Notwendigkeit eines zusätzlichen Förderunterrichts.

Auszubildende/ Jugendliche aus der Berufsvorbereitung

Herr J. beobachtet bei den Jugendlichen unter anderem extreme Lese- und Rechtschreibschwächen und auch Schwierigkeiten im Rechnen. Das sind natürlich nur die sichtbaren „äußeren“ Schwierigkeiten, hinter denen meist eine ganz andere soziale Problematik steckt. Den Hauptschulabschluss haben viele Jugendliche scheinbar nur aus Gefälligkeit bekommen, um ihnen nicht den Weg in eine Ausbildung zu verbauen. Manche Jugendliche haben sogar einen funktionellen Analphabetismus. Das Auftreten dieser Schwierigkeiten ist jedoch auch situationsabhängig; wenn für die Jugendlichen eine angenehme Situation besteht, wachsen sie mitunter über sich hinaus. In einem größeren Klassenzusammenhang, wie beispielsweise in der Berufsschule, ist dies jedoch meist nicht möglich.

Auf die Auszubildende Frau V. angesprochen, berichtet Herr J., dass sie bereits extreme Vermeidungsstrategien aufgebaut hatte, als sie in die Berufsvorbereitung kam. Ihr Hauptproblem lag in ihrem

Analphabetismus in Kombination mit enorm hohen Fehlzeiten in der Schule. Sie war vollkommen verschlossen. In der praktischen Arbeit war sie jedoch von Anfang an sehr erfolgreich. Aus ihrer persönlichen Entwicklung heraus hat Frau V. enorme Schwierigkeiten im schulischen Lernen und im Kontakt mit anderen Menschen. Der erste Schritt lag also darin, ihr genug Selbstvertrauen zu geben, erste Schreibversuche zu unternehmen und dabei zehn Minuten durchzuhalten. Inzwischen hat sich Frau V. sehr gut entwickelt; in der Ausbildung ist ihr Selbstvertrauen stark gestiegen.

Berufsschule

Kontakt zur Berufsschule der Auszubildenden hat Herr J. nur indirekt. Die Ausbilder halten engere Kontakte zu einzelnen Lehrern. Ein Berufsschullehrer war früher in der Einrichtung tätig, wurde dann jedoch leider „abgeordnet“. Die Betreuung der Auszubildenden in der Berufsschule ist sehr unterschiedlich und hängt natürlich wesentlich von dem jeweiligen Lehrer ab. Herr J. ist diesbezüglich bereits schon positiv und negativ überrascht worden.

Verhaltensbeobachtung

Leider stand uns kein Förderlehrer aus dem Ausbildungsbereich für ein Interview zur Verfügung. Herr J. aus der Berufsvorbereitung bot sich für ein kurzes Gespräch an, worauf wir eingingen, auch weil viele Jugendliche aus der Berufsvorbereitung in die Tischlerei des Hauses wechseln.

Herr J. ist etwa Mitte vierzig. Er ist leger in Jeans (und Jeansjacke) gekleidet, hat lockiges graues Haar und trägt eine Brille. Er ist sehr auskunftsfreudig, hat jedoch nur kurz für uns Zeit. In dieser kurzen Zeit stellt er uns mehr Fragen über unser Forschungsvorhaben als wir an ihn Fragen stellen können.

9. Anonymisiertes Interview mit den Auszubildenden Jugendwerkstatt Tischlerei

Forschungsteam: Aisenbrey/ Dürr/ Krüger
Interviewdatum: 03.09.1997
Zeit: 12.00 - 13.00 Uhr
Protokolldatum: 13.12.1997
Protokollant: Krüger
Gesprächspartner: Herr S., 22, deutsch, RS, 1. Lehrjahr Tischler
Frau V., 20, deutsch, HS, 3. Lehrjahr Tischler

Persönliche Daten

Herr S. hat einen fachbezogenen Realschulabschluss. Tischler ist für ihn der Traumberuf. Das Interesse an dieser Ausbildung entwickelte sich, als er bei seinem Cousin, der eine Möbelrestaurationswerkstatt besitzt, längere Zeit aushalf. Von der Ausbildungsmöglichkeit bei dem Träger erfuhr Herr S. über einen Freund. Er hatte früher einmal Probleme mit Drogen und wusste, dass er in dieser Einrichtung trotzdem eine Chance bekommt. So brachte er seine Bewerbungsunterlagen persönlich in die Werkstatt und stellte sich vor. Das Erstellen der Bewerbungsunterlagen empfand er als schwieriger als das persönliche Vorstellen. Herr S. konnte dann ein Praktikum machen und wurde danach in die Ausbildung übernommen.

Frau V. besuchte in der Einrichtung die Berufsvorbereitung, während der sie auch ihren Hauptschulabschluss erwarb. Sie wollte eigentlich schon immer Tischlerin werden, bastelte bereits im Kindesalter gern und brachte beispielsweise Kleidergarderoben an. Vor der Berufsvorbereitung absolvierte sie bereits ein Praktikum in einer Tischlerei, wo sie die Arbeit sehr begeistert hat.

Aktuelle Situation

Herr S. ist in die Werkstatt etwa eine halbe Stunde mit öffentlichen Verkehrsmitteln unterwegs. Er wohnt inzwischen wieder bei seinen Eltern, nachdem er längere Zeit eine eigene Wohnung hatte. An einen Auszug ist aus finanziellen Gründen gerade nicht zu denken. Frau V. lebt mit ihrem Freund zusammen. Sie wohnt seit einem halben Jahr in N.. Ihre Fahrtzeit zur Werkstatt beträgt ebenfalls etwa eine halbe Stunde.

Frau V. verdient etwa 800 DM und Herr S. 560 DM. Einige Kollegen haben finanzielle Probleme und gehen nebenbei arbeiten, was Frau V. nicht gern tun würde. Sie kommt mit ihrem Geld relativ gut aus. Herr S. bekommt von seinem Vater etwas Geld hinzu und kommt deshalb auch gut zurecht. Wenn er einmal in finanzielle Bedrängnis gerät, kann er auch zu seiner Mutter gehen. Er kann sich ebenfalls nicht vorstellen, neben der Ausbildung zu jobben.

Ausbildung und Betreuung

Die Auszubildenden kommen morgens zu 8.00 Uhr in die Werkstatt. Beide finden diese Anfangszeit relativ „human“, vor allem wenn sie an ihre Kollegen in der freien Wirtschaft denken, die eine halbe

oder ganze Stunde vorher beginnen müssen. Montags, dienstags und mittwochs arbeiten sie bis 17.00 Uhr, donnerstags bis 16.00 Uhr und freitags bis 14.00 Uhr.

Die Auszubildenden bekommen morgens neue Aufgaben oder setzen ihre Arbeit vom Vortag fort. Im zweiten Fall wissen die Jugendlichen dann in der Regel darüber Bescheid, was es weiter zu tun gibt; genauere Absprachen sind meist nicht nötig.

Die Auszubildenden bearbeiten in der Werkstatt Echaufträge, beispielsweise den Bau von Spielebenen oder Geräten für Spielplätze (Schaukeln und Rutschen). Spielebenen werden in die Räume von Kindergärten eingebaut; sie bestehen meist aus zwei Ebenen mit Rutschen, Treppen und Türmen. Die Kinder „tanzen“ bei der Montage meist den ganzen Tag um die Auszubildenden herum und fragen aufgeregt nach, wann die Arbeiten endlich abgeschlossen sind. Nach der Montage muss der TÜV die Arbeiten offiziell abnehmen. Manchmal muss die Werkstatt dann noch nachbessern. Auftraggeber sind gemeinnützige Einrichtungen. Frau V. berichtet, dass sich die Werkstatt nicht gerade über einen Auftragsmangel beschweren kann. Sie haben schon verschiedene Aufträge wahrgenommen. Herr S. ergänzt, dass andere Einrichtungen des Trägers ebenfalls Aufträge an die Werkstatt vergeben. Teilweise werden hierfür Möbel gebaut, unter anderem haben sie auch die Einrichtung des Zimmers des Leiters gebaut. Sie müssen die Auftragsarbeiten meist relativ zügig erledigen. Aber auch sonst achten die Ausbilder relativ stark auf das Arbeitstempo, um sie auf ihr späteres Arbeitsleben vorzubereiten. Das betrifft weniger das 1. als die folgenden Lehrjahre.

Nach leichteren und schwierigen Ausbildungsinhalten gefragt, berichtet Frau V., dass das 1. Lehrjahr damit beginnt, ein Brett plan auszuhobeln und Winkelkanten herzustellen. Danach lernen sie das Schlitzen, Zapfen und Zinken. Zinkverbindungen sieht man beispielsweise bei Schubkästen; es handelt sich um trapezförmig zugeschnittene Holzverbindungen. Am Ende des 1. oder zu Beginn des 2. Lehrjahrs besuchen die Auszubildenden auch einen Zinkenkurs. Im 1. Lehrjahr bekommen die Auszubildenden in der Regel einen Kollegen des 2. oder 3. Lehrjahrs an die Seite, der bereits einen Großmaschinenschein hat und den Anfängern helfen kann, unter anderem auch bei der Handhabung größerer Teile. Vor dem Großmaschinenschein absolvieren die Auszubildenden einen Kleinmaschinenschein. Zu den Kleinmaschinen zählen beispielsweise Bohrmaschinen, Handkreissägen, Schleifmaschinen und Handoberfräsen. Bei den Maschinenkursen geht es nicht nur um die Handhabung, sondern auch um die Arbeitsschutzvorschriften. Die Auszubildenden müssen Sicherheitsschuhe und gegebenenfalls Haarnetze tragen und engere Arbeitskleidung, sofern sie an Großmaschinen arbeiten. In der Werkstatt hat es noch keine schweren Arbeitsunfälle gegeben; Frau V. hat aus anderen Firmen allerdings schon schlimme Dinge gehört, beispielsweise dass ein Mitarbeiter mit den Haaren in eine Maschine geraten ist. Hektisches Arbeiten unter Zeitdruck erhöht nach Ansicht von Frau V. die Unfallgefahr enorm.

In der Werkstatt werden verschiedene Hölzer verarbeitet. Buche ist nicht mehr so teuer, weil es etwas aus der Mode gekommen ist. Ein aktuelleres und auch teureres Holz ist beispielsweise Kirsche. Die Auszubildenden arbeiten oft mit Ahorn, Kiefer und Buche, selten auch mit Mahagoni. Das Materialla-

ger befindet sich im Keller des Hauses. Teurere Hölzer befinden sich nicht ständig im Lager, sondern werden zu speziellen Zeiten eingekauft. Im Keller befindet sich nicht nur das Lager, sondern auch die Maschinen, weshalb größere Stücke bereits dort zugeschnitten und nicht über mehrere Stockwerke in die Werkstatt transportiert werden müssen. Laut Herrn S. werden die Stücke auf dem Weg zur Werkstatt eigentlich immer kleiner; die große Kreissäge befindet sich im Keller und der nächste Maschinenraum im Erdgeschoss. Nur das fertige Stück muss wieder zurück in den Keller in die Lackierkabine. Frau V. bemerkt dazu, dass die meisten Stücke gar nicht lackiert werden. Kindergärten wollen beispielsweise, dass die Spielebenen geölt oder gewachst werden; das ist auch in der Werkstatt möglich.

Nach Wissen von Frau V. steht es den Auszubildenden frei, ob sie ein Praktikum absolvieren möchten. Sie selbst hat diese Möglichkeit nicht wahrgenommen. Herr S. bemerkt dazu, dass die Ausbilder es ganz gern sehen, wenn die Auszubildenden Praktika machen. Wenn ein Auszubildender beispielsweise Interesse am Fensterbau hat, kann er laut Frau V. gern in einem Betrieb den ganzen Tag Fenster in die Farbe tauchen. Herr S. möchte, wenn überhaupt, in der Werkstatt seines Cousins ein Praktikum absolvieren. An der Bautischlerei hat er kein Interesse.

Herr S. fühlt sich in der Einrichtung wohl; er sagt, dass das Betriebsklima sehr angenehm ist. Die Auszubildenden verschiedener Lehrjahre helfen einander. Frau V. hilft Herrn S. beispielsweise beim Zuschneiden größerer Stücke. Der Kontakt der Auszubildenden untereinander ist gut. Es ist sehr selten, dass ein Auszubildender eine spezielle Abneigung gegen einen anderen hat. Laut Frau V. gibt es eigentlich niemals Streit. Wenn man sich nicht besonders mag, geht man sich eben eher aus dem Weg, so dass es keine Probleme gibt. Sie hat auch außerhalb der Arbeitszeit zu einer Auszubildenden Kontakt, die jetzt ihre Prüfung bestanden hat. Der Kontakt zu den Mitarbeitern beschränkt sich auf die Arbeitszeiten. Zu bestimmten Anlässen, beispielsweise einem Theaterbesuch, sind die Mitarbeiter jedoch mitunter auch dabei. Der vorherige Meister hat die Auszubildenden einmal zum Grillen eingeladen.

Die Auszubildenden können in der Werkstatt sehr selbständig arbeiten. Eigentlich gehen sie nur auf die Mitarbeiter zu, wenn sie Fragen haben. Frau V. ist der Ansicht, dass das Lernen so gut möglich ist. Sie kann sich nicht vorstellen, dass sich Lernerfolge einstellen, wenn die Ausbilder einem alles aus der Hand nehmen. Es ist besser, die Arbeit selbst zu planen und darüber nachzudenken, wie man etwas realisieren kann.

Frau V. ist gerade durch die schriftliche Prüfung gefallen, findet dies aber nicht so schlimm. Herr S. bemerkt dazu, dass sie ihm nun noch ein weiteres halbes Jahr erhalten bleibt. Frau V. wird sich nun intensiv mit den Förderlehrern auf ihren zweiten Versuch vorbereiten. Sie weiß zurzeit noch nicht, in welchem Fach sie durchgefallen ist; sie muss ohnehin alle Fächer wiederholen. Fünf Auszubildende haben in diesem Jahr Prüfung gehabt, vier davon sind durchgekommen.

Die Erstellung des Gesellenstücks empfand Frau V. als sehr stressig. Vieles ging schief, und sie hat einige Fehler gemacht, weil sie so aufgeregt war. Teilweise wusste sie gar nicht mehr, wo hinten und

vorne ist. Sie machte die „dümmsten“ Fehler, die Platten waren zu klein geraten, das Furnier bekam Risse. Nachdem sich ihr Stück während eines Wochenendes vier Millimeter verzogen hatte, durfte sie binnen zwei Wochen einen neuen Korpus erstellen. Trotz allem hat sie für ihr Gesellenstück die Note 2 bekommen. Das Gesellenstück war ein kleiner Nachtschrank mit Kugelfüßen und Glastüren.

Herr S. hat im Februar dieses Jahres die Ausbildung begonnen, vor kurzem sind noch vier neue Auszubildende eingestellt worden, zwei Jungs und zwei Mädchen. Ein Mädchen ist eine Quereinsteigerin und wird in einem halben Jahr ihre Gesellenprüfung absolvieren. Ausbildungsabbrüche gibt es selten. Die meisten Jugendlichen wissen auch ungefähr vorher, was sie in der Werkstatt erwartet, weil sie bereits im Hause Praktika absolviert haben. Die drei neuen Auszubildenden sind Frau V. bereits während der Praktika positiv aufgefallen. Sie waren interessiert und haben den Auszubildenden ständig bei der Arbeit über die Schulter geguckt. Nach dem Praktikum waren sie mehrmals in der Werkstatt, um ihr Interesse zu bekunden. Einer der neuen Auszubildenden kommt aus der Berufsvorbereitung.

Einmal pro Jahr unternimmt die Werkstatt eine Gruppenreise, meist kurz nachdem das neue 1. Lehrjahr begonnen hat. Die Planung ist aufgrund der unterschiedlichen Berufsschulzeiten meist etwas schwierig. Das Reiseziel für dieses Jahr steht noch nicht fest; meist sind sich die Auszubildenden darüber auch uneins. Die Auszubildenden unternehmen auch Tagesausflüge, beispielsweise in Museen mit antiken Möbeln oder in ein Sägewerk. Die meisten Ausflüge werden jedoch während der Reisen unternommen oder zusammen mit der Berufsschulklasse.

Die Straße des Handwerks werden die Auszubildenden vermutlich besuchen. Allerdings befindet sich der Meister gerade auf einer Fortbildung, und die Auszubildenden wissen deshalb nicht, wie die diesbezügliche Planung aussieht. Der Besuch dieser Messe steht denjenigen Auszubildenden frei, die bereits in den Vorjahren dort waren.

Ansprechpartner für die Auszubildenden sind der Meister, die Gesellin und der Sozialpädagoge. Mit dem Sozialpädagogen hatte Herr S. insbesondere zu Beginn seiner Ausbildung viel zu tun, weil er durch seine Drogenprobleme mit dem Gesetz in Konflikt geraten war. Der Sozialpädagoge hat ihm damals sehr geholfen, mit ihm Schreiben aufgesetzt und eine Menge Anrufe getätigt, so dass er noch „mit einem blauen Auge“ davorkam. Die ganze Bürokratie hätte er wahrscheinlich nicht allein geregelt bekommen. Frau V. sieht ihre Hauptansprechpartnerin in der Gesellin, natürlich auch, weil sie eine Frau ist. Mit Wohnungsangelegenheiten oder anderen speziellen Problemen würde sie allerdings eher zu dem Sozialpädagogen gehen.

Sie erwähnt in diesem Zusammenhang, dass sie leichte Schwierigkeiten mit den Nachnamen hat, weil sich die Mitarbeiter und die Auszubildenden untereinander duzen.

Einmal monatlich gibt es in der Werkstatt Besprechungen mit allen Auszubildenden, Mitarbeitern und dem Leiter. Hier erfahren die Auszubildenden etwas über die Situation im Haus und werden über weitere Planungen informiert. Die Ausbilder haben morgens immer eine kurze Arbeitsbesprechung und jeden Freitag eine längere.

Berufsschule

Es gibt noch eine weitere Berufsschule für Tischler in Wandsbek. Beide Auszubildende sind allerdings im 1. Lehrjahr in die G 6 gewechselt. Sie haben in der Berufsschule Blockunterricht. Herr S. berichtet, dass für die Tischler die Einführung der Tagesform geplant ist. Die Blöcke sind unterschiedlich lang, die ersten sind sechs- bis achtwöchig, später nur noch drei- oder zweiwöchig. Der erste Schulblock von Herrn S. war siebenwöchig und der in Kürze anstehende ähnlich lang. Laut Frau V. hat jeder Auszubildende pro Jahr insgesamt etwa neun Wochen Berufsschule.

Nach ihren Erfahrungen in der Berufsschule gefragt, sagt Herr S., dass er die Schule nicht besonders mag. Das liegt jedoch weniger an den Anforderungen, sondern eher daran, dass er nicht gern längere Zeit mit vielen Personen auf engerem Raum verbringt. In seiner Klasse gibt es 29 Schüler. Die Klasse war zu Beginn noch größer, wird sich durch die Abbrecher wohl auch noch weiter verkleinern. Frau V. war anfangs mit 15 Personen in einer Klasse, zum Ende hin waren sie nur noch zu acht. Inzwischen gibt es in der Klasse nur noch Jugendliche aus außerbetrieblichen Ausbildungen; früher gab es zwei aus einer betrieblichen, die jedoch irgendwann abgesprungen sind.

Die Fächer sind Mathematik, Technologie, Zeichnen und Politik. Mathematik ist das schwierigste Fach, weil sie, im Gegensatz zu anderen Ausbildungsgängen, in den Arbeiten und in der Prüfung keine Formelsammlungen benutzen dürfen. Herr S. hat mit dem Einsetzen und dem Umstellen von Formeln etwas weniger Probleme als Frau V., weil er dies für seinen fachbezogenen Realschulabschluss (Elektrotechnik) lernen musste.

In der Schule hatte Frau V. in letzter Zeit auch etwas Pech. Es wurden viele Lehrer krank oder haben gewechselt, so dass sie sich häufig an einen neuen gewöhnen musste, was ihr nicht so leicht fällt.

Zusatzqualifikation

Während der Ausbildung gibt es keine Möglichkeit, sich in eine Fachrichtung zu spezialisieren oder bestimmte Zusatzqualifikationen zu erwerben.

Einschätzungen und Zukunftsperspektiven

Für Frau V. gehört der Möbelbau zu den schönsten Tätigkeiten eines Tischlers. Diese Arbeit macht ihr auch in der Werkstatt am meisten Spaß. Man kann etwas bauen, das man selbst entworfen hat und hat somit ein ganz besonderes Stück zu Hause. Als Frau wird sie Schwierigkeiten haben, später eine Arbeit zu finden. In den Betrieben gibt es noch viele ältere Meister, die Tischlerinnen gegenüber Vorurteile haben. „Beliebt“ ist beispielsweise immer noch die Ausrede, dass es in der Firma keine sanitären Anlagen oder Umkleidemöglichkeiten für Frauen gibt. Dabei braucht Frau V. lediglich eine abschließbare Toilette, die sie schließlich auch als Umkleidekabine nutzen kann. Sie würde sich wünschen, nicht unbedingt in einer Zeitarbeitsfirma anzufangen, sondern einen festen Betrieb zu haben. Vorübergehend würde sie jedoch auch in einer Zeitarbeitsfirma arbeiten.

Herr S. berichtet, dass in der Einrichtung ein Projekt geplant wird, das zwei Gesellen für einen begrenzten Zeitraum eine Beschäftigung geben soll. Seines Wissens nach ist die Finanzierung dieses Projekts noch nicht sicher; es ist ein Anbau geplant. Er fände es sehr schade, wenn die Planungen aus finanziellen Gründen nicht realisiert werden können. Schließlich steht man als Geselle mit einem oder zwei Jahren Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ganz anders da. Herr S. interessiert sich ebenfalls sehr für den Möbelbau. Er würde später gern Nachbauten von Antiquitäten anfertigen oder Möbel restaurieren.

Von finanziellen Kürzungen wissen die Auszubildenden wenig. Der Leiter informierte sie einmal während einer Besprechung darüber. Ansonsten erfährt man laut Frau V. von den Einsparungen nur nebenbei.

Frau V. schätzt, dass es enorme Unterschiede zwischen einer betrieblichen und einer außerbetrieblichen Ausbildung gibt. In der freien Wirtschaft machen die Meister bezüglich des Arbeitstempos viel mehr Druck. In der Werkstatt ist es hingegen möglich, in Ruhe zu lernen und das Arbeitstempo zu steigern. Außerdem gehen die Auszubildenden und Mitarbeiter hier ganz anders miteinander um. In der Werkstatt gibt es beispielsweise immer gemeinsame Frühstücke. Wenn man mit einer Sache Probleme hat, findet sich immer jemand, der einem hilft. Frau V. kann auch zum Meister gehen und sagen, dass sie Unterstützung benötigt und bekommt dann einen anderen Auszubildenden zur Seite. Sie ist der Ansicht, dass diese organisatorischen Freiräume in einem normalen Betrieb nicht bestehen. Außerdem ist wahrscheinlich auch das Interesse geringer, einem Kollegen zu helfen.

Danach gefragt, ob sie der Ansicht sind, in der Ausbildung gut auf ihr späteres Arbeitsleben vorbereitet zu werden, berichtet Herr S., dass sein Cousin bereits jetzt erstaunt ist, wie viel er schon kann und wie wenig Unterstützung er bei der Arbeit benötigt. Nach Meinung von Frau V. sind die meisten Auszubildenden am Ende zum schnellen Arbeiten in der Lage. Herr S. meint, dass die Ausbildung in der Werkstatt qualitativ gut ist, weil sich die Ausbilder auch die Zeit nehmen, den Jugendlichen etwas zu erklären. Seinem Wissen nach ist dies auch das Hauptziel der Einrichtung. In der freien Wirtschaft beginnen die Auszubildenden nicht mit dem Aushobeln eines Bretts, sondern mit der Reinigung der Werkstatt. Frau V. musste sich auch sehr über einen Auszubildenden aus der freien Wirtschaft wundern, bei dem sich während des Zinkenurses herausstellte, dass er diese Arbeit noch nie gemacht hat. Zudem hatte er kein ordentlich geführtes Berichtsheft, wodurch er auch Ärger bekam. Hier sieht Frau V. die Hauptschuld bei dem zuständigen Meister. Herr S. und Frau V. bezweifeln, dass die vorgeschriebenen Inhalte in einer betrieblichen Ausbildung eingehalten werden.

Verhaltensbeobachtung

Die Gesellin „flüstert“ uns kurz vor dem Interview zu, wie aufgeregt die beiden Auszubildenden sind. Tatsächlich sind sie anfangs recht verlegen, was sich zumindest bei Frau V. allerdings sehr schnell legt. Herrn S. scheint die Interviewsituation die ganze Zeit nicht besonders angenehm, wenn er auch freundlich und bemüht ist, auf unsere Fragen zu antworten (er lächelt verlegen, wenn er spricht). Frau V. erzählt dagegen recht munter und zeigt sich auch angesichts ihrer gerade misslungenen theoretischen

schen Prüfung bemerkenswert offen und selbstkritisch. Die beiden Auszubildenden scheinen sich sehr gut miteinander zu verstehen. Sie ergänzen sich und stellen dem anderen Zwischenfragen, wenn sie eine Antwort nicht genau wissen.

Frau V. hat hellblondes längeres Haar und ein relativ kindliches Gesicht. Sie sitzt die ganze Zeit vorn abgestützt auf dem Tisch, zunächst angespannt, später etwas lockerer. Herr S. hat dunkle längere Haare, ein schmales Gesicht und dunkle große Augen. Seine Verlegenheit spiegelt sich auch in seiner Sitzhaltung. Er wirkt etwas zusammengekauert und behält die Arme unter dem Tisch.

Als das Bandgerät ausgeschaltet ist, erzählt uns Herr S., dass er eine andere Lehre aufgrund von Drogenproblemen (wohl nicht nur leichte) aufgeben musste. Er fühlt sich in dieser Einrichtung besonders wohl, weil er mit solchen oder ähnlichen Problemen nicht „hintern Berg halten“ muss, sondern sie bei den Mitarbeitern offen ansprechen kann, ohne eine Kündigung befürchten zu müssen.

Frau V. beteuert nochmals, wie gut sie sich mit Herrn S. versteht und fragt uns noch nach dem genauen Zweck der Untersuchung.

Am Nachmittag zeigt uns Frau V. im Keller des Hauses ein (für sich selbst gebautes) Regal aus Kirschholz furniert, vor dem sie sich auch gern fotografieren lässt.

Anhang 2

1	Einführung	2
2	Fragebogen für Mitarbeiter und Auszubildende	4
2.1	Fragebogen für Mitarbeiter	5
2.2	Fragebogen für Auszubildende	18
3	Auswertung des Fragebogens für Mitarbeiter	26
3.1	Berufliche Situation	26
3.2	Teilnehmerkreis	36
3.3	Berufliche Integration	49
3.4	Finanzen	73
4	Auswertung des Fragebogens für Auszubildende	80
4.1	Teilnehmerkreis	80
4.2	Ausbildung und Betreuung	92
4.3	Berufliche Integration	111
4.4	Finanzen	134

1 Einführung

Die schriftliche Befragung dient neben den Interviews mit Auszubildenden und Mitarbeitern der Gewinnung zusätzlicher Informationen. Anhand der Analyse der zur Verfügung gestellten quantitativen Daten und der Erhebung und Auswertung der qualitativen Interviews wurden teilstandardisierte Fragebogen für Auszubildende und Mitarbeiter entwickelt, die einer Vollerhebung dienten. Diese Fragebogen enthielten sowohl offene als auch geschlossene Fragen. Für die Gruppe der Auszubildenden und der Mitarbeiter/ Leitungsmitglieder wurden unterschiedliche Fragebogen entwickelt, zugeschnitten auf die jeweilige Zielgruppe.

Der Fragebogen für Mitarbeiter beinhaltet Themenbereiche wie Arbeitsorganisation, Inhalte der Tätigkeit, Weiterbildung und Supervision, Teilnehmerkreis, Umgang mit Auszubildenden, Praktika, Berufsschule, Standortfrage/ Kooperation mit anderen Institutionen, Arbeitsmarktchancen, Finanzen, Budgetierung sowie räumliche und personelle Ausstattung. Im Fragebogen für Auszubildende werden Themen wie Zusammenarbeit und Umgang in der Gruppe, Kontakt zu Ausbildern/ Meistern und pädagogischen Mitarbeitern, Praktika, Berufsschule, Zukunftsperspektiven sowie die finanzielle Situation und persönliche Daten erfragt.

Zunächst wurden in einem Pretest die Fragebogen für Auszubildende und Mitarbeiter in jeweils einem Träger des Ausbildungsprogramms und der Jugendberufshilfe erprobt.

An der schriftlichen Befragung nahmen insgesamt 186 Mitarbeiter teil, darunter Einrichtungsleiter, Geschäftsführer, Ausbilder/ Meister, sozialpädagogische und pädagogische Mitarbeiter, Förderlehrer sowie Mitarbeiter aus der Verwaltung. Darüber hinaus wurden 547 Auszubildende aller Lehrjahre befragt. Hinsichtlich der relativ geringen Anzahl der befragten Auszubildenden ist zu berücksichtigen, dass, während des Erhebungszeitraums von Juni bis August 1998 Abschlussprüfungen stattgefunden haben und Einstellungen erst zu Beginn des neuen Lehrjahrs erfolgen. Ein Teil der Auszubildenden hatte die Einrichtungen bereits verlassen, und die Plätze waren noch nicht wiederbesetzt.

Die Befragten verteilen sich wie folgt auf die Jugendberufshilfe und das Ausbildungsprogramm:

Programm	Anzahl der Mitarbeiter	Anzahl der Auszubildenden
Jugendberufshilfe	118	294
Ausbildungsprogramm	68	253

Die Auswertung der schriftlichen Befragung wurde als Ergänzung der qualitativen Auswertung konzipiert. Die statistische Auswertung zielt nicht auf einen Vergleich beider Programme auf der Basis einiger statistischer Kennwerte ab. Gemäß diesem Forschungsansatz werden die quantitativen und qualitativen Daten auf der Ebene der Phänomene als gleichwertig betrachtet. Somit ergeben die Resultate der statistischen Auswertung ihren Sinn erst im Lichte der qualitativen Untersuchung.

Die Fragebogen wurden mit dem Datenanalyseprogramm SPSS ausgewertet. Es erfolgte eine statistische Deskription der gesamten Population sowie eine Untersuchung innerhalb der beiden Programme. Dies ermöglichte es, Zusammenhänge und Unterschiede auf einer sehr allgemeinen Ebene zu untersuchen und prägnant darzustellen.

In den folgenden Auswertungen wird jeweils oberhalb der Graphik angegeben, wie viele Personen die betreffende Frage beziehungsweise die betreffenden Fragen beantwortet haben (zum Beispiel "n=64").

Die Auswertung der Mitarbeiterfragebogen und der Auszubildendenfragebogen wird jeweils für sich dargestellt. Die Auswahl der zur Darstellung herangezogenen Fragestellungen erfolgt im Hinblick darauf, inwieweit aus ihnen zusätzliche Erkenntnisse gewonnen werden konnten, die aus den Interviews nicht hervorgingen.

Die Auswertung des Mitarbeiterfragebogens gliedert sich in die Bereiche "Berufliche Situation", "Teilnehmerkreis", "Berufliche Integration" und "Finanzen". Die Auswertung der Auszubildendenfragebogen erfolgt für die Bereiche "Angaben zum Teilnehmerkreis", "Ausbildung und Betreuung", "Berufliche Integration" sowie "Finanzen". Aufgrund dieser thematischen Gliederung erscheinen die Fragen nicht mehr in derselben Reihenfolge wie im Fragebogen.¹

In den Fragebogen werden unterschiedliche Fragestellungen verwendet. Bei einer Form der Fragestellung sollten sich die Befragten auf einer fünfstufigen beziehungsweise zweistufigen Skala zu verschiedenen Aussagen zustimmend beziehungsweise ablehnend äußern. Außerdem gibt es Fragen mit vorgegebenen Antwortalternativen, die bestimmte Sachverhalte erfragen, zum Beispiel die berufliche Qualifikation der Mitarbeiter. Schließlich wurden Fragen ohne vorgegebene Antwortalternativen gestellt, zum Beispiel die Frage nach sonstigen Qualifikationen der Mitarbeiter oder nach dem zeitlichen Anteil verschiedener Arbeitsinhalte an der Gesamtarbeitszeit.

Bei Fragen, die mehrfach abgestufte Antwortmöglichkeiten enthalten, wurden die Mittelwerte beider Gruppen von Befragten aus der Jugendberufshilfe und dem Ausbildungsprogramm gemeinsam graphisch dargestellt. Bei allen übrigen Fragevarianten wurden die Häufigkeiten dargestellt. Teilweise wurden die Antworten auf mehrere Fragen in einer Graphik zusammengefasst.

Für die graphische Darstellung wurden Kreisdiagramme gewählt, sofern bei der jeweiligen Frage keine Mehrfachnennungen möglich waren und sich die jeweiligen Anteile zu einer Summe von 100 % ergänzen. Ansonsten wurden Balkendiagramme verwendet.

Die statistische Auswertung beschränkt sich nicht auf die graphische Darstellung von Mittelwerten und Häufigkeiten, sondern beinhaltet auch Aussagen über das Signifikanzniveau der Ergebnisse. Das

¹ Deshalb wird bei jeder statistischen Einzelauswertung die Nummer der jeweils ausgewerteten Frage angegeben.

Signifikanzniveau gibt an, inwieweit das jeweils gefundene Ergebnis nicht lediglich zufallsbedingt ist. Ein signifikantes Ergebnis liegt dann vor, wenn die Wahrscheinlichkeit, dass es sich hierbei um ein zufälliges Ergebnis handelt, maximal 5 % beträgt. Ein sehr beziehungsweise höchst signifikantes Ergebnis liegt dann vor, wenn diese Wahrscheinlichkeit maximal 1 % beziehungsweise maximal 0,1 % beträgt.

Zur Ermittlung des Signifikanzniveaus wurden Varianzanalysen (t-Tests für unabhängige Stichproben) durchgeführt, sofern die Fragen eine fünfstufige Antwortskala enthalten beziehungsweise mindestens Ordinalniveau vorliegt.² Bei allen übrigen Frageformen wurde der exakte Test nach Fisher verwendet.

2 Fragebogen für Mitarbeiter und Auszubildende

Im Folgenden die verwendeten Fragebogen der Vollerhebung der Jugendberufshilfe und des Ausbildungsprogramms der evaluierten Großstadt mit jeweils einem spezifischen Fragebogen für die Mitarbeiter und die Auszubildenden.

² Neben den fünfstufigen Items wurden die Fragen 10, 11 und 29 des Mitarbeiterfragebogens und Frage 16a des Auszubildendenfragebogens varianzanalytisch ausgewertet.

2.1 Fragebogen für Mitarbeiter

Fragebogen für Mitarbeiter

Berufliche Qualifikation

- 1 Über welche formale Qualifikation verfügen Sie?
(Bitte ankreuzen – Mehrfachnennungen möglich)

- Hochschulabschluß
 Fachhochschulabschluß
 Meister
 Facharbeiter/Geselle/Kaufmannsgehilfe
 Zusatzqualifikation(en), und zwar:

- Sonstige Qualifikation, und zwar:

- 2 Auf welchem Fachgebiet verfügen Sie über eine abgeschlossene Ausbildung?
(Bitte ankreuzen – Mehrfachnennungen möglich)

- pädagogische Ausbildung/Erzieherausbildung
 psychologische Ausbildung
 handwerklich-technische Ausbildung
 kaufmännische Ausbildung
 Ausbildung im Verwaltungsbereich
 Sonstige Ausbildung, und zwar:

Berufliche Position

- 3 In welcher beruflichen Position sind Sie in Ihrer Ausbildungseinrichtung tätig?
(Bitte ankreuzen – Mehrfachnennungen möglich)

- Ausbilder/Meister
 sozialpädagogischer bzw. pädagogischer Mitarbeiter
 Psychologe
 Nachhilfe-/Förderlehrer
 Mitarbeiter mit Leitungsfunktion
 Sonstige Position, und zwar:

Wöchentliche Arbeitszeit

- 4 Wie viele Stunden beträgt Ihre wöchentliche Arbeitszeit? _____ Stunden

Ausbildungseinrichtung

- 5 Bei welchem Träger sind Sie tätig? _____
- 6 Falls dieser Träger mehrere Einrichtungen hat: In welcher Einrichtung sind Sie tätig? _____
- 7 In welchem Ausbildungsberuf bzw. in welchen Ausbildungsberufen sind Sie tätig? _____

Inhalte der Tätigkeit

8 Bitte schätzen Sie ab, welchen Anteil die folgenden Tätigkeiten an Ihrer Gesamtarbeitszeit haben. Bitte lesen Sie zunächst alle Antwortmöglichkeiten durch und schätzen Sie dann den jeweiligen Anteil an Ihrer Gesamtarbeitszeit.

Tätigkeit	Geschätzter Anteil an der Gesamtarbeitszeit
a Organisatorische und verwalterische Tätigkeiten ohne direkten Kontakt mit den Auszubildenden	_____ %
b Vermittlung fachlicher Inhalte	_____ %
c Pädagogische Betreuung der Auszubildenden, einschließlich Gruppenreisen, gemeinsamer Mahlzeiten, Gespräche, Behördengänge	_____ %
d Förderunterricht	_____ %
e Fort-/Weiterbildung, Supervision	_____ %
f Sonstiges, und zwar: _____	_____ %
Gesamtarbeitszeit	100 %

9 Bitte kreuzen Sie für jede der folgenden Aussagen an, inwieweit diese für Sie zutrifft bzw. Ihrer Meinung entspricht. Ein Kreuz auf dem zweiten Kreis würde bedeuten: „trifft ziemlich zu“.

- a Unsere Einrichtung wählt die Bewerber selbst aus. trifft zu trifft nicht zu
- b Ich nehme an den Bewerbungsgesprächen teil.
- c Die Bewerber kommen aus anderen Maßnahmen, Schulen und sozialen Einrichtungen zu uns.
- d Die Bewerber werden über das Arbeitsamt vermittelt.

- e Die Bewerber absolvieren vor Ausbildungsbeginn ein Praktikum in der Einrichtung. trifft zu trifft nicht zu
- f Ein wichtiges Einstellungskriterium ist, daß die Bewerber die Ausbildung mit hoher Wahrscheinlichkeit erfolgreich zu Ende führen.
- g Ein wichtiges Einstellungskriterium ist, daß die Bewerber in die bestehenden Ausbildungsgruppen passen.
- h Ein wichtiges Einstellungskriterium ist, daß die Bewerber über bestimmte Fähigkeiten und Fertigkeiten verfügen, die für diesen Ausbildungsberuf notwendig sind.
- i Ein wichtiges Einstellungskriterium ist, daß die Bewerber mehrfache Benachteiligungen aufweisen.

Teilnehmerkreis

- 10 Für wie viele Auszubildende sind Sie formal zuständig? _____ (Anzahl)
- 11 Wie viele Auszubildende betreuen Sie derzeit tatsächlich? _____ (Anzahl)
- 12 Bitte kreuzen Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen Ihrer Meinung nach zutreffen.
Bei zwei Kreisen ————— können Sie nur „trifft zu“ oder „trifft nicht zu“ ankreuzen.

- a Der Teilnehmerkreis kommt aus dem Stadtteil, in dem sich die Einrichtung befindet. trifft zu trifft nicht zu
- b In einer Gruppe bzw. Abteilung sind höchstens ein bis zwei besondere „Problemfälle“ zu verkraften.
- c Während der Arbeitszeit müssen alle Auszubildenden deutsch sprechen. —————

Umgang mit Auszubildenden

- 13 Bitte kreuzen Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen Ihrer Meinung entsprechen.
- a Für jeden Auszubildenden habe ich einen individuellen Förderplan im Kopf. trifft zu trifft nicht zu
- b In unserer Einrichtung gibt es gemeinsam erarbeitete Förderpläne für jeden Auszubildenden. —————
- c Die Auszubildenden lernen am meisten, wenn man ihnen genaue Vorgaben macht.

- d Die Auszubildenden lernen am besten aus eigenen Fehlern bzw. durch „Versuch und Irrtum“.
- e Die Auszubildenden lernen viel voneinander.
- f Ehe man mit der fachlichen Ausbildung beginnen kann, muß zunächst für Pünktlichkeit und eine ausreichende Arbeitsmotivation gesorgt werden.
- g Die Auszubildenden benötigen einen „Schonraum“, um Lernerfolge zu ermöglichen.
- h Ich finde, daß bei ersten Regelverstößen persönliche Gespräche am besten helfen.
- i Ich finde, daß auch bei ersten Regelverstößen Strafen am besten helfen.
- j Ich versuche, die Auszubildenden mit allen mir zur Verfügung stehenden Mitteln dazu zu bringen, die Ausbildung bis zum Ende durchzuhalten.
- k Wenn ich den Eindruck habe, daß die Situation mit einzelnen Auszubildenden aussichtslos ist, bin ich dafür, das Ausbildungsverhältnis abzubrechen.
- l Die Auszubildenden müssen von Anfang an auf die betriebliche Realität vorbereitet werden.
- m Wichtiger als das Heranführen an die betriebliche Realität ist mir die individuelle Unterstützung bei Entwicklungsschritten, die die Auszubildenden noch nicht vollzogen haben.

trifft zu trifft nicht zu

14 Bitte bewerten Sie, welche der folgenden Zielstellungen in Ihrer Arbeit neben einem erfolgreichen Ausbildungsabschluß am wichtigsten (1), am zweitwichtigsten (2) und am dritt wichtigsten (3) sind.

a Die Auszubildenden sollen möglichst gute berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten erwerben.

b Die Auszubildenden sollen einen Arbeitsplatz finden.

c Die Auszubildenden sollen sich persönlich entwickeln.

Praktika

- 15 Sofern Sie nur in **einem** Ausbildungsberuf tätig sind, beantworten Sie bitte folgende Frage (wenn nicht, gehen Sie weiter zu Frage 16). Wie viele Wochen befinden sich die Auszubildenden während der gesamten Lehrzeit im Praktikum?

(Durchschnittliche Gesamtdauer in Wochen)

- 16 Bitte kreuzen Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen für Sie zutreffen.

- | | | |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a | In unserer Einrichtung suchen sich die Auszubildenden ihre Praktikumsplätze selbständig. | trifft zu <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> trifft nicht zu |
| b | Ich unterstütze die Auszubildenden bei der Suche nach einem Praktikumsplatz. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| c | Die Suche nach Praktikumsbetrieben ist für mich mit hohem zeitlichem Aufwand verbunden. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| d | Ich halte zu einer Reihe von Betrieben ständigen Kontakt, um ausreichend Praktikumsplätze zur Verfügung zu haben. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| e | Durch die Praktika finden die Auszubildenden Arbeitsplätze. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| f | Ich halte während der Praktika Kontakt zu den jeweiligen Betrieben. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| g | Ich halte während der Praktika Kontakt zu den Auszubildenden. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| h | Die Betriebe nutzen die Auszubildenden als billige Arbeitskräfte (lassen sie hauptsächlich Hilfsarbeiten verrichten). | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| i | Die Betriebe sind immer weniger bereit, Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |

Berufsschule

- 17 Bitte kreuzen Sie für jede der folgenden Aussagen an, inwieweit diese für Sie zutrifft bzw. Ihrer Meinung entspricht.

- | | | |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a | Es gibt feste Ansprechpartner in der Berufsschule. | trifft zu <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> trifft nicht zu |
| b | Die Berufsschule unterrichtet die Einrichtung umgehend über auftretende Probleme. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| c | Zur Anwesenheitskontrolle halte ich regelmäßig Kontakt zu den Berufsschullehrern. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |

- d Mit den Berufsschullehrern besteht ein Austausch über die Unterrichtsinhalte. trifft zu trifft nicht zu
- e Die Berufsschullehrer sind interessiert und gesprächsbereit.
- f Die Berufsschullehrer berücksichtigen den individuellen Leistungsstand der Auszubildenden.
- g Mit Berufsschullehrern spreche ich nur bei akuten Problemen.
- h Die praktische Ausbildung und die Inhalte des Berufsschulunterrichts sind zeitlich gut aufeinander abgestimmt.
- i Die Unterrichtsinhalte sind für die Auszubildenden schwierig zu bewältigen.
- j Die Unterrichtsinhalte sind aktuell und entsprechen den Aufgaben, die es in einer späteren Berufstätigkeit zu bewältigen gilt.
- k Ich bevorzuge den Unterricht in der Tagesform, weil dieser eine bessere Kontrolle von Fehlzeiten ermöglicht.
- l Ich bevorzuge den Unterricht in der Tagesform, weil die Inhalte in der Einrichtung leichter aufgearbeitet werden können.
- m Ich bevorzuge den Blockunterricht, weil dieser eine bessere Werkstattorganisation/Büroorganisation ermöglicht.
- n Ich bevorzuge den Blockunterricht, weil die Auszubildenden kontinuierlicher lernen können.

Standortfrage/Kooperation mit anderen Institutionen

18 Bitte kreuzen Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen Ihrer Meinung nach zutreffen.

- a Unsere Einrichtung ist gut an Öffentliche Verkehrsmittel angebunden. trifft zu trifft nicht zu
- b Unsere Einrichtung befindet sich in einem Stadtteil mit großen sozialen Problemen.
- c Ich halte es für wichtig, daß sich außerbetriebliche Ausbildungseinrichtungen in Stadtteilen mit großen sozialen Problemen befinden.
- d Unsere Einrichtung befindet sich in der Nähe anderer Gewerke/Betriebe.
- e Die Nachbarschaft anderer Gewerke/Betriebe halte ich für wichtig.

f Ich halte ständig Kontakt zu sozialen Einrichtungen im Stadtteil. trifft zu ○ ○ ○ ○ ○ trifft nicht zu

g Der Standort unserer Einrichtung wirkt sich auf Verspätungen und/oder Fehlzeiten der Auszubildenden aus. ○ ○ ○ ○ ○

19 Gibt es im Rahmen der Lernortkooperation einen Austausch mit anderen Institutionen? Ja Nein

20 Wenn ja, mit welchen Institutionen? _____

Zusatzqualifikationen

21 Welche zusätzlichen Abschlüsse, Zertifikate u.ä. können die Auszubildenden im Rahmen der Ausbildung erwerben? Führerschein Gabelstaplerschein Bedienungsberechtigungen für _____
 Computerzertifikate Sonstige Zertifikate, und zwar: _____

Vergleich mit betrieblicher Ausbildung

22 Bitte kreuzen Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen Ihrer Meinung nach für Ihren Ausbildungsberuf bzw. Ihre Ausbildungsberufe zutreffen. Der Vergleich bezieht sich jeweils auf eine betriebliche Ausbildung im gleichen Beruf.

a In unserer Einrichtung werden die Auszubildenden vielseitiger ausgebildet als in einer betrieblichen Ausbildung. trifft zu ○ ○ ○ ○ ○ trifft nicht zu

b Der Ausbildung in unserer Einrichtung fehlt der Bezug zur betrieblichen Realität. ○ ○ ○ ○ ○

c Bei einer betrieblichen Ausbildung ist das Arbeitstempo wesentlich höher als in unserer Einrichtung. ○ ○ ○ ○ ○

d In einer betrieblichen Ausbildung werden die Auszubildenden besser auf die Anforderungen des Arbeitslebens vorbereitet. ○ ○ ○ ○ ○

e In einer betrieblichen Ausbildung werden die Auszubildenden als billige Arbeitskräfte ausgenutzt. ○ ○ ○ ○ ○

- f In unserer Einrichtung erwerben die Auszubildenden viele soziale Fähigkeiten, die sie im Betrieb nicht erwerben können. trifft zu trifft nicht zu
- g Die Ausbildung in unserer Einrichtung ist stärker „verschult“ als eine betriebliche Ausbildung.
- h Unsere Einrichtung ist besser ausgestattet als ein Ausbildungsbetrieb in der freien Wirtschaft.
- i Die Arbeitsmarktchancen von Absolventen einer betrieblichen Ausbildung sind besser als die Arbeitsmarktchancen unserer Absolventen.
- j Durch Außenaufträge versuchen wir, uns der betrieblichen Realität anzunähern.
- k In der betrieblichen Ausbildung haben die Auszubildenden mehr Kundenkontakt als in unserer Einrichtung.

Arbeitsmarktchancen

23 Bitte kreuzen Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen Ihrer Meinung nach zutreffen.

- a Ich nutze meine privaten Kontakte, um Absolventen eine Stelle zu vermitteln. trifft zu trifft nicht zu
- b In unserer Einrichtung findet Bewerbungstraining statt.
- c Eine Nachbetreuung erfolgt in unserer Einrichtung auf Nachfrage der Absolventen.
- d Ein Teil unserer Auszubildenden könnte nach einer Anlaufphase durchaus auch eine betriebliche Ausbildung absolvieren.
- e Die persönliche Stabilisierung der Auszubildenden ist die Voraussetzung für eine erfolgreiche Ausbildung und anschließende Vermittlung in den Arbeitsmarkt.
- f Für die Arbeitsmarktchancen ist es wichtig, überhaupt eine Berufsausbildung zu haben, die spezielle berufliche Qualifikation ist sekundär.

- 24 Gibt es spezielle Angebote oder Projekte, die einen Übergang in die betriebliche Ausbildung oder die Vermittlung einer Stelle ermöglichen?
- Ja
 Nein
 In Planung

25 Wenn ja bzw. in Planung, welche Angebote oder Projekte?

- 26 Gibt es in Ihrer Einrichtung Konzepte, die eine Anpassung an die sich verändernden Arbeitsmarktbedingungen ermöglichen?
- Ja
 Nein
 In Planung

27 Wenn ja bzw. in Planung, welche Konzepte?

28 Wie beurteilen Sie die durchschnittlichen Vermittlungschancen Ihrer Absolventen...

- a ...in den Ersten Arbeitsmarkt. sehr gut ○ ○ ○ ○ ○ sehr schlecht
- b ...in den Zweiten Arbeitsmarkt. ○ ○ ○ ○ ○
- c ...in den erlernten Beruf. ○ ○ ○ ○ ○
- d ...in eine ähnliche Branche bzw. den berufsspezifischen Bereich. ○ ○ ○ ○ ○

29 Wie hoch war die Vermittlungsquote der Auszubildenden, die innerhalb des letzten Ausbildungsjahrgangs ihre Abschlußprüfung bestanden haben? _____ %

Arbeitsorganisation

30 Bitte kreuzen Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen Ihrer Meinung nach zutreffen.

- a In unserer Einrichtung gibt es festgelegte Führungspositionen. trifft zu ○ _____ ○ trifft nicht zu
- b In unserer Einrichtung praktizieren wir das Prinzip der kollektiven Führung. ○ _____ ○

- c Die sozialpädagogische Betreuung wird hauptsächlich durch die Ausbilder/Meister geleistet. trifft zu trifft nicht zu
- d Der enge Kontakt der Ausbilder/Meister begünstigt ein besonderes Vertrauensverhältnis zu den Auszubildenden.
- e Die sozialpädagogische Betreuung erfolgt durch dafür besonders qualifiziertes Fachpersonal.
- f Die sozialpädagogischen/psychologischen Mitarbeiter sind in alle Ausbildungsabläufe eingebunden.
- g Eine intensivere Betreuung durch sozialpädagogisch/psychologisch geschultes Fachpersonal halte ich für notwendig.
- h In unserer Einrichtung hat jeder Mitarbeiter seinen abgegrenzten Tätigkeitsbereich.
- i Ich übernehme auch Tätigkeiten, die nicht zu meinem eigentlichen Aufgabenbereich gehören.

31 Sofern in Ihrer Einrichtung Teamsitzungen bzw. Dienstbesprechungen stattfinden, nehmen Sie bitte zu den folgenden Aussagen Stellung (wenn nicht, gehen Sie weiter zu Frage 33).

- a In den Teamsitzungen/Dienstbesprechungen werden organisatorische Fragen besprochen. trifft zu trifft nicht zu
- b In den Teamsitzungen/Dienstbesprechungen werden Fallbesprechungen durchgeführt.
- c Die Teamsitzungen/Dienstbesprechungen dienen der Behebung von Meinungsverschiedenheiten unter den Kollegen.
- d In den Teamsitzungen/Dienstbesprechungen werden Konzepte entwickelt.

32 Sofern es in Ihrer Einrichtung Vorgesetzte gibt, nehmen Sie bitte zu den folgenden Aussagen Stellung (wenn nicht, gehen Sie weiter zu Frage 33).

- a Die Vorgesetzten nehmen an den Teamsitzungen/Dienstbesprechungen teil. trifft zu trifft nicht zu
- b Die Teamsitzungen/Dienstbesprechungen dienen der Informationsweitergabe von „oben nach unten“.
- c Die Teamsitzungen/Dienstbesprechungen dienen der Informationsweitergabe an Vorgesetzte.

33 Uns interessieren auch die informellen, d.h. organisatorisch nicht festgelegten Kommunikationsstrukturen. Bitte kreuzen Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen Ihrer Meinung nach zutreffen.

- | | | |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a | Die Mitarbeiter tauschen sich auch außerhalb der Teamsitzungen/Dienstbesprechungen bei Bedarf aus. | trifft zu <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> trifft nicht zu |
| b | Viele Angelegenheiten lassen sich ohne einen besonderen organisatorischen Rahmen besser klären. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| c | Aufgrund unzureichender formeller Austauschmöglichkeiten ist es nötig, wichtige Angelegenheiten zwischen „Tür und Angel“ zu klären. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| d | Informelle Kommunikationsstrukturen verkürzen Entscheidungswege. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| e | Wenn viele Angelegenheiten eher informell besprochen und geklärt werden, führt dies zu einem unterschiedlichen Informationsstand unter den Mitarbeitern. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| f | Informelle Gespräche mit Kollegen dienen dazu, „Frust abzulassen“. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| g | Informelle Kommunikationsstrukturen behindern das Zustandekommen verbindlicher Beschlüsse. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| h | Informelle Gespräche fördern neue Ideen und kreative Lösungen. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| i | Unter den Mitarbeitern herrscht ein Vertrauensverhältnis. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| j | Wir haben gemeinsame Ziele. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |

Weiterbildung/Supervision

34 Bitte kreuzen Sie für jede der folgenden Aussagen an, inwieweit diese für Sie zutrifft.

- | | | |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a | Ich nehme an Weiterbildungsangeboten teil, die sich auf fachliche Inhalte der Ausbildung beziehen. | trifft zu <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> trifft nicht zu |
| b | Ich nehme an pädagogischen Weiterbildungsangeboten teil. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| c | Ich wünsche mir mehr Weiterbildungsangebote, die sich auf fachliche Inhalte der Ausbildung beziehen. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| d | Ich wünsche mir mehr pädagogische Weiterbildungsangebote. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| e | Ich habe an Weiterbildung kein Interesse. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |

f Ich nehme an einer Supervision teil.

trifft zu _____ trifft nicht zu

g Ich halte Supervision für sinnvoll.

Finanzen/Budgetierung

35 Wir wissen, daß die Umstellung auf das neue Finanzierungssystem sowohl Vorteile als auch Nachteile mit sich bringt. Bitte kreuzen Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen Ihrer Meinung entsprechen.

a Unsere Einrichtung erhält Spenden.

trifft zu _____ trifft nicht zu

b Unsere Einrichtung erwirtschaftet Einnahmen durch Außenaufträge.

c Einnahmen durch Außenaufträge und Spenden dürfen in der Einrichtung verwendet werden.

d Einnahmen durch Außenaufträge und Spenden dürfen in der jeweiligen Werkstatt, im Büro bzw. in der Abteilung verwendet werden.

e Unsere Einrichtung darf keine Einnahmen durch Außenaufträge erwirtschaften.

f Ich weiß über die finanzielle Situation der Einrichtung gut Bescheid.

g Durch die Budgetierung sind die Dispositionsfreiräume größer geworden.

h In unserer Einrichtung werden finanzielle Rücklagen gebildet.

i Die Höhe der Zuwendung berücksichtigt die tatsächlich notwendigen finanziellen Ausgaben.

j Die Einführung der Budgetierung fällt mit einer Mittelkürzung zusammen.

k Die Einführung der Budgetierung führt zu einer verwaltungstechnischen Erleichterung.

l Die Einführung der Budgetierung führt(e) in unserer Einrichtung zu Verunsicherungen.

m Durch die Einführung der Budgetierung ergeben sich für mich keine Veränderungen.

n Die mir zur Verfügung stehenden Mittel halte ich für ausreichend.

- 36 Sofern es in Ihrer Einrichtung eine Berufsvorbereitung gibt, nehmen Sie bitte zu folgenden Aussagen Stellung (wenn nicht, gehen Sie weiter zu Frage 37).
- a Kürzungen im Bereich der Berufsvorbereitung gefährden die Existenz der gesamten Einrichtung. trifft zu ○ ○ ○ ○ ○ trifft nicht zu
- b Zum Ausgleich von Kürzungen in der Berufsvorbereitung sind wir gezwungen, zusätzliche Einnahmen im Ausbildungsbereich zu erzielen. ○ ○ ○ ○ ○
- 37 Hat in der Einrichtung jede Werkstatt/jedes Büro/jede Abteilung ein eigenes Budget? Ja
 Nein
- 38 Für meinen Arbeitsbereich wird mir ein Budget zugewiesen, das ich selbst verwalte. Ja
 Nein

Räumliche und personelle Ausstattung

- 39 Bitte kreuzen Sie an, inwieweit die folgenden Aussagen Ihrer Meinung nach zutreffen.
- a Die mir zur Verfügung stehenden Räumlichkeiten sind unzureichend. trifft zu ○ ○ ○ ○ ○ trifft nicht zu
- b Die technische Ausstattung ist gut. ○ ○ ○ ○ ○
- c In der Einrichtung fehlen Sozialpädagogen/Psychologen. ○ ○ ○ ○ ○
- d In der Einrichtung fehlen Ausbilder. ○ ○ ○ ○ ○
- e In der Einrichtung fehlen Förderlehrer. ○ ○ ○ ○ ○

Einschätzung des Ausbildungsrahmenplans

- 40 Für die folgenden Aussagen bitten wir diejenigen Mitarbeiter um ihre Einschätzung, die nur für **einen** Ausbildungsberuf zuständig sind.
- a Der Ausbildungsrahmenplan entspricht den aktuellen Anforderungen an das Berufsbild. trifft zu ○ ○ ○ ○ ○ trifft nicht zu
- b Der Ausbildungsrahmenplan ist mit Inhalten überladen, die für die berufliche Praxis nicht notwendig sind. ○ ○ ○ ○ ○
- c Ich halte eine Änderung des Ausbildungsrahmenplans für notwendig. ○ ————— ○
- d Die Einrichtung eines theoriegeminderten Ausbildungsberufs wäre wünschenswert. ○ ————— ○

Vielen Dank für Ihre Mithilfe

2.2 Fragebogen für Auszubildende

Fragebogen für Auszubildende

Zuerst interessiert uns, welchen Beruf Sie erlernen und in welchem Lehrjahr Sie sind.

Beruf: _____ Lehrjahr: _____

In welcher Ausbildungseinrichtung sind Sie tätig? _____

1 Wir interessieren uns für Ihren Ausbildungsalltag. Bitte kreuzen Sie für jede der folgenden Aussagen an, inwieweit diese für Sie zutrifft bzw. Ihrer Meinung entspricht.

Ein Kreuz auf dem zweiten Kreis würde bedeuten: „trifft ziemlich zu“.

Bei zwei Kreisen ————— können Sie nur „trifft zu“ oder „trifft nicht zu“ ankreuzen.



a Den Arbeitstag empfinde ich als sehr lang.

trifft zu trifft nicht zu

b Bei uns kann man Pausen machen, wenn man müde ist.

c Ich kann mich auch am Ende eines Arbeitstags noch gut konzentrieren.

d In unserer Ausbildungseinrichtung gibt es gemeinsame Mahlzeiten.

—————

e Die Räumlichkeiten in unserer Ausbildungseinrichtung halte ich für beengt.

f Die technische Ausstattung ist in Ordnung.

g Unsere Ausbildungseinrichtung bearbeitet Außenaufträge bzw. Echaufträge.

h Die Bearbeitung von Außen- bzw. Echaufträgen macht mir Spaß.

i Meine Eintragungen in die Berichtshefte werden regelmäßig kontrolliert.

i Diese Eintragungen fallen mir schwer.

j Bei den Eintragungen in die Berichtshefte bekomme ich Hilfe.



2 Nun möchten wir gern wissen, wie Sie die Zusammenarbeit und den Umgang in der Gruppe beurteilen. Bitte kreuzen Sie für jede der folgenden Aussagen an, inwieweit diese für Sie zutrifft bzw. Ihrer Meinung entspricht.

- | | | | | | | | | |
|---|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
| a | Ich arbeite mit Auszubildenden anderer Lehrjahre zusammen. | trifft zu | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | trifft nicht zu |
| b | Ich finde es gut, wenn Auszubildende verschiedener Lehrjahre zusammenarbeiten. | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| c | Wir Auszubildenden sind ein gutes Team. | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| d | Von einigen Auszubildenden fühle ich mich genervt. | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| e | Den Umgang in der Gruppe würde ich als freundschaftlich bezeichnen. | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| f | Ich habe zu einigen Auszubildenden auch außerhalb der Arbeitszeit Kontakt. | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| g | In meiner Gruppe gibt es verschiedene Cliques. | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| h | In meiner Gruppe helfen wir uns gegenseitig. | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| i | Gemeinsame Unternehmungen haben dazu geführt, daß wir uns besser verstehen. | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |

3 Für uns ist es auch wichtig, von Ihnen zu erfahren, wie Sie den Kontakt zu den Ausbildern/Meistern, Sozialpädagogen, Psychologen und anderen Mitarbeitern in Ihrer Ausbildungseinrichtung beurteilen. Bitte kreuzen Sie für jede der folgenden Aussagen an, inwieweit diese für Sie zutrifft bzw. Ihrer Meinung entspricht.

- | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
| a | Der Ausbilder/Meister ist immer in der Nähe und für mich ansprechbar. | trifft zu | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | trifft nicht zu |
| b | Ich kann viele Dinge ohne Unterstützung des Ausbilders/Meisters erarbeiten bzw. ausprobieren. | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| c | Durch einzelne Ausbilder/Meister fühle ich mich kontrolliert. | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| d | Mit persönlichen Problemen wende ich mich an den Sozialpädagogen/Psychologen. | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| e | Mit persönlichen Problemen wende ich mich an den Ausbilder/Meister. | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| f | Ich fühle mich durch den Ausbilder/Meister gut betreut. | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| g | Ich fühle mich durch den Sozialpädagogen/Psychologen gut betreut. | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |
| h | Die Mitarbeiter reagieren auf Verspätungen und Fehlzeiten viel zu lasch. | | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | |



4 Aus unseren Interviews wissen wir, daß die Praktika sehr unterschiedlich sind. Wenn Sie bereits im Praktikum waren, kreuzen Sie bitte für jede der folgenden Aussagen an, inwieweit diese für Sie zutrifft bzw. Ihrer Meinung entspricht. Wenn nicht, gehen Sie weiter zu Frage 5.

a Wie viele Praktika haben Sie bereits absolviert ?

(Geben Sie die Anzahl an)

b Ich habe mir selbst einen Praktikumsplatz gesucht.

trifft zu _____ trifft nicht zu

c Die Mitarbeiter haben mir bei der Suche eines Praktikumsbetriebs geholfen.

d Für mich war die Arbeit im Praktikumsbetrieb anstrengender als in der Ausbildungseinrichtung.

e Ich fühlte mich während des Praktikums ausgenutzt, weil ich nur Hilfsarbeiten zu erledigen hatte.

f Im Praktikumsbetrieb herrscht mehr Zeitdruck als in der Ausbildungseinrichtung.

g Die Arbeiten während des Praktikums waren abwechslungsreich.



h Ich hatte in meinem Praktikumsbetrieb einen festen Ansprechpartner.

i Im Praktikumsbetrieb hatte ich Schwierigkeiten mit Mitarbeitern.

j Während des Praktikums wurde ich von der Ausbildungseinrichtung betreut.

k Während des Praktikums sammle ich Erfahrungen, die ich in der Ausbildungseinrichtung nicht machen kann.

l Ich habe ein Praktikum abgebrochen.

m Ich fand mein Praktikum zu kurz.

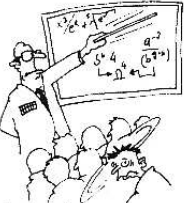
n Ich möchte gern weitere Praktika machen.

o Durch das Praktikum lerne ich Betriebe kennen, bei denen ich später einen Arbeitsplatz bekommen kann.



5 Auch zum Thema Berufsschule sind uns Ihre Antworten wichtig. Bitte kreuzen Sie für jede der folgenden Aussagen an, inwieweit diese für Sie zutrifft bzw. Ihrer Meinung entspricht.

- | | | | | |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------|-----------------|
| a | Im Blockunterricht kann man sich besser auf den Berufsschulunterricht konzentrieren. | trifft zu | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ | trifft nicht zu |
| b | Ich finde es gut, daß man im Blockunterricht nicht ständig zwischen Schulunterricht und praktischer Ausbildung wechseln muß. | | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ | |
| c | Im Tagesformunterricht können die Unterrichtsinhalte besser nachgearbeitet werden. | | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ | |
| d | Ich finde es gut, daß der Tagesformunterricht Abwechslung in die Ausbildung bringt. | | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ | |
| e | Ich kann mich nicht den ganzen Berufsschultag lang konzentrieren. | | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ | |
| f | Ich komme in den meisten Fächern gut zurecht. | | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ | |
| g | Ich finde die Berufsschullehrer in Ordnung. | | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ | |
| h | Die Berufsschullehrer richten sich zu wenig nach denjenigen, die im Unterricht nicht mitkommen. | | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ | |
| i | Ich fühle mich von einzelnen Lehrern ungerecht behandelt. | | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ | |
| i | Ich gehe in eine gemischte Klasse, d.h. es gibt auch Auszubildende aus Betrieben der freien Wirtschaft. | | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ | |
| k | In gemischten Klassen kann man mehr voneinander lernen. | | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ | |
| l | Wenn alle in der Klasse auf dem gleichen Leistungsstand sind, kann man besser lernen. | | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ | |
| m | Die Mitarbeiter der Ausbildungseinrichtung halten regelmäßig Kontakt zur Berufsschule. | | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ | |
| n | In der Berufsschule habe ich Schwierigkeiten, die Fachbegriffe zu verstehen. | | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ | |
| o | In der Ausbildungseinrichtung gibt es Förderunterricht. | | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ | |
| p | Ich halte Förderunterricht für wichtig. | | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ | |
| q | Ohne Förderunterricht würde ich in der Berufsschule nicht mitkommen. | | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ | |
| r | Einige Fächer in der Berufsschule halte ich für überflüssig. | | ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ | |



s Wenn Sie einige Fächer für überflüssig halten, geben Sie diese an: _____

t Wie groß ist Ihre Berufsschulklasse: _____
(Geben Sie die Anzahl der Personen an)

6 Wie schätzen Sie die folgenden Aussagen ein. Bitte kreuzen Sie für jede der Aussagen an, inwieweit diese für Sie zutrifft bzw. Ihrer Meinung entspricht.

- a Die Berufsschulinhalte und die praktische Ausbildung sind zeitlich aufeinander abgestimmt. trifft zu trifft nicht zu
- b In der Ausbildung gibt es zu viel Theorie.
- c Meine Stärke liegt im praktischen Bereich.
- d Ich denke, daß ich die Ausbildung schaffen kann.

7 Was für Erwartungen haben Sie an die Zukunft und welche persönlichen Pläne? Bitte kreuzen Sie für jede der folgenden Aussagen an, inwieweit diese für Sie zutrifft bzw. Ihrer Meinung entspricht.

- a Ich möchte später einmal in meinem erlernten Beruf arbeiten. trifft zu trifft nicht zu
- b Ich kann mir vorstellen, später einmal etwas völlig anderes zu machen.
- c Ich schätze, daß ich nach Ausbildungsende arbeitslos werde.
- d Ich habe gute Chancen, nach Ausbildungsende eine Arbeit in meinem erlernten Beruf zu finden.
- e Ich habe gute Chancen, nach Ausbildungsende irgendeine Arbeit zu finden, wenn auch nicht unbedingt in meinem erlernten Beruf.
- f Die Mitarbeiter der Ausbildungseinrichtung helfen bei der Vermittlung einer Arbeit.
- g Ich bemühe mich bereits selbst um eine Stelle. _____
- h Ich möchte mich nach der Ausbildung fortbilden. _____



8 Wir würden gerne wissen, wie Sie die Unterschiede zwischen einer betrieblichen und einer außerbetrieblichen Ausbildung beurteilen. Bitte kreuzen Sie für jede der folgenden Aussagen an, inwieweit diese für Sie zutrifft bzw. Ihrer Meinung entspricht.

- a In meiner Ausbildungseinrichtung kann ich in Ruhe lernen und nachfragen, in einem Betrieb der freien Wirtschaft wäre dies nicht möglich. trifft zu ○ ○ ○ ○ ○ trifft nicht zu
- b In meiner Ausbildungseinrichtung fehlt das Arbeiten unter Zeitdruck, wodurch man weniger gut auf die spätere Arbeit vorbereitet ist. ○ ○ ○ ○ ○
- c In meiner Ausbildungseinrichtung kann ich Fehler machen und noch mal von vorn beginnen, was in einem Betrieb der freien Wirtschaft nicht möglich wäre. ○ ○ ○ ○ ○
- d Meine Ausbildung ist vielseitiger und intensiver als in einem Betrieb der freien Wirtschaft. ○ ○ ○ ○ ○
- e In unserer Ausbildungseinrichtung fehlt der Kundenkontakt. ○ ○ ○ ○ ○
- f Im Vergleich zu Absolventen einer betrieblichen Ausbildung werde ich es einmal schwerer haben, eine Stelle zu finden. ○ ○ ○ ○ ○

9 Uns interessiert, wie Sie Ihre finanzielle Situation beurteilen:

- Finanziell komme ich relativ gut zurecht.
- Finanziell komme ich kaum aus.



10 Haben Sie neben der Ausbildungsvergütung zusätzliche Einkünfte bzw. Hilfen durch:
(Hier können auch mehrere Möglichkeiten angekreuzt werden)

- Behörden/Ämter (z.B. Berufsausbildungsbeihilfe)
- Eltern, Verwandte, Bekannte
- die Ausbildungseinrichtung
- die Praktika
- einen Nebenjob
- Sonstiges, und zwar:



keine

11 Wie wohnen Sie?

- Bei der Familie bzw. einem Elternteil
- Mit dem Partner/der Partnerin
- Mit Freunden, Bekannten
- Allein
- In einer betreuten Jugendwohnung
- Sonstiges, und zwar:

12 Mit welchem Schulabschluß sind Sie in die Ausbildung gekommen?

Kein Schulabschluß
 Förderschulabschluß
 Hauptschulabschluß
 Realschulabschluß
 Handelsschulabschluß einjährig
 Handelsschulabschluß zweijährig
 Sonstiges, und zwar:

13 Was haben Sie unmittelbar vor Beginn der Ausbildung gemacht?
(Hier können auch mehrere Möglichkeiten angekreuzt werden)

Ich habe gejobbt.
 Ich habe eine andere Berufsausbildung gemacht.
 Ich habe an einer Berufsvorbereitung teilgenommen.
 Ich war arbeitslos.
 Ich bin direkt von der Schule in die Ausbildung gekommen.
 Sonstiges, und zwar:

14 Warum haben Sie sich für diese Ausbildung entschieden?
(Hier können auch mehrere Möglichkeiten angekreuzt werden)

Ich habe keine andere Stelle bekommen.
 Diese Ausbildung entspricht meinem Wunschberuf.
 Sonstiges, und zwar:

15 Wie sind Sie in diese Ausbildungseinrichtung gekommen?
(Hier können auch mehrere Möglichkeiten angekreuzt werden)

Ich wurde über das Arbeitsamt vermittelt.
 Ich habe durch Lehrer, Sozialarbeiter, Betreuer davon erfahren.
 Ich kam über eine Berufsvorbereitung.
 Ich kam aus einem Stadtteilprojekt.
 Ich hörte von Eltern/Verwandten/Bekanntem von dieser Ausbildungseinrichtung.
 Ich habe mich selbst darum bemüht.
 Ich bin durch Zufall hierher gekommen.
 Ich bin aus einer betrieblichen Ausbildung hierher gewechselt.
 Sonstiges, und zwar:

7

16 Zum Schluß haben wir noch einige Fragen zu Ihrer Person:

Alter: _____

Geschlecht: _____

Nationalität: _____

Herkunftsland: _____
(falls nicht in Deutschland aufgewachsen)

Familienstand: _____

Kinder: _____
(Geben Sie die Anzahl an)

Vielen Dank für Ihre Mithilfe.



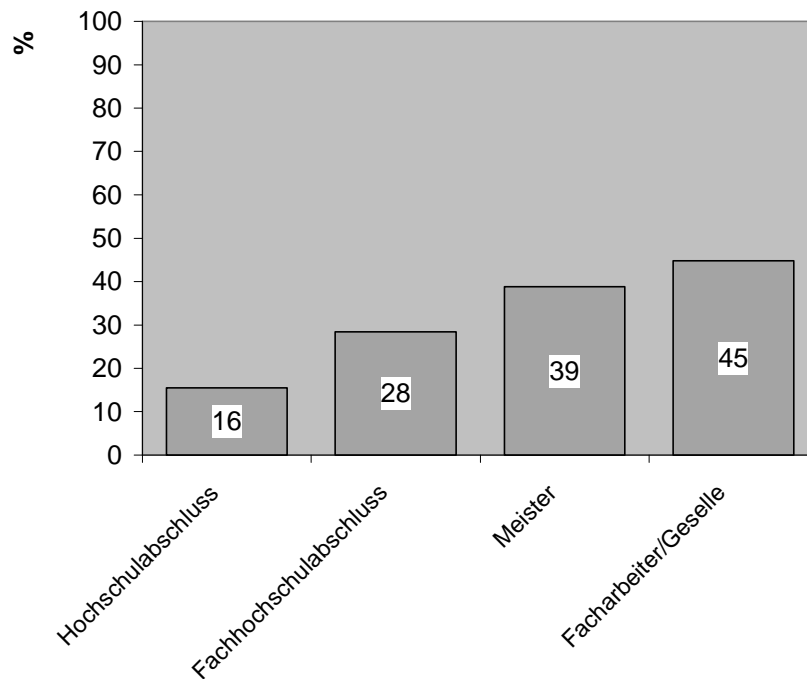
3 Auswertung des Fragebogens für Mitarbeiter

3.1 Berufliche Situation

Berufliche Qualifikation

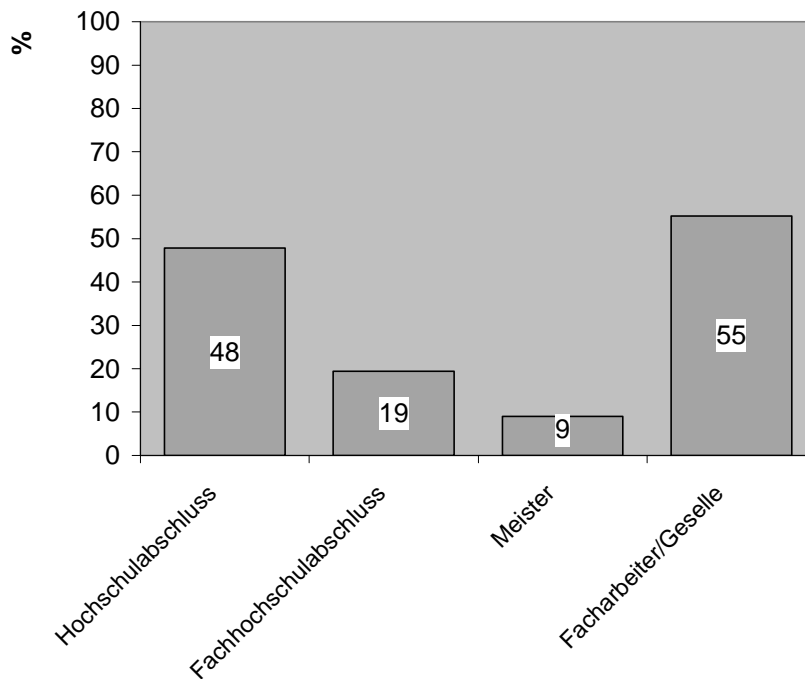
Im Folgenden werden die beruflichen Qualifikationen der Mitarbeiter dargestellt (Frage 1).³

Mitarbeiter Jugendberufshilfe (n=118)



Von den Mitarbeitern der Jugendberufshilfe verfügen 16 % über einen Hochschulabschluss, 28 % über einen Fachhochschulabschluss, 39 % über einen Abschluss als Meister und 45 % über einen Facharbeiter-, Gesellen- beziehungsweise Kaufmannsgehilfenbrief.

³ Aufgrund der bei dieser Frage möglichen Mehrfachnennungen ergeben die in der Graphik dargestellten Anteile insgesamt mehr als 100 %.

Mitarbeiter Ausbildungsprogramm (n=68)

Von den Mitarbeitern des Ausbildungsprogramms verfügen 48 % über einen Hochschulabschluss, 19 % über einen Fachhochschulabschluss, 9 % über einen Abschluss als Meister und 55 % über einen Facharbeiter-, Gesellen- beziehungsweise Kaufmannsgehilfenbrief.⁴

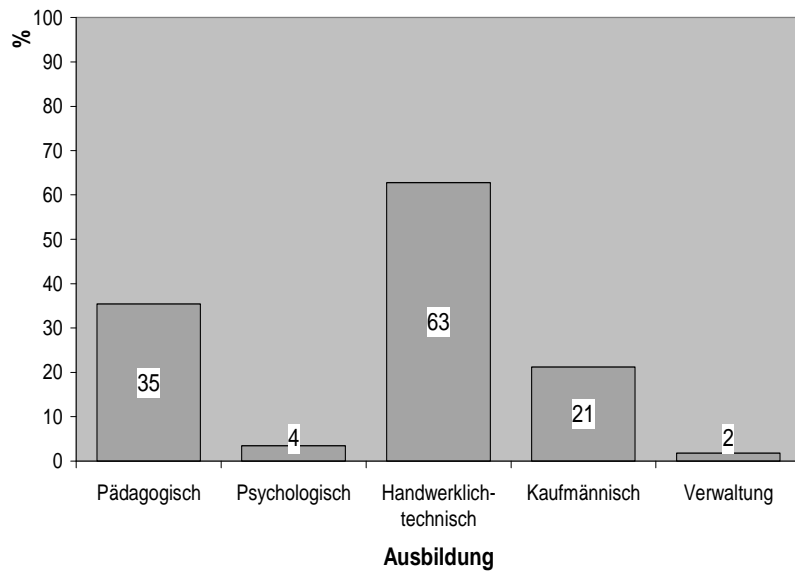
Zusätzlich wurden bei dieser Frage Zusatzqualifikationen sowie sonstige Qualifikationen erfragt, die im Diagramm nicht dargestellt werden. Knapp ein Drittel der Mitarbeiter beider Programme verfügt über eine Zusatzqualifikation, und knapp 20 % gaben an, über sonstige Qualifikationen zu verfügen. Viele Mitarbeiter verfügen über eine Ausbildereignungsprüfung oder über eine Erzieherausbildung. Des Weiteren wurden spezielle berufsspezifische Zertifikate, wie zum Beispiel ein Schweißschein, eine Therapieausbildung und Qualifikationen im EDV-Bereich, aufgeführt.

⁴ Aufgrund der bei dieser Frage möglichen Mehrfachnennungen ergeben die in der Graphik dargestellten Anteile insgesamt mehr als 100 %. ⁴ Bezüglich des Anteils von Mitarbeitern mit Hochschulabschluss sowie mit einem Abschluss als Meister sind die Unterschiede zwischen beiden Programmen höchst signifikant, die übrigen Unterschiede sind nicht signifikant.

Abgeschlossene Ausbildung

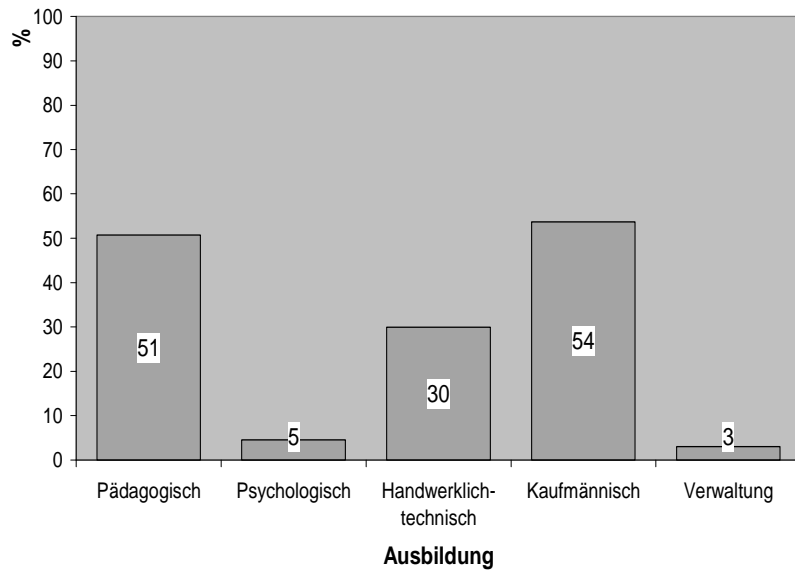
Die folgende Darstellung zeigt, auf welchem Fachgebiet die Mitarbeiter über eine abgeschlossene Ausbildung verfügen (Frage 2).⁵

Mitarbeiter Jugendberufshilfe (n=118)



Von den Mitarbeitern der Jugendberufshilfe verfügen 35 % über eine pädagogische/ Erzieherausbildung, 4 % über eine psychologische, 63 % über eine handwerklich-technische, 21 % über eine kaufmännische und 2 % über eine Ausbildung im Verwaltungsbereich.

⁵ Aufgrund der bei dieser Frage möglichen Mehrfachnennungen ergeben die in der Graphik dargestellten Anteile insgesamt mehr als 100 %.

Mitarbeiter Ausbildungsprogramm (n=68)

51 % der Mitarbeiter des Ausbildungsprogramms verfügen über eine pädagogische/ Erzieherausbildung, 5 % über eine psychologische, 30 % über eine handwerklich-technische, 54 % über eine kaufmännische und 3 % über eine Ausbildung im Verwaltungsbereich.⁶

Gesamtbetrachtung

Anhand der statistischen Auswertungen wird ersichtlich, dass in der Jugendberufshilfe durchschnittlich mehr Mitarbeiter mit einer handwerklich-technischen Qualifikation vertreten sind als im Ausbildungsprogramm. Letztere Mitarbeiter haben häufiger eine kaufmännische Ausbildung. Diese Verteilung entspricht dem höheren Anteil handwerklich-technischer Berufe in der Jugendberufshilfe und dem höheren Anteil kaufmännischer Berufe im Rahmen des Ausbildungsprogramms.

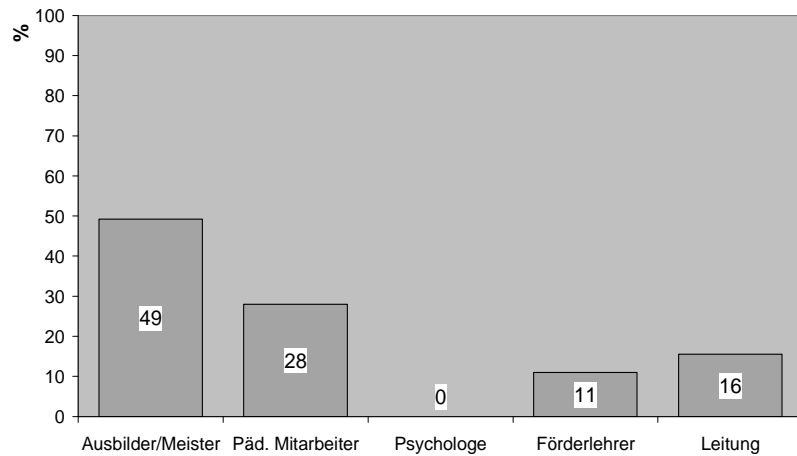
Knapp 14 % der Mitarbeiter beider Programme machten Angaben unter der Kategorie "Sonstige Ausbildung", die in der Graphik nicht dargestellt ist. Hier wurden die jeweils absolvierten Studiengänge, wie zum Beispiel Hoch- und Fachschulabschlüsse in den Bereichen Ingenieurwesen, Pädagogik oder Sozialwissenschaften, sowie die absolvierten Berufsausbildungen im Bereich der Krankenpflege, der Hauswirtschaft und im technischen Bereich genannt.

⁶ Bezüglich des Anteils von Mitarbeitern mit einer handwerklich-technischen sowie mit einer kaufmännischen Ausbildung sind die Unterschiede zwischen beiden Programmen höchst signifikant. Die übrigen Unterschiede sind nicht signifikant, jedoch ist der Unterschied zwischen den Mitarbeitern mit pädagogischer Ausbildung nahe am Signifikanzkriterium (.06).

Berufliche Position

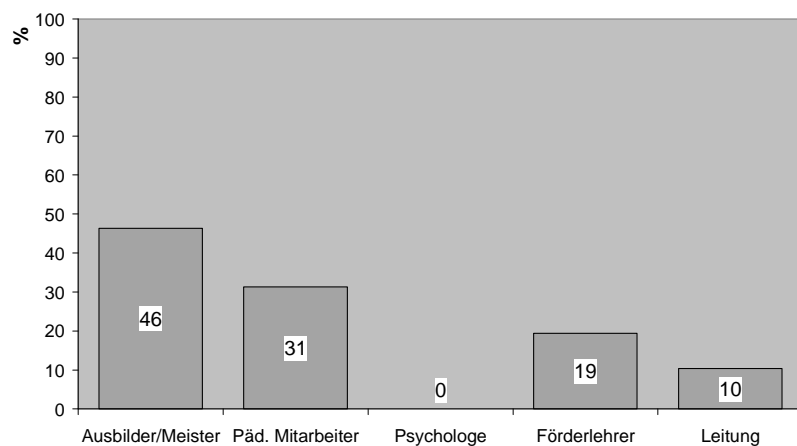
Die beruflichen Positionen der Mitarbeiter verteilen sich wie folgt (Frage 3).⁷

Mitarbeiter Jugendberufshilfe (n=122)



Von den Mitarbeitern der Jugendberufshilfe sind 49 % als Ausbilder beziehungsweise Meister, 28 % als sozialpädagogischer beziehungsweise pädagogischer Mitarbeiter, 11 % als Förderlehrer und 16 % als Mitarbeiter mit Leitungsfunktion tätig. Kein Mitarbeiter hat die berufliche Position eines Psychologen inne.

Mitarbeiter Ausbildungsprogramm (n=68)



Von den Mitarbeitern des Ausbildungsprogramms sind 46 % als Ausbilder beziehungsweise Meister, 31 % als sozialpädagogischer beziehungsweise pädagogischer Mitarbeiter, 19 % als Förderlehrer und 10 % als Mitarbeiter mit Leitungsfunktion tätig.

⁷ Aufgrund der bei dieser Frage möglichen Mehrfachnennungen ergeben die in der Graphik dargestellten Anteile insgesamt mehr als 100 %.

10 % als Mitarbeiter mit Leitungsfunktion tätig. Im Ausbildungsprogramm gibt es, ebenso wie in den Einrichtungen der Jugendberufshilfe, keine Mitarbeiter, die die berufliche Position eines Psychologen innehaben.⁸

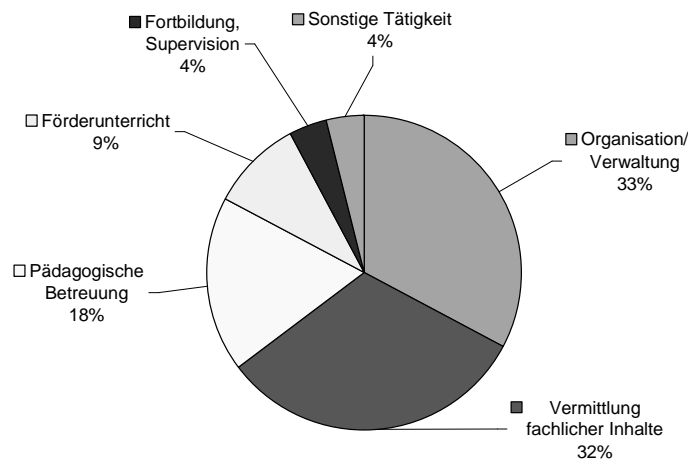
Gut 20 % der Mitarbeiter machten Angaben unter der Kategorie "Sonstige Position", die in der Graphik nicht dargestellt ist. Genannt wurden folgende berufliche Positionen: Abteilungsleiter, Ausbildungsleiter, Buchhalter, Übungsfirmenkoordinator, Personalsachbearbeiter, Verwaltungsangestellter, Werkstattleiter, technischer Koordinator sowie Geschäftsführer.

Wie die statistische Auswertung zeigt und wie auch dem Forschungsteam aus den Interviews bekannt ist, sind in einigen Einrichtungen Psychologen tätig, jedoch gibt es für diese keine entsprechenden Planstellen.

Inhalte der Tätigkeit und deren Anteil an der Gesamtarbeitszeit

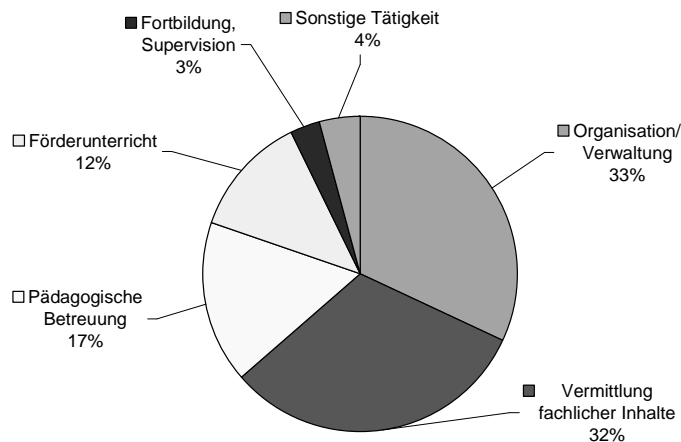
Die Darstellung zeigt, wie die Mitarbeiter beider Programme den Anteil der organisatorischen und verwalterischen Tätigkeiten ohne direkten Kontakt mit den Auszubildenden, der Vermittlung fachlicher Inhalte, der pädagogischen Betreuung der Auszubildenden (einschließlich Gruppenreisen, gemeinsamer Mahlzeiten, Gespräche und Behördengänge), des Förderunterrichts, der Fort-/ Weiterbildung und Supervision sowie der sonstigen Tätigkeiten an ihrer Gesamtarbeitszeit einschätzen (Frage 8).

Mitarbeiter Jugendberufshilfe (n= 111 beziehungsweise n= 112)⁹



⁸ Die zwischen beiden Programmen bestehenden prozentualen Unterschiede sind bei keiner Berufsgruppe signifikant.

⁹ Die Frage nach dem Anteil organisatorischer und verwalterischer Tätigkeiten wurde von 112 Mitarbeitern der Jugendberufshilfe beantwortet, die übrigen Fragen jeweils von 111 Mitarbeitern.

Mitarbeiter Ausbildungsprogramm (n= 68)**Gesamtbetrachtung**

Im Durchschnitt verbringen die Mitarbeiter beider Programme etwa ein Drittel ihrer Arbeitszeit mit organisatorisch-verwalterischen Tätigkeiten ohne direkten Kontakt zu den Auszubildenden. Bei den Mitarbeitern der Jugendberufshilfe liegt dieser Anteil geringfügig höher als bei den im Bereich des Ausbildungsprogramms tätigen Mitarbeitern. Die Mitarbeiter beider Programme verwenden durchschnittlich etwa ein Drittel ihrer Arbeitszeit auf die Vermittlung fachlicher Inhalte. Im Durchschnitt verbringen die Mitarbeiter beider Programme etwa 17 % ihrer Arbeitszeit mit der pädagogischen Betreuung der Auszubildenden. Bei den im Rahmen des Ausbildungsprogramms tätigen Mitarbeitern ist der entsprechende Zeitanteil etwas geringer als bei den im Rahmen der Jugendberufshilfe tätigen Mitarbeitern. Bei letzteren beansprucht der Förderunterricht im Durchschnitt knapp 9 % der gesamten Arbeitszeit und bei den im Ausbildungsprogramm tätigen Mitarbeitern 12 %. Der von beiden Mitarbeitergruppen für Fortbildung und Supervision aufgewendete Zeitanteil unterscheidet sich nur geringfügig und liegt bei weniger als 4 %. Sonstige Tätigkeiten machen bei den Mitarbeitern beider Einrichtungen knapp 4 % der gesamten Arbeitszeit aus.¹⁰

Unter der Kategorie "Sonstige Tätigkeiten" machten etwa 13 % der Mitarbeiter genauere Angaben über diese Arbeitsinhalte. Hier wurden unter anderem Ausbildungsplanung, Ehemaligenbetreuung, Gremienarbeit, konzeptionelle Tätigkeiten, Öffentlichkeitsarbeit, Personalverwaltung, Telefondienst sowie Praktikumsbetreuung genannt.

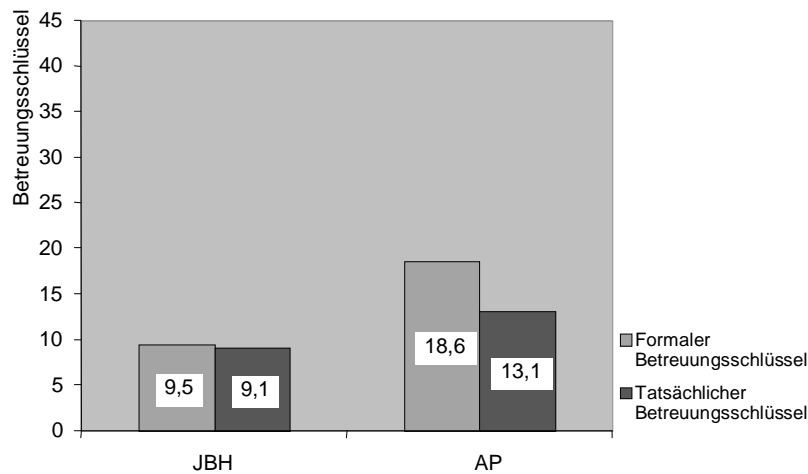
Viele Interviewpartner bedauerten den hohen Anteil verwalterischer Tätigkeiten, der aus ihrer Sicht zu Lasten der Vermittlung fachlicher Inhalte und der pädagogischen Betreuung geht.

¹⁰ Insgesamt sind die Unterschiede zwischen den Mitarbeitern beider Programme hinsichtlich der Zeitanteile der genannten Tätigkeiten an der gesamten Arbeitszeit statistisch nicht signifikant.

Formaler und tatsächlicher Betreuungsschlüssel

Die folgenden Graphiken zeigen, für wie viele Auszubildende die Mitarbeiter formal zuständig sind und wie viele sie zum Erhebungszeitpunkt tatsächlich betreuten (Fragen 10 und 11). Es werden alle diejenigen Mitarbeiter einbezogen, die unmittelbar mit der Betreuung der Auszubildenden befasst sind, das heißt, die bei der Frage nach der beruflichen Position angegeben haben, Ausbilder/ Meister, sozialpädagogischer beziehungsweise pädagogischer Mitarbeiter sowie Nachhilfe-/ Förderlehrer zu sein.¹¹ In den folgenden Graphiken werden für diese drei Berufsgruppen der formale und der tatsächliche Betreuungsschlüssel gemeinsam dargestellt.

Meister/ Ausbilder (n=89 beziehungsweise n=85)¹²



Die statistische Auswertung zeigt, dass die Meister beziehungsweise Ausbilder in der Jugendberufshilfe durchschnittlich für knapp 10 Auszubildende formal zuständig sind; der durchschnittliche formale Betreuungsschlüssel der im Ausbildungsprogramm tätigen Meister beziehungsweise Ausbilder ist hingegen etwa doppelt so hoch.¹³

Der tatsächliche Betreuungsschlüssel der Meister beziehungsweise Ausbilder liegt in der Jugendberufshilfe bei etwa 1: 9 und im Ausbildungsprogramm bei 1:13.¹⁴

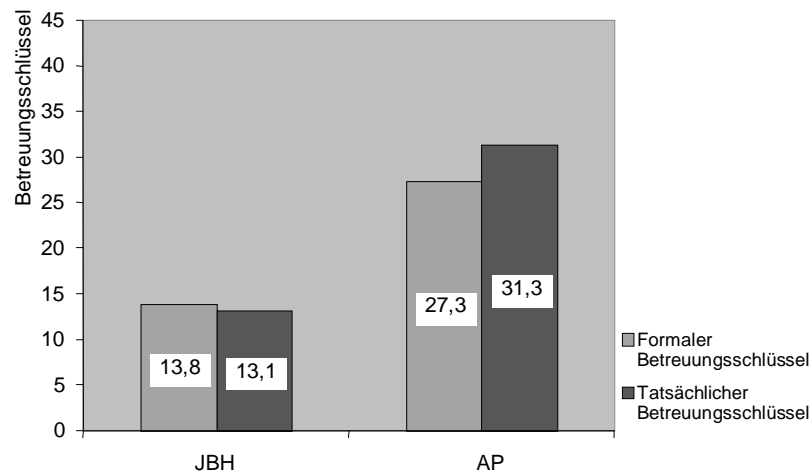
¹¹ Da bei der Frage nach der Position Mehrfachnennungen möglich waren, und sich einige Mitarbeiter mehreren Berufsgruppen zuordnen lassen, kommt es bei der folgenden Auswertung zu Überschneidungen.

¹² Die Frage nach dem formalen Betreuungsschlüssel wurde von 89 als Ausbilder/ Meister tätigen Mitarbeitern und die Frage nach dem tatsächlichen Betreuungsschlüssel von 85 in dieser Position tätigen Mitarbeitern beantwortet.

¹³ Dieser Unterschied ist statistisch signifikant.

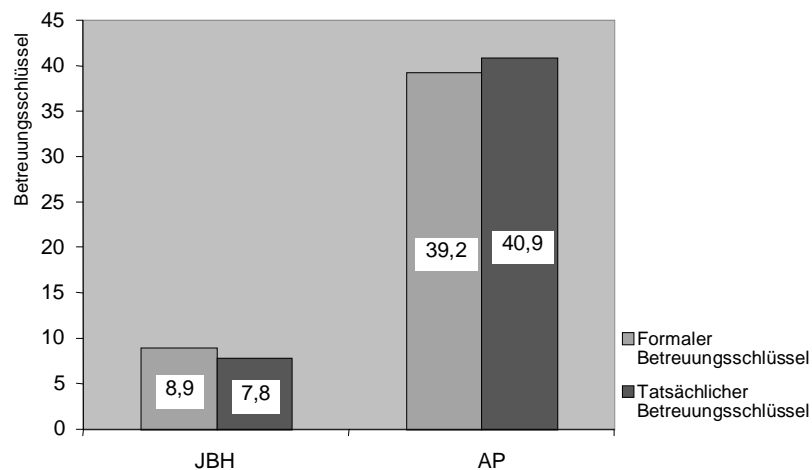
¹⁴ Dieser Unterschied ist statistisch höchst signifikant.

Sozialpädagogische/ pädagogische Mitarbeiter (n=54 bzw. n=53)



Bei den in der Jugendberufshilfe tätigen sozialpädagogischen beziehungsweise pädagogischen Mitarbeitern liegt der formale Betreuungsschlüssel im Durchschnitt bei etwa 1:14. Die im Ausbildungsprogramm tätigen sozialpädagogischen beziehungsweise pädagogischen Mitarbeiter sind durchschnittlich für fast doppelt so viele Auszubildende formal zuständig.¹⁵ Der tatsächliche Betreuungsschlüssel der pädagogischen Mitarbeiter liegt in der Jugendberufshilfe bei 1: 13 und im Ausbildungsprogramm bei 1:31.¹⁶

Nachhilfe-/ Förderlehrer (n=25 beziehungsweise n=24)¹⁷



¹⁵ Dieser Unterschied ist statistisch sehr signifikant.

¹⁶ Dieser Unterschied ist statistisch höchst signifikant.

¹⁷ Die Frage nach dem formalen Betreuungsschlüssel wurde von 25 als Förderlehrer tätigen Mitarbeitern und die Frage nach dem tatsächlichen Betreuungsschlüssel von 24 als Förderlehrer tätigen Mitarbeitern beantwortet.

Bei den in der Jugendberufshilfe tätigen Förderlehrern liegt der formale Betreuungsschlüssel etwa bei 1:9; im Ausbildungsprogramm sind die Förderlehrer formal für etwa viermal so viele Auszubildende zuständig.¹⁸

Tatsächlich betreuen die in der Jugendberufshilfe tätigen Förderlehrer durchschnittlich etwa 8 Auszubildende, bei ihren Kollegen im Ausbildungsprogramm liegt der tatsächliche Betreuungsschlüssel im Durchschnitt fast bei 1:41.¹⁹

Gesamtbetrachtung

Es zeigt sich, dass die Ausbilder/ Meister sowie Nachhilfe-/ Förderlehrer zum Erhebungszeitpunkt im Durchschnitt weniger Auszubildende betreuen, als ihrer formalen Zuständigkeit entspricht. Zu berücksichtigen ist, dass während des Erhebungszeitraums (Juni - August 1998) Abschlussprüfungen stattgefunden haben und Einstellungen erst zu Beginn des neuen Lehrjahrs erfolgen, das heißt, dass ein Teil der Auszubildenden die Einrichtungen verlassen hat und die Plätze noch nicht wiederbesetzt sind. Dennoch betreuen die im Ausbildungsprogramm tätigen sozialpädagogischen beziehungsweise pädagogischen Mitarbeiter zum Erhebungszeitpunkt durchschnittlich 15 % mehr Auszubildende, als ihrer formalen Zuständigkeit entspricht. Viele der im Ausbildungsprogramm tätigen Interviewpartner beklagten den ungünstigen Betreuungsschlüssel, der eine angemessene Ausbildung und Betreuung erschwert. Sie befinden sich an der Grenze ihrer Belastbarkeit. Insbesondere die Sozialpädagogen sind vielfach nur noch zu einer Krisenintervention in der Lage. Viele ihrer Berufskollegen im Rahmen der Jugendberufshilfe haben hingegen die Gelegenheit, die Auszubildenden in einem wesentlich größeren Umfang zu betreuen, beispielsweise bei Umzügen zu helfen, sich intensiver mit den Gründen für Fehlzeiten auseinanderzusetzen und sich um die Lösung spezieller Lebensprobleme zu kümmern.

Insbesondere im Bereich der Jugendberufshilfe haben Auszubildende, die in anspruchsvollen Berufen, wie zum Beispiel Radio-/ Fernsehtechnik, ausgebildet werden, einen hohen Bedarf an Förderunterricht. Ähnlich hoch ist der Förderbedarf bei sehr leistungsschwachen Jugendlichen, die eine Fachwerkerausbildung absolvieren.

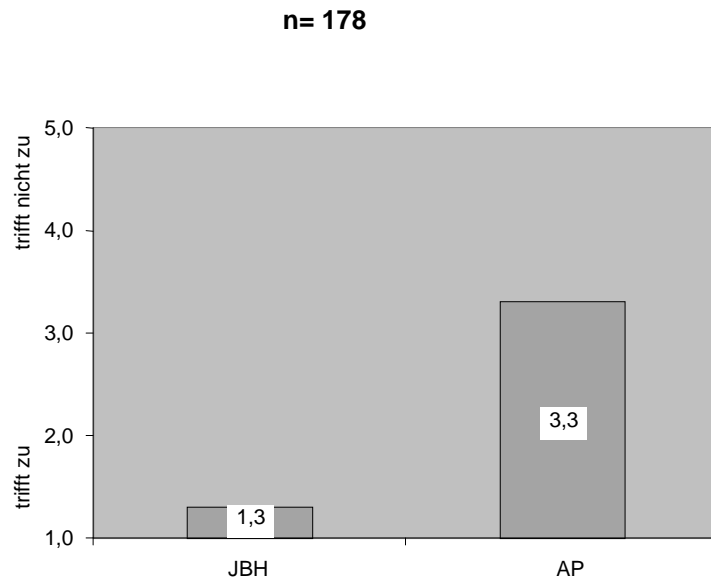
¹⁸ Dieser Unterschied ist statistisch sehr signifikant.

¹⁹ Dieser Unterschied ist statistisch (mit 0.011 fast sehr) signifikant

3.2 Teilnehmerkreis

Auswahl der Bewerber

Hier wird dargestellt, inwieweit die jeweilige Einrichtung ihre Bewerber selbst auswählen kann (Frage 9a).



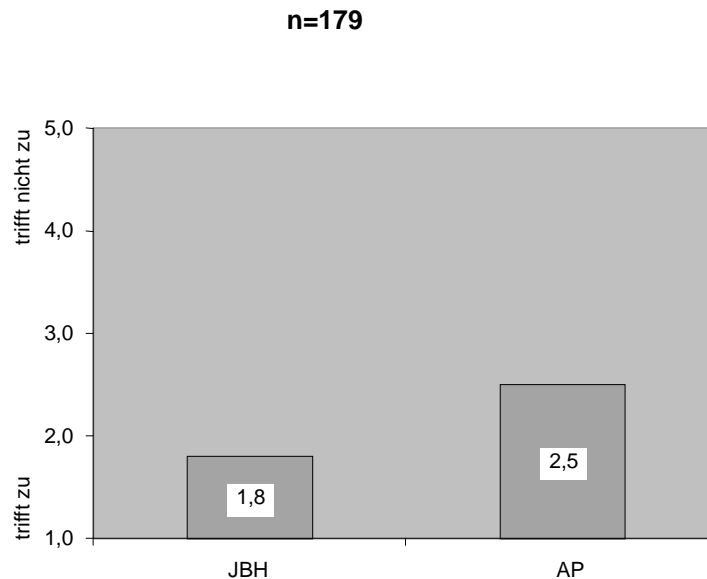
Die Graphik zeigt, dass die Einrichtungen der Jugendberufshilfe durchschnittlich in einem deutlich höheren Maße die Bewerber selbst auswählen als die Einrichtungen des Ausbildungsprogramms.²⁰

Die statistische Auswertung entspricht den Aussagen der Interviewpartner des Forschungsteams, wonach die Träger des Ausbildungsprogramms im Gegensatz zu denen der Jugendberufshilfe nur geringen Einfluss auf die Auswahl der Bewerber haben.

²⁰ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch höchst signifikant.

Herkunft der Bewerber aus Maßnahmen, Schulen und sozialen Einrichtungen

Die Darstellung zeigt, inwieweit die Bewerber aus anderen Maßnahmen, Schulen und sozialen Einrichtungen kommen (Frage 9c).



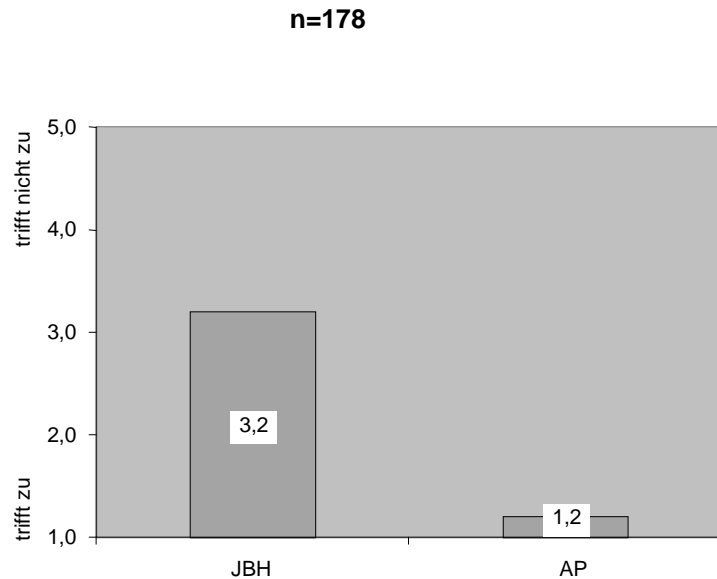
Die Graphik zeigt, dass die Mitarbeiter der Jugendberufshilfe der Aussage, dass die Bewerber aus anderen Maßnahmen, Schulen und sozialen Einrichtungen kommen, im Durchschnitt mehr zustimmen als die Mitarbeiter des Ausbildungsprogramms.²¹ Insgesamt ist jedoch bei den Mitarbeitern beider Programme im Durchschnitt eine zustimmende Antworttendenz zu verzeichnen.

Aus den Interviews weiß das Forschungsteam, dass einige Einrichtungen der Jugendberufshilfe an Informationsveranstaltungen in Schulen teilnehmen und in Bezug auf die Erschließung eines geeigneten Teilnehmerkreises mit sozialen Einrichtungen, zum Beispiel Häusern der Jugend, im Austausch stehen. Der Anteil der Bewerber, der aus Berufsvorbereitungsmaßnahmen kommt, ist in beiden Programmen sehr groß.

²¹ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch höchst signifikant.

Vermittlung von Bewerbern durch das Arbeitsamt

Die folgende Darstellung zeigt, inwieweit Bewerber über das Arbeitsamt vermittelt werden (Frage 9d).



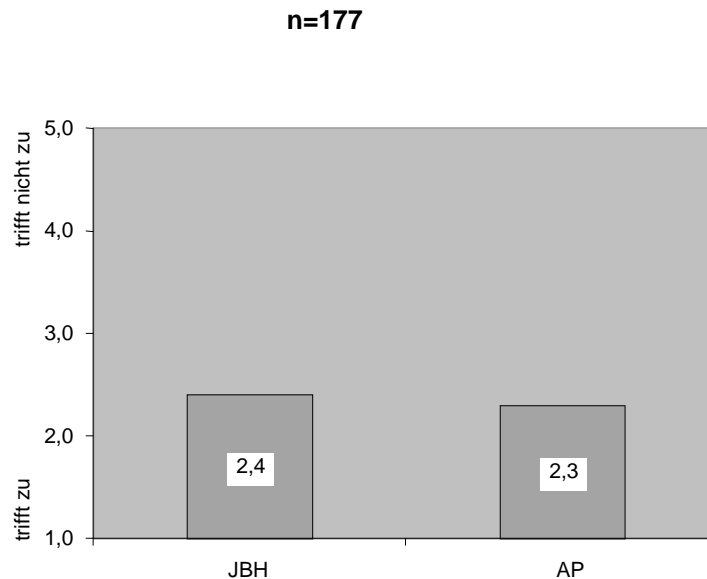
Bei dieser Frage sollten die Mitarbeiter angeben, inwieweit Bewerber über das Arbeitsamt vermittelt werden. Diese Frage wurde von den im Rahmen des Ausbildungsprogramms tätigen Mitarbeitern mit wesentlich höherer Zustimmung beantwortet.²²

Die statistische Auswertung unterstreicht, dass die Bewerber des Ausbildungsprogramms häufiger über das Arbeitsamt vermittelt werden, als dies in der Jugendberufshilfe der Fall ist. Dementsprechend niedrig ist der Einfluss der Träger des Ausbildungsprogramms auf die Auswahl der Bewerber. Die interviewten Mitarbeiter des Ausbildungsprogramms kritisierten die für sie kaum beeinflussbare Zuweisung von Bewerbern durch das Arbeitsamt, die teilweise unzureichend auf die jeweils durchgeführten Ausbildungsmaßnahmen abgestimmt ist. Eine Ablehnung ist ihnen angesichts der geringen Zahl zugewiesener Bewerber nur bei gänzlicher Nichteignung möglich.

²² Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch höchst signifikant.

Ausbildungserfolg als Einstellungskriterium

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit der prospektive Ausbildungserfolg ein wichtiges Einstellungskriterium ist (Frage 9f).



Von der Gesamtheit der Mitarbeiter wurde die Frage, inwieweit der prospektive Ausbildungserfolg ein wichtiges Einstellungskriterium bildet, tendenziell zustimmend beantwortet, wobei die im Rahmen des Ausbildungsprogramms tätigen Mitarbeiter sich stärker zustimmend äußerten als die in der Jugendberufshilfe tätigen Mitarbeiter.²³

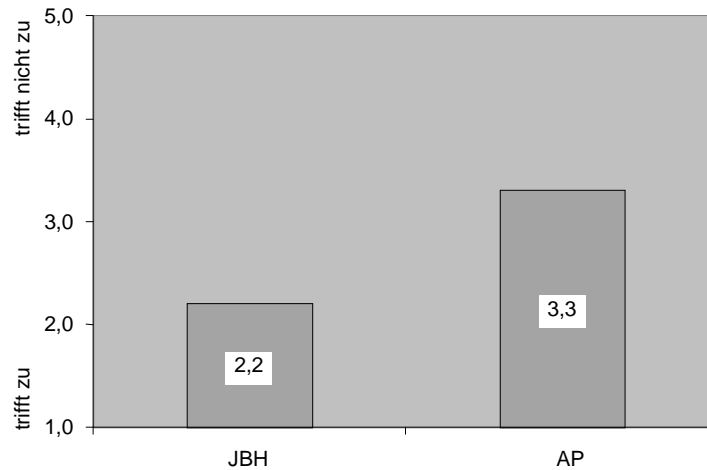
Die Interviewpartner des Forschungsteams berichteten, dass die Einschätzung, ob ein Bewerber die Ausbildung erfolgreich beenden kann, in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen hat. In diesem Zusammenhang wiesen die Mitarbeiter auf die vom Zuwendungsgeber erwartete Erfolgsquote hin. Die Interviewpartner aus beiden Programmen äußerten sich bedauernd, dass es ihnen zunehmend erschwert wird, schwache Bewerber einzustellen. Aus den Interviews weiß das Forschungsteam, dass viele Mitarbeiter der Jugendberufshilfe immer noch bestrebt sind, Bewerber einzustellen, die sie für besonders schwach halten.

²³ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch nicht signifikant.

Eignung als Gruppenmitglied als Einstellungskriterium

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit bei der Auswahl von Bewerbern berücksichtigt wird, dass diese in die bestehenden Ausbildungsgruppen passen (Frage 9g).

n= 174



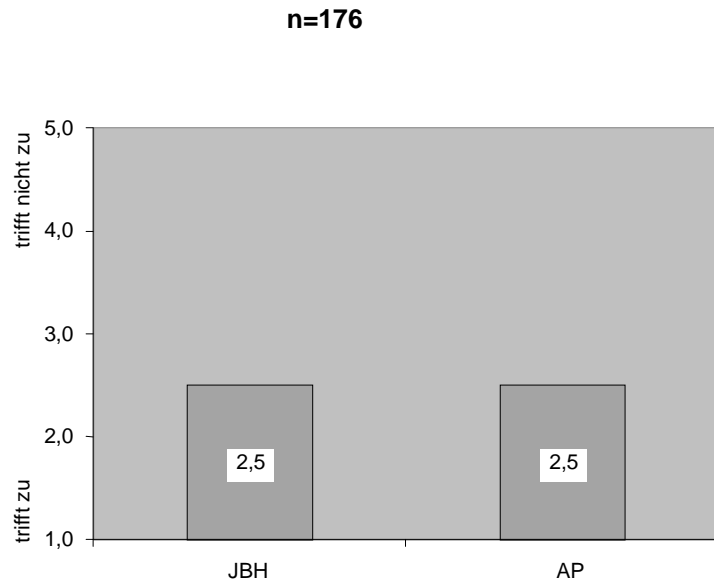
Die Graphik zeigt, dass die Mitarbeiter der Jugendberufshilfe der Frage, inwieweit es ein wichtiges Einstellungskriterium ist, dass die Bewerber in die bestehenden Ausbildungsgruppen passen, im Durchschnitt wesentlich stärker zustimmten, als die Mitarbeiter des Ausbildungsprogramms.²⁴ Das bedeutet, dass die Mitarbeiter der Jugendberufshilfe bei der Einstellung von Bewerbern besonderen Wert darauf legen, dass diese in die bestehende Gruppe passen.

In den Interviews wurde deutlich, dass in einigen Einrichtungen der Jugendberufshilfe Bewerberpraktika durchgeführt werden. Hier bietet sich die Gelegenheit, zu prüfen, ob ein Bewerber in die bestehende Gruppe passt.

²⁴ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch höchst signifikant.

Berufliche Fähigkeiten und Fertigkeiten als Einstellungskriterium

Die Darstellung zeigt, inwieweit es ein wichtiges Einstellungskriterium ist, dass die Bewerber über bestimmte Fähigkeiten und Fertigkeiten verfügen, die für den jeweiligen Ausbildungsberuf benötigt werden (Frage 9h).



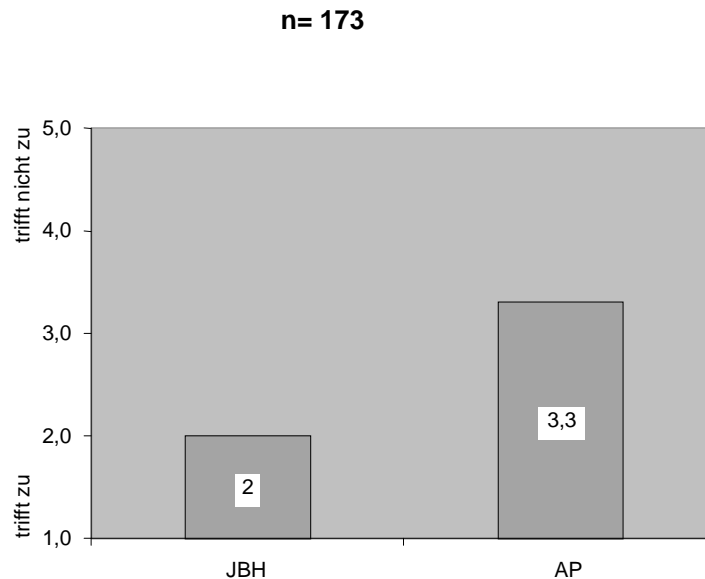
Bei dieser Frage sollten die Mitarbeiter angeben, inwieweit das Vorhandensein bestimmter fachlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten seitens der Bewerber ein wichtiges Einstellungskriterium bildet. Die Mitarbeiter beider Programme beantworteten diese Frage mit leicht zustimmender Tendenz; bei den Mitarbeitern der Jugendberufshilfe war die Zustimmung etwas höher.²⁵

Einige der interviewten Mitarbeiter führen kleinere Einstellungstests durch, in denen motorische Fähigkeiten der Bewerber sowie schulische Grundkenntnisse geprüft werden. Andere erfragen während des Vorstellungsgesprächs Interessen, Hobbys und die Motivation der Bewerber, in dem betreffenden Beruf eine Ausbildung zu absolvieren.

²⁵ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch nicht signifikant.

Mehrfache Benachteiligung als Einstellungskriterium

Diese Graphik zeigt, inwieweit das Vorliegen mehrfacher Benachteiligungen ein wichtiges Einstellungskriterium bildet (Frage 9i).



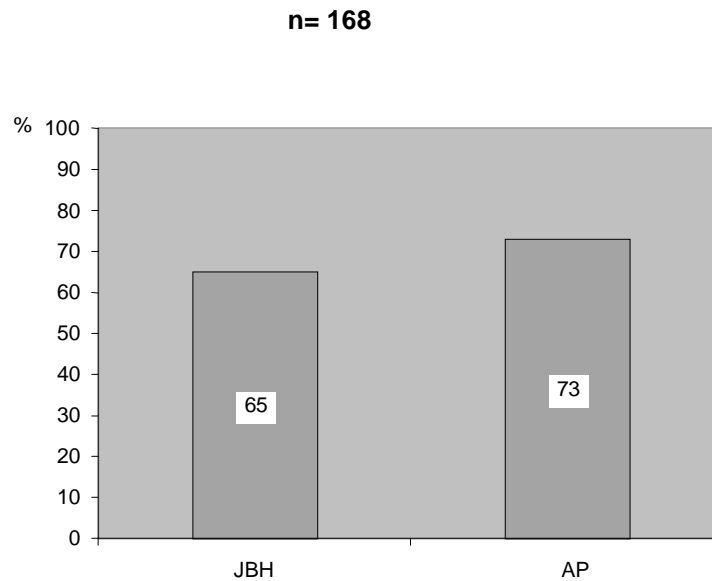
Bei dieser Frage sollten die Mitarbeiter angeben, inwieweit das Vorliegen mehrfacher Benachteiligungen ein wichtiges Einstellungskriterium bildet. Die Zustimmungstendenz war bei den Mitarbeitern der Jugendberufshilfe weitaus höher als bei den Mitarbeitern des Ausbildungsprogramms.²⁶

Die besondere Berücksichtigung mehrfach benachteiligter Bewerber in den Einrichtungen der Jugendberufshilfe ist erklärtes Ziel dieses Programms. Die Interviewpartner des Forschungsteams äußerten durchweg die Bereitschaft, entsprechende Bewerber aufzunehmen, soweit eine angemessene Ausbildung und Betreuung der Gesamtgruppe gewährleistet werden kann. Insbesondere in den Einrichtungen des Ausbildungsprogramms ist die Aufnahme mehrfach benachteiligter Bewerber angesichts der weniger günstigen Betreuungsschlüssel schwieriger.

²⁶ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch höchst signifikant.

Gemeinsam erarbeitete Förderpläne

Im Folgenden wird graphisch dargestellt, in welchem Umfang es in der jeweiligen Einrichtung gemeinsam erarbeitete Förderpläne für jeden Auszubildenden gibt (Frage 13b).



Die Frage, ob es in ihrer Einrichtung gemeinsam erarbeitete Förderpläne gibt, wurde von etwa 65 % der in der Jugendberufshilfe tätigen Mitarbeiter und von etwa 73 % der im Ausbildungsprogramm tätigen Mitarbeiter zustimmend beantwortet.²⁷

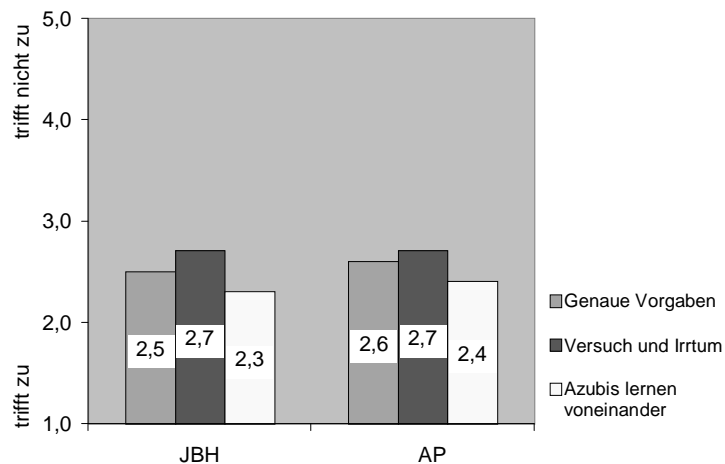
Förderpläne gibt es überwiegend in den größeren Einrichtungen des Ausbildungsprogramms und der Jugendberufshilfe. An der Erstellung der Förderpläne sind sowohl die Ausbilder/ Meister als auch die pädagogischen beziehungsweise sozialpädagogischen Mitarbeiter beteiligt. Dies fördert den Austausch zwischen den Mitarbeitern verschiedener Berufsgruppen und sichert einen ähnlichen Informationsstand bezüglich der Auszubildenden. Meist gehen mit der Erstellung der Förderpläne Einzelgespräche mit den Auszubildenden einher, in deren Verlauf Ziele formuliert und Entwicklungen resümiert werden. Die interviewten Auszubildenden bezeichneten diese Gespräche als sehr hilfreich.

²⁷ Dieser Unterschied ist statistisch nicht signifikant.

Lernmöglichkeiten der Auszubildenden

In der Graphik werden die drei Aspekte, dass die Auszubildenden am meisten lernen, wenn man ihnen genaue Vorgaben macht, dass sie am besten aus eigenen Fehlern lernen sowie dass die Auszubildenden viel voneinander lernen, gemeinsam dargestellt (Fragen 13c, 13d und 13e).

n= 165, n= 164 beziehungsweise n= 168²⁸



Die Frage, ob die Auszubildenden bei genauen Vorgaben am meisten lernen, wurde von den Mitarbeitern beider Programme mit leicht zustimmender Tendenz beantwortet.²⁹ Die Frage, ob die Auszubildenden am besten durch Versuch und Irrtum lernen, wurde von den Mitarbeitern beider Programme mit einer nur geringfügig zustimmenden Tendenz beantwortet.³⁰ Die Aussage, dass die Auszubildenden viel voneinander lernen, wurde von den Mitarbeitern beider Programme nahezu übereinstimmend mit leicht positiver Tendenz bewertet.³¹

Viele der Interviewpartner versuchen, genaue Vorgaben zu vermeiden, weil sie die Selbständigkeit der Auszubildenden als wichtiges Ziel betrachten. Genaue Vorgaben werden meist nur zu Beginn der Ausbildung gemacht. Die Auszubildenden erhalten im Laufe der Lehrzeit zunehmend Freiräume zum Experimentieren. Einige der interviewten Mitarbeiter lassen das Lernen aus Fehlern nur bedingt zu, um teuren Materialverlust zu vermeiden. Andere Mitarbeiter übertragen den Auszubildenden aus Motivationsgründen diejenigen Arbeiten, die diese sich zutrauen. Die statistische Auswertung spiegelt im Wesentlichen die Aussagen der Interviewpartner des Forschungsteams wider, dass die Auszubildenden viel voneinander lernen. Einige Mitarbeiter legen besonderen Wert darauf, dass die Auszubildenden sich in der Zusammenarbeit mit Kollegen sprachlich auszudrücken und gegenseitig zu unterstützen lernen. Die Auszubildenden der unteren Lehrjahre lernen von ihren erfahreneren Kollegen, was jenen die Gelegenheit zum Wiederholen zurückliegender Ausbildungsinhalte gibt. Als weiteren positi-

²⁸ Die Fragen 13c, 13d und 13e wurden von 165, 164 bzw. 168 Mitarbeitern beantwortet.

²⁹ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch nicht signifikant.

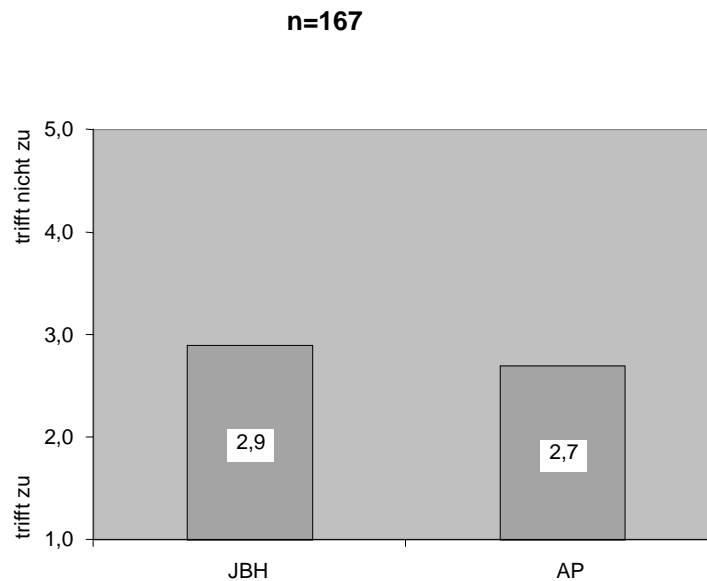
³⁰ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch nicht signifikant.

³¹ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch nicht signifikant.

ven Effekt der Zusammenarbeit nannten viele der Interviewpartner, dass die Auszubildenden lernen, ihre Arbeitsleistungen besser einzuschätzen.

Pünktlichkeit und Arbeitsmotivation als Voraussetzung für die Ausbildung

Die Darstellung zeigt, inwieweit es aus Sicht der Mitarbeiter notwendig ist, zunächst für Pünktlichkeit und eine ausreichende Arbeitsmotivation zu sorgen, ehe man mit der fachlichen Ausbildung beginnen kann (Frage 13f).



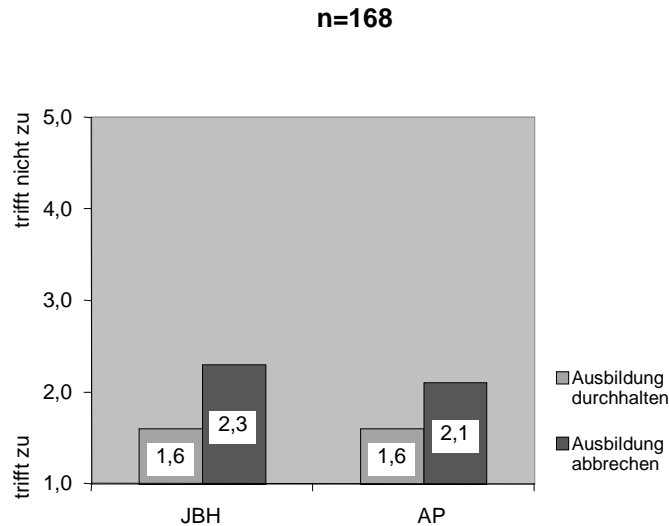
Auf die Frage nach der Wichtigkeit von Pünktlichkeit und Arbeitsmotivation als Voraussetzung für die fachliche Ausbildung gab es im Durchschnitt eine leicht zustimmende Antworttendenz, wobei die Zustimmung bei den Mitarbeitern des Ausbildungsprogramms etwas höher liegt.³²

Die Aussagen der Interviewpartner beziehen sich nicht nur auf den Beginn der Ausbildung, sondern auf die gesamte Lehrzeit. Zu Beginn der Ausbildung bildet die Erziehung zur Pünktlichkeit jedoch einen Schwerpunkt. Viele berichteten von einer deutlich steigenden Arbeitsmotivation vor den Zwischen- und Abschlussprüfungen. Bei Verspätungen werden in der Regel Gespräche mit den Betroffenen geführt, an denen mitunter ein Sozialpädagoge und ein Meister/ Ausbilder teilnehmen. Zur Förderung der Pünktlichkeit gibt es eine Palette von Massnahmen, die von einem gemeinsamen Frühstück bis hin zur Installation von Stechuhren reicht.

³² Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch nicht signifikant.

Problematische Ausbildungsverhältnisse durchhalten beziehungsweise abbrechen

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit die Mitarbeiter versuchen, die Auszubildenden mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln dazu zu bringen, die Ausbildung bis zum Ende durchzuhalten, und inwieweit sie bereit sind, aussichtslose Ausbildungsverhältnisse abzubrechen (Fragen 13j und 13k).



Die Aussage, dass mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln versucht wird, die Auszubildenden zum Abschluss zu führen, wurde von den Mitarbeitern beider Programme zustimmend beantwortet.³³ Bei der Aussage, dass aussichtslose Ausbildungsverhältnisse beendet werden sollten, ist eine leicht positive Antworttendenz zu verzeichnen, wobei die Mitarbeiter der Jugendberufshilfe dieser Antwortvorgabe weniger zustimmten als die Mitarbeiter des Ausbildungsprogramms.³⁴

Sowohl aus den Interviews als auch aus der statistischen Auswertung weiß das Forschungsteam, dass die Betreuungsschlüssel im Ausbildungsprogramm wesentlich ungünstiger sind und die Sozialpädagogen oft nur die Möglichkeit der Krisenintervention haben.

Einige der Interviewpartner äußerten, dass sie in Einzelfällen immer wieder davon überrascht werden, dass sich Auszubildende entgegen ihrer Einschätzung im Laufe der Lehrzeit stabilisieren und die Ausbildung erfolgreich beenden. Deshalb sind sie bemüht, alle Auszubildenden in der Einrichtung zu halten, und lassen sich auch von Rückschlägen nicht entmutigen. Ausbildungsabbrüche werden generell zu vermeiden versucht. Einige Interviewpartner berichteten, dass Auszubildende von sich aus die Ausbildung abbrechen, weil sie den hohen fachlichen Anforderungen des Ausbilders/ Meisters nicht gerecht werden konnten, oder dass sie nach dem Erwerb von Teilqualifikationen (zum Beispiel Führerschein) die Ausbildung abbrechen.

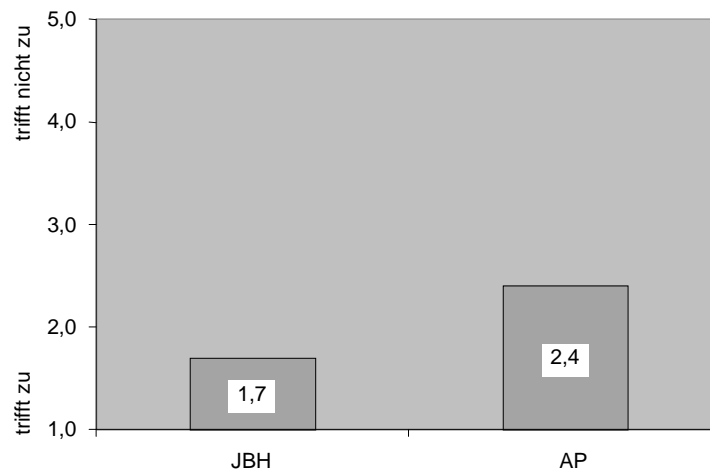
³³ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch nicht signifikant.

³⁴ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch nicht signifikant.

Individuelle Unterstützung bei Lernschritten

Die Frage nach der Priorität der individuellen Unterstützung bei Entwicklungsschritten, die die Auszubildenden noch nicht vollzogen haben, gegenüber dem Heranführen an die betriebliche Realität wird im Folgenden dargestellt (Frage 13m).

n=167



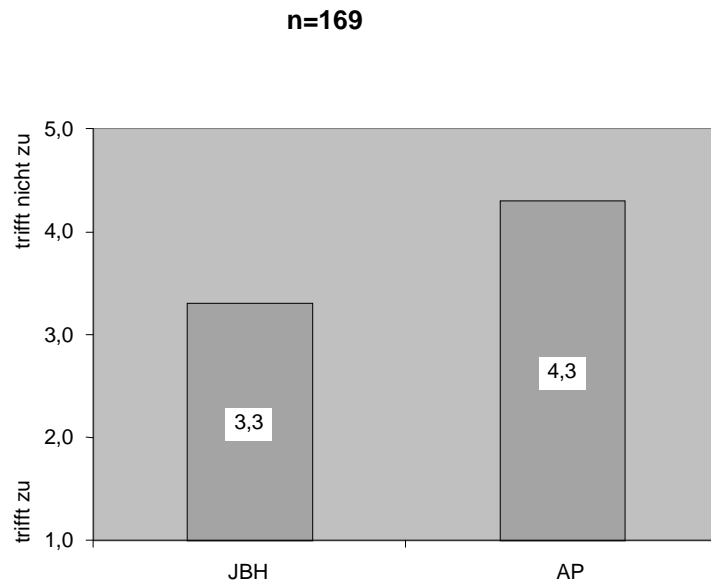
Die Mitarbeiter stimmten der Aussage tendenziell zu, dass die individuelle Unterstützung bei Entwicklungsschritten, die die Auszubildenden noch nicht vollzogen haben, wichtiger als das Heranführen an die betriebliche Realität ist, wobei der Grad der Zustimmung bei den Mitarbeitern der Jugendberufshilfe deutlich stärker ausgeprägt ist als bei den Mitarbeitern des Ausbildungsprogramms.³⁵

In beiden Programmen äußerten einige Interviewpartner, dass das Erlernen eines angemessenen Verhaltens gegenüber Kollegen und Vorgesetzten sowie die Steigerung des Selbstbewusstseins und des Verantwortungsgefühls Voraussetzung für eine erfolgreiche berufliche Integration sind. In der beobachteten Antworttendenz spiegelt sich die Konzeption des Programms der Jugendberufshilfe hinsichtlich der Wichtigkeit der sozialen Stabilisierung und der Förderung der Persönlichkeitsentwicklung wider. Insbesondere die Mitarbeiter der Jugendberufshilfe äußerten, dass das Heranführen an die betriebliche Realität im Ausbildungsalltag hinter der individuellen Unterstützung der Auszubildenden zurückstehen muss. Die schulischen Defizite sind teilweise derart gravierend, dass in großem Umfang individuelle Hilfen notwendig sind. Die Interviewpartner berichteten von Auszubildenden, denen es auch nach längerer Zeit nicht möglich ist, sich an die in der Einrichtung herrschenden Regeln, zum Beispiel in Bezug auf das regelmäßige Erscheinen und den angemessenen Umgang mit Mitarbeitern, zu halten.

³⁵ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch höchst signifikant.

Kontakt zu sozialen Einrichtungen im Stadtteil

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit die Mitarbeiter ständigen Kontakt zu sozialen Einrichtungen im Stadtteil halten (Frage 18f).



Auf die Frage nach ständigen Kontakten zu sozialen Einrichtungen im Stadtteil antworteten die Mitarbeiter der Jugendberufshilfe mit leicht ablehnender und die Mitarbeiter des Ausbildungsprogramms mit deutlich ablehnender Tendenz.³⁶

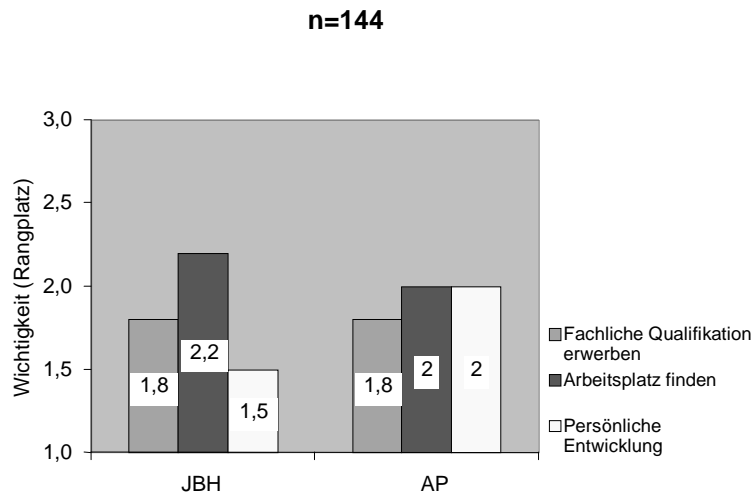
Aus den Interviews weiß das Forschungsteam, dass die meisten Ausbildungsträger der Jugendberufshilfe vielfältige Kontakte zu sozialen Einrichtungen im Stadtteil unterhalten, um beispielsweise geeignete Bewerber für einen Ausbildungsplatz zu finden. Aus diesen Interviews weiß das Forschungsteam auch, dass der Stadtteilbezug bei den meisten Trägern der Jugendberufshilfe traditionell und konzeptionell eine wichtige Rolle spielt. Dies geht aus der quantitativen Erhebung nicht hervor.

³⁶ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch höchst signifikant.

3.3 Berufliche Integration

Gewichtung beruflicher Zielstellungen

Die folgende Darstellung zeigt, wie die Mitarbeiter die drei Zielstellungen, dass die Auszubildenden möglichst gute berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten erwerben, einen Arbeitsplatz finden und sich persönlich entwickeln sollen, bewertet haben (Frage 14a, b, c).³⁷



Bezüglich der Gewichtung der Zielstellung "Erwerb fachlicher Qualifikationen" gibt es nur einen geringfügigen Unterschied zwischen den Mitarbeitern der Jugendberufshilfe und des Ausbildungsprogramms; diese Zielstellung belegt bei beiden Mitarbeitergruppen einen mittleren Rang. Anders stellt sich die Situation bei den anderen beiden Zielstellungen dar. So wird das Finden eines Arbeitsplatzes von den Mitarbeitern der Jugendberufshilfe im Durchschnitt als weniger wichtig beurteilt als von den Mitarbeitern des Ausbildungsprogramms, bei der Zielstellung "Persönliche Entwicklung der Auszubildenden" ist es gerade umgekehrt. Die statistische Auswertung zeigt, dass die Mitarbeiter des Ausbildungsprogramms die genannten drei Zielstellungen als nahezu gleichwertig betrachten.³⁸

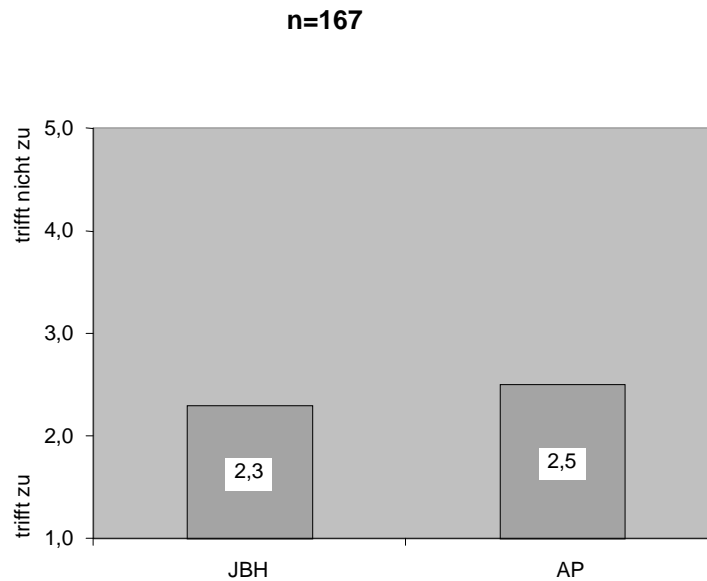
Die Bemühungen der Interviewpartner konzentrierten sich in der Jugendberufshilfe auf die persönliche Entwicklung und Stabilisierung der Auszubildenden. Hierin sahen die meisten Mitarbeiter die Basis für den Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie für den erfolgreichen Übergang auf den Arbeitsmarkt.

³⁷ Hier sollten die Mitarbeiter der wichtigsten Zielstellung den 1. Platz, der zweitwichtigsten Zielstellung den 2. Platz und der drittwichtigsten Zielstellung den 3. Platz zuordnen. Von den 186 Mitarbeitern, die an der Befragung teilgenommen haben, haben 42 Mitarbeiter diese Frage entweder gar nicht oder nicht gemäß der Vorgabe beantwortet. Etwa die Hälfte dieser Mitarbeiter hat allen drei Zielstellungen dieselbe Wichtigkeit beigemessen. Die hier dargestellten Auswertungen beschränken sich auf die verbleibenden 144 Fragebogen.

³⁸ Bezüglich der Zielstellungen "Persönliche Entwicklung der Auszubildenden" ergibt sich ein statistisch sehr signifikanter Unterschied zwischen den Antworttendenzen der Mitarbeiter beider Programme, bezüglich der Zielstellung "Arbeitsplatz finden" ergibt sich statistischer Unterschied und bezüglich der Zielstellung "Fachliche Qualifikation erwerben" gibt es keinen signifikanten Unterschied.

Notwendigkeit eines Schonraums

Die Darstellung zeigt, inwieweit die Auszubildenden nach Ansicht der Mitarbeiter einen Schonraum benötigen, um Lernerfolge zu ermöglichen (Frage 13g).



Die Mitarbeiter beider Programme bewerteten die Aussage, dass die Auszubildenden einen Schonraum benötigen, um Lernerfolge zu ermöglichen, mit leicht zustimmender Tendenz.³⁹

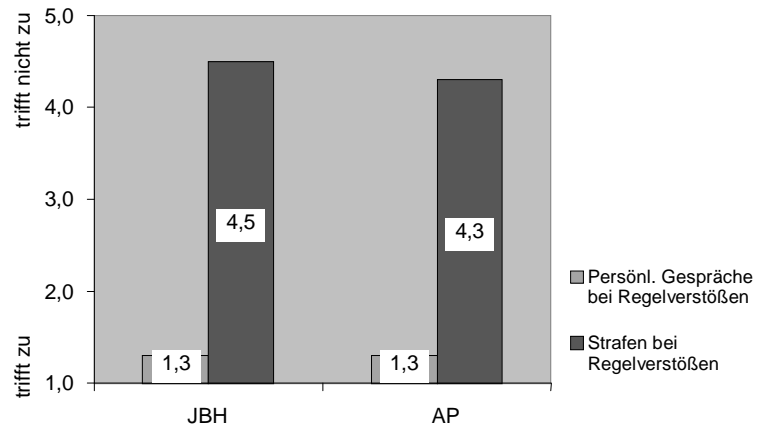
Ein Teil der interviewten Mitarbeiter hält die Aufrechterhaltung eines Schonraums für notwendig, um das Risiko von Ausbildungsabbrüchen durch Überforderung zu vermeiden und die Auszubildenden langsam an Arbeitstugenden, wie zum Beispiel Pünktlichkeit und Verantwortungsbewusstsein, heranzuführen. Ihrer Aussage nach müssen viele Auszubildende zunächst erheblich mehr Selbstvertrauen gewinnen, ehe sie sich den Anforderungen des Arbeitsmarktes stellen können. Andere Mitarbeiter betonten hingegen die Notwendigkeit, die Auszubildenden von Anfang an auf die Bedürfnisse des Arbeitslebens vorzubereiten, indem sie beispielsweise konsequent auf die Einhaltung von Regeln und Umgangsformen achten.

³⁹ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch nicht signifikant.

Reaktion auf Regelverstöße

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit nach Ansicht der Mitarbeiter bei ersten Regelverstößen persönliche Gespräche beziehungsweise Strafen am besten helfen (Fragen 13h und 13i).

n=167 beziehungsweise n=165



Die statistische Auswertung ergab, dass ein Grossteil der Mitarbeiter bei ersten Regelverstößen persönliche Gespräche mit den Auszubildenden bevorzugt und der Verhängung von Strafen in dieser Situation ablehnend gegenübersteht.⁴⁰

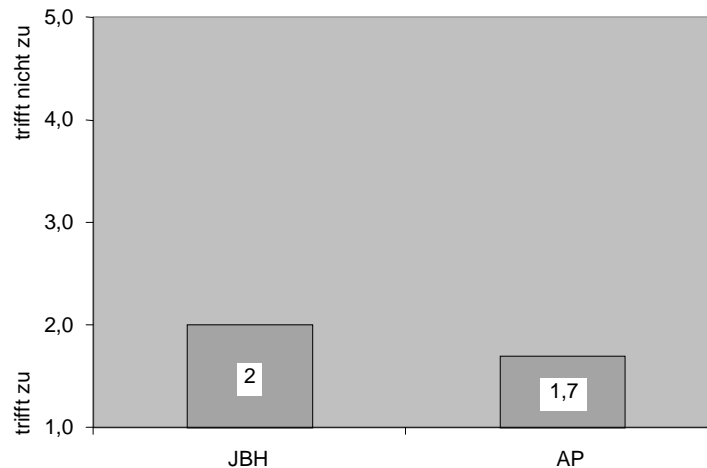
Bei den interviewten Mitarbeitern ließen sich durchweg Bemühungen erkennen, zu den Auszubildenden ein Vertrauensverhältnis aufzubauen. Wichtig ist ihnen, die Gründe für eventuelles Fehlverhalten herauszufinden und gemeinsam nach Lösungsansätzen zu suchen. So fällt es einigen Auszubildenden schwer, sich an einen festen Arbeitsrhythmus zu gewöhnen, da sie in ihrem sozialen Umfeld derartige Erfahrungen bisher nicht machen konnten. In einigen Interviews wurde das Fehlen klarer Sanktionsmöglichkeiten kritisiert. So müssen zwischen einem Regelverstoß und einer Abmahnung sehr viele Hürden genommen werden, und die Auszubildenden erleben erst mit starker zeitlicher Verzögerung die Konsequenzen ihres Verhaltens. Einige Regelverstöße, wie zum Beispiel das Tragen von Waffen, der Konsum von Drogen oder handgreifliche Auseinandersetzungen, führen in den meisten Einrichtungen zu einer Abmahnung beziehungsweise Kündigung. Gehaltsabzüge lehnten die Interviewpartner mit Blick auf die prekäre finanzielle Situation der Auszubildenden überwiegend ab.

⁴⁰ Zwischen den Antworttendenzen der Mitarbeiter beider Programme gibt es bei beiden Fragen keine signifikanten Unterschiede.

Vorbereitung auf die betriebliche Realität

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit die Auszubildenden nach Ansicht der Mitarbeiter von Anfang an auf die betriebliche Realität vorbereitet werden müssen (Frage 131).

n=167



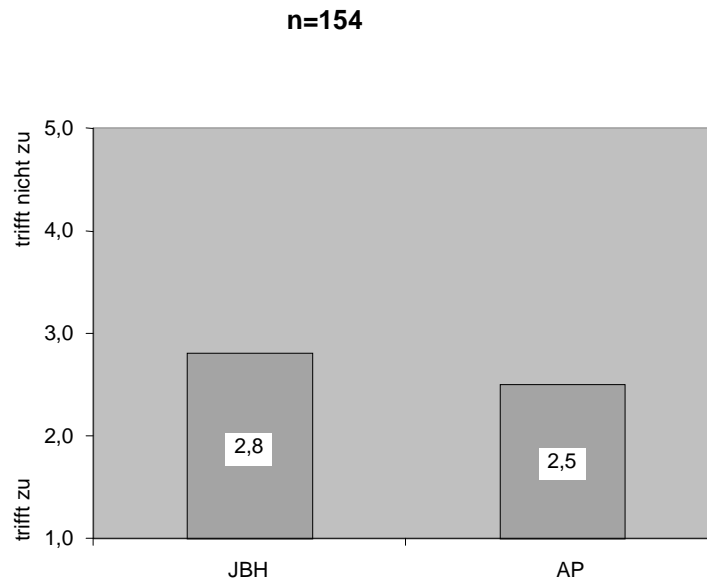
Die Frage, inwieweit die Auszubildenden von Beginn an auf die betriebliche Realität vorbereitet werden müssen, wurde von den Mitarbeiter beider Programme mit zustimmender Tendenz beantwortet, wobei diese Tendenz bei den Mitarbeitern des Ausbildungsprogramms noch stärker ausgeprägt ist.⁴¹

Die statistische Auswertung unterstützt die Befunde der qualitativen Untersuchung, dass der Vorbereitung auf die betriebliche Realität von Anfang an große Bedeutung beigemessen wird. In beiden Programmen werden Praktika durchgeführt und Hilfen beim Übergang in eine betriebliche Ausbildung beziehungsweise in den Arbeitsmarkt angeboten. Insbesondere in den handwerklich-technischen Berufen im Rahmen der Jugendberufshilfe werden in großem Umfang Aufträge bearbeitet und Kundenkontakte ermöglicht.

⁴¹ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch signifikant.

Arbeitsplatz durch Praktikum

In der folgenden Graphik wird dargestellt, inwieweit die Auszubildenden durch Praktika Arbeitsplätze finden (Frage 16e).



Der Aussage, dass die Auszubildenden durch Praktika Arbeitsplätze finden, stimmten die Mitarbeiter des Ausbildungsprogramms mit leicht positiver Tendenz zu, während die Antworttendenz bei den Mitarbeitern der Jugendberufshilfe fast im mittleren Bereich liegt.⁴²

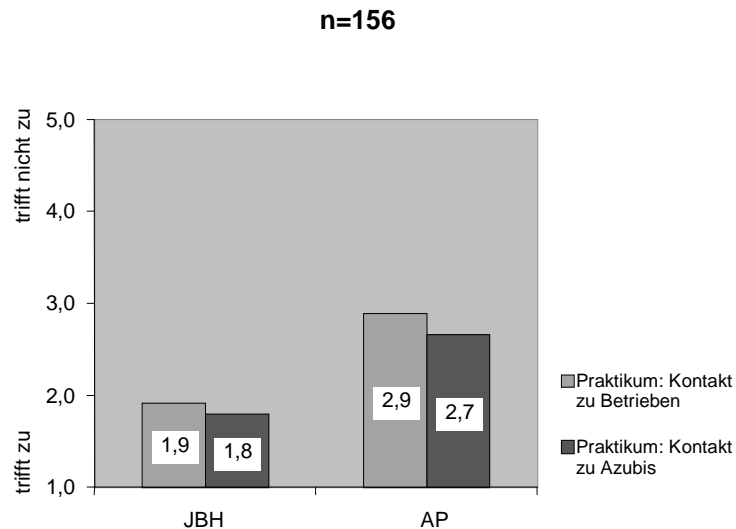
In den Interviews erfuhr das Forschungsteam, dass die Mitarbeiter beider Programme die Auszubildenden dazu anhalten, sich selbständig einen Praktikumsplatz zu suchen, um die eigenständige Arbeitsplatzsuche zu trainieren. Viele der Interviewpartner halten die Auszubildenden bereits vor Beginn der Praktika dazu an, in ihren Betrieben einen guten Eindruck zu machen. Meist besteht seitens der Ausbildungseinrichtung die Möglichkeit, die Praktika zu verlängern, sofern sich abzeichnet, dass der Betrieb ein Beschäftigungsangebot aussprechen wird. Die meisten Mitarbeiter sind sehr darauf bedacht, die Auszubildenden zielgenau in einen passenden Betrieb zu vermitteln und so die Übernahmemechancen zu erhöhen. In mehreren Fällen wurde Auszubildenden bereits von ihrem Praktikumsbetrieb ein Arbeitsplatz angeboten.

Während der Praktika erhalten die Auszubildenden wichtige Einblicke in die betriebliche Realität, lernen, unter Zeitdruck zu arbeiten, und begreifen die Notwendigkeit pünktlichen Erscheinens.

⁴² Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch signifikant.

Kontakte während des Praktikums

Die folgende Darstellung zeigt, inwieweit die Mitarbeiter während der Praktika Kontakt zu den jeweiligen Betrieben sowie zu den Auszubildenden halten (Fragen 16f und 16g).



Die Mitarbeiter der Jugendberufshilfe stimmten der Frage nach dem Kontakt zu den jeweiligen Betrieben und zu den Auszubildenden während der Praktika in einem höheren Grad zu als die Mitarbeiter des Ausbildungsprogramms.⁴³

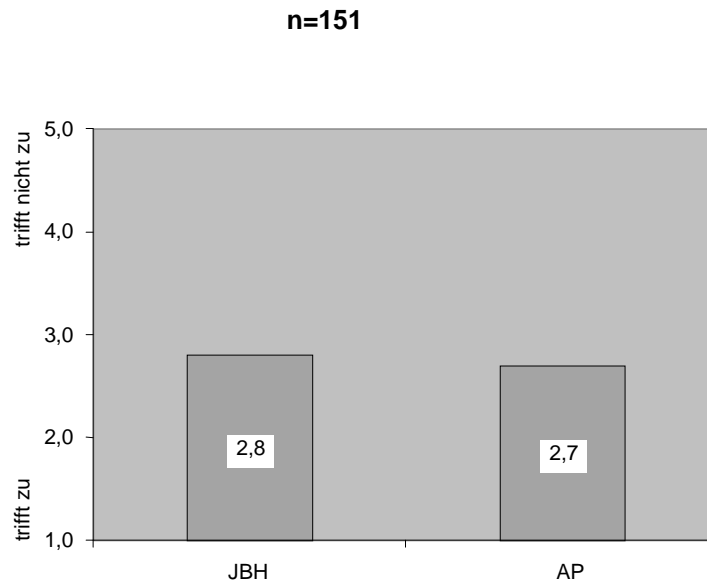
Bei der Bewertung dieser Befunde muss der unterschiedliche Stellenwert der Praktika in beiden Programmen berücksichtigt werden. Ein Grossteil der im Rahmen des Ausbildungsprogramms tätigen Ausbildungsträger kooperiert seit mehreren Jahren mit einem festen Kreis von Praktikumsbetrieben, die jeweils eine relativ große Anzahl von Auszubildenden aufnehmen. Die hohe Anzahl der im Rahmen der Jugendberufshilfe angebotenen Ausbildungsberufe legt es nahe, dass zur Koordination der Praktika viele Kontakte notwendig sind. Zudem erfolgt die Vermittlung in Praktika lediglich in Kleingruppen beziehungsweise individuell. Vor Beginn des Praktikums klärt ein großer Teil der befragten Interviewpartner die für die Auszubildenden geplanten Arbeiten mit den Mitarbeitern vor Ort ab, um einer Über- oder Unterforderung vorzubeugen. In der Regel werden die Betriebe im Verlauf des Praktikums mindestens einmal besucht, und es wird vereinbart, dass sich die dortigen Mitarbeiter in der Einrichtung melden, sofern Schwierigkeiten auftreten. Bei Besuchen in den Praktikumsbetrieben versuchen die Interviewpartner, einen Eindruck davon zu erhalten, wie die Auszubildenden mit den Anforderungen zurechtkommen. In einigen Einrichtungen finden während der Praktikumszeiten regelmäßige Treffen mit den Auszubildenden statt, um Erfahrungen auszutauschen und eventuelle Probleme zu besprechen. Einige der interviewten Mitarbeiter halten während der Praktikumszeiten telefonischen Kontakt zu den Auszubildenden. Vor Praktikumsbeginn müssen die Mitarbeiter viel Motivationsarbeit

⁴³ Bei Frage 16f ergibt sich ein höchst signifikanter Unterschied in den Antworttendenzen, bei Frage 16g ein sehr signifikanter Unterschied.

leisten, um die Auszubildenden von der Wichtigkeit der Praktika zu überzeugen. Nach anfänglichen Bedenken und Ängsten sind die Erfahrungen in den Betrieben überwiegend positiv.

Sinkende betriebliche Praktikumsbereitschaft

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit die Mitarbeiter der Aussage zustimmten, dass die Betriebe immer weniger bereit sind, Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen (Frage 16i).



Der Frage nach der nachlassenden Bereitschaft der Betriebe, Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen, stimmten die Mitarbeiter beider Programme in der Tendenz zu, wobei es nur einen geringfügigen Unterschied gibt.⁴⁴

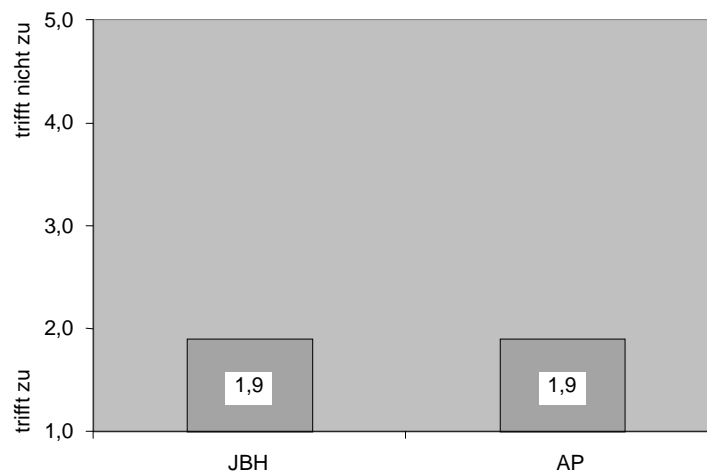
Die meisten befragten Interviewpartner schicken die Auszubildenden zunächst selbständig auf die Suche nach einem Praktikumsplatz. Erst wenn ihre Bemühungen erfolglos bleiben, greifen die Mitarbeiter unterstützend ein. Bei der Vermittlung von Praktikumsplätzen können einige Mitarbeiter auf eine Auswahl ihnen bekannter Betriebe zurückgreifen. Diese Möglichkeiten ergeben sich zumeist aus vorangegangenen Beschäftigungsverhältnissen oder aus Kontakten zu den Kammern und Innungen. Einige der Interviewpartner akquirieren Praktikumsbetriebe telefonisch. Schwierigkeiten, ausreichend Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen, gibt es nur in wenigen Einrichtungen. Um die Praktikumsbereitschaft der Betriebe zu erhalten, sofern diese schlechte Erfahrungen mit einzelnen Praktikanten gemacht haben, werden gezielt Auszubildende vermittelt, die motiviert, pünktlich und zuverlässig sind.

⁴⁴ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch nicht signifikant.

Vergleich der betrieblichen und der außerbetrieblichen Ausbildung hinsichtlich ihrer Vielseitigkeit

Die folgende Darstellung zeigt, inwieweit in der jeweiligen außerbetrieblichen Einrichtung vielseitiger ausgebildet wird als in einem Betrieb (Frage 22a).

n=164



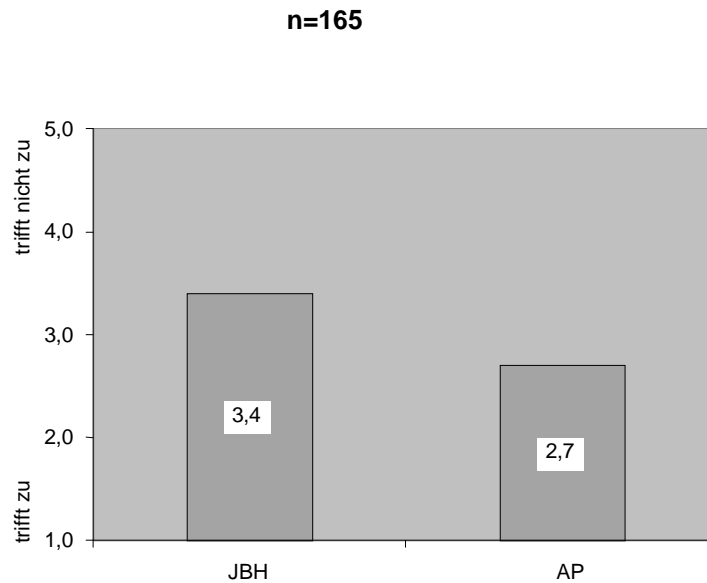
Die Mitarbeiter beider Programme stimmten der Aussage, dass die Auszubildenden in der jeweiligen Einrichtung vielseitiger als in der freien Wirtschaft ausgebildet werden, im Durchschnitt zu.⁴⁵

die befragten Interviewpartner vertraten die Ansicht, dass sich in den Ausbildungseinrichtungen die Gelegenheit bietet, alle Inhalte des Ausbildungsrahmenplans zu berücksichtigen und teilweise darüber hinausgehende berufliche Qualifikationen beziehungsweise Teilqualifikationen zu vermitteln. Wirtschaftsbetriebe sind hingegen aufgrund ihrer Spezialisierung beziehungsweise aus ökonomischen Gründen weniger in der Lage, eine breite und vielseitige Ausbildung anzubieten.

⁴⁵ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch nicht signifikant.

Fehlender Bezug zur betrieblichen Realität

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit der Ausbildung in der jeweiligen Einrichtung der Bezug zur betrieblichen Realität fehlt (Frage 22b).



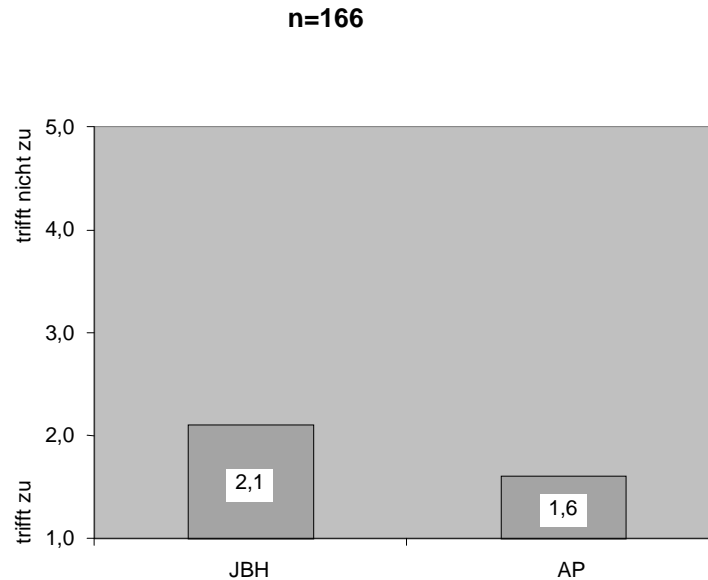
Der Frage nach dem fehlenden Bezug zur betrieblichen Realität stimmten die Mitarbeiter des Ausbildungsprogramms leicht zu, während sich bei den Mitarbeitern der Jugendberufshilfe eine leicht ablehnende Tendenz zeigt.⁴⁶

In den kaufmännischen Berufen, die überwiegend von den Ausbildungsträgern des Ausbildungsprogramms angeboten werden, kommt es nur selten zur Bearbeitung von Außenaufträgen. In den Einrichtungen der Jugendberufshilfe werden hingegen in großem Umfang Außenaufträge bearbeitet. Darunter gibt es einige, die ladenähnliche Bereiche mit Kundenverkehr haben. In den Übungsfirmen, die im Rahmen des Ausbildungsprogramms betrieben werden, werden reale Arbeitsabläufe simuliert; Kundenkontakte sind selten. Die Ausbildungsorganisation ist angesichts der größeren Anzahl von Auszubildenden pro Gruppe und Lehrjahr eher verschult.

⁴⁶ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch sehr signifikant.

Vergleich der betrieblichen und der außerbetrieblichen Ausbildung hinsichtlich des Arbeitstempos

Die folgende Darstellung zeigt, inwieweit das Arbeitstempo in der betrieblichen Ausbildung höher ist als in der jeweiligen Einrichtung (Frage 22c).



Der Aussage, dass das Arbeitstempo in einer betrieblichen Ausbildung wesentlich höher ist als in einer außerbetrieblichen, stimmten die Mitarbeiter des Ausbildungsprogramms deutlich zu. Der Grad der Zustimmung ist bei den Mitarbeitern der Jugendberufshilfe geringer.⁴⁷

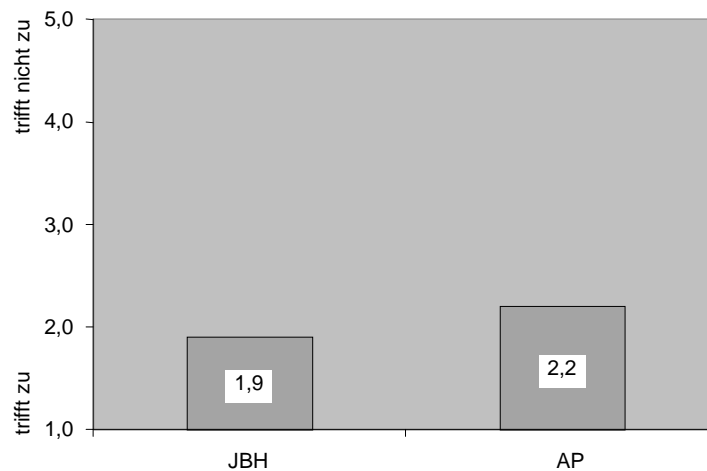
Ein Großteil der Interviewpartner des Forschungsteams gibt den Auszubildenden die Gelegenheit, die verschiedenen Tätigkeiten in Ruhe einzuüben und ihr Arbeitstempo zu steigern. Einige Mitarbeiter räumen dem exakten und schnellen Arbeiten von Anfang an Priorität ein. Insgesamt gewinnt die Steigerung des Arbeitstempos gegen Ende der Ausbildung an Bedeutung; dies darf nach Auffassung einiger Mitarbeiter jedoch nicht zu Lasten der Qualität der Arbeit gehen.

⁴⁷ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch sehr signifikant.

Vergleich der betrieblichen und der außerbetrieblichen Ausbildung hinsichtlich des Erwerbs sozialer Fähigkeiten

Die Darstellung zeigt, inwieweit die Auszubildenden in der jeweiligen Einrichtung, im Gegensatz zu Betrieben, soziale Fähigkeiten erwerben können (Frage 22f).

n=164



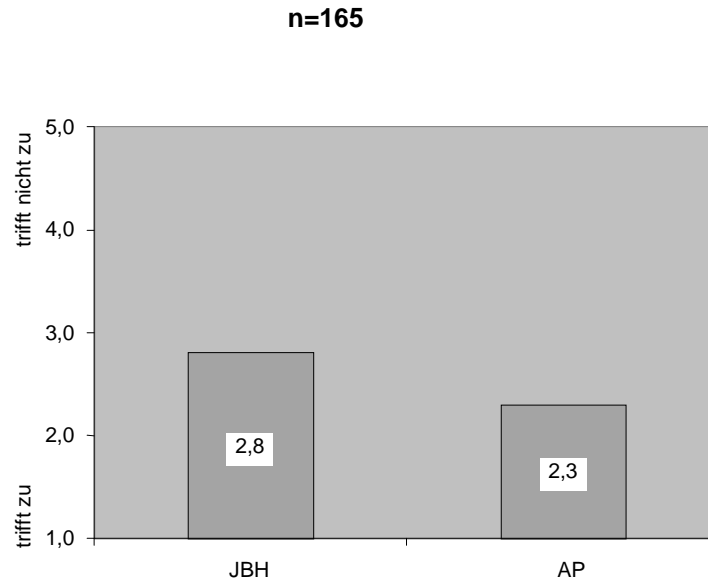
Der Aussage, dass die Auszubildenden in der jeweiligen Einrichtung, im Gegensatz zu Betrieben, viele soziale Fähigkeiten erwerben können, stimmten die Mitarbeiter beider Programme im Durchschnitt zu.⁴⁸

Viele der befragten Interviewpartner unterstützen die Auszubildenden bei der Entwicklung sozialer Fähigkeiten, was unter anderem die gegenseitige Toleranz, das gewaltfreie Austragen von Konflikten und die Integration in die Gruppe der Auszubildenden betrifft. Sie erlernen zudem einen angemessenen Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten. Der Erwerb sozialer Fähigkeiten wird im Hinblick auf eine berufliche Integration für wichtig gehalten; ein Teil der Auszubildenden hätte aufgrund mangelnder sozialer Fähigkeiten keine Chancen, in einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis zu bestehen. In dieser Hinsicht erscheint die außerbetriebliche Ausbildung besonders geeignet; es stehen pädagogisch qualifizierte Mitarbeiter zur Verfügung, und ökonomische Zwänge spielen eine geringere Rolle als in einem Wirtschaftsbetrieb.

⁴⁸ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch nicht signifikant.

Vergleich der betrieblichen und der außerbetrieblichen Ausbildung hinsichtlich der Verschulung

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit die Ausbildung in den jeweiligen Einrichtungen stärker verschult ist als eine betriebliche Ausbildung (Frage 22g).



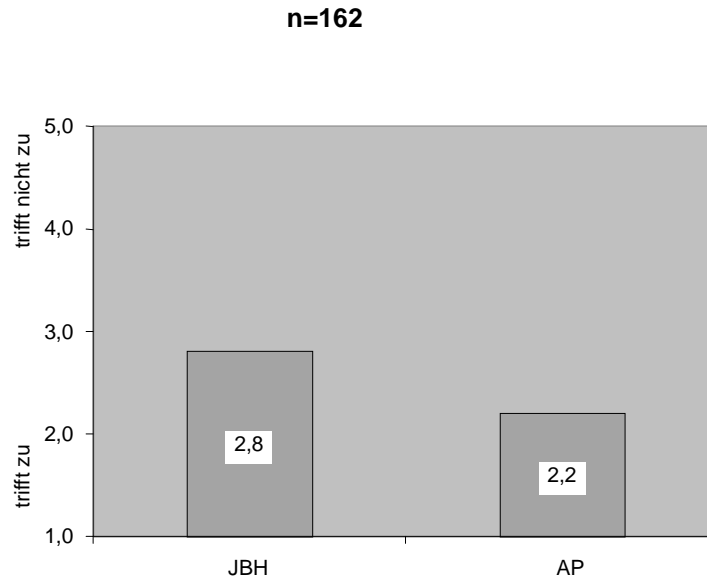
Der Aussage, dass die Ausbildung in der jeweiligen Einrichtung stärker verschult ist als eine betriebliche Ausbildung, stimmten die Mitarbeiter des Ausbildungsprogramms deutlicher zu als die Mitarbeiter der Jugendberufshilfe.⁴⁹

Einige Interviewpartner aus dem Ausbildungsprogramm berichteten, dass in ihren Ausbildungseinrichtungen eine relativ große Anzahl von Jugendlichen des gleichen Lehrjahrs gemeinsam in einer Gruppe ausgebildet wird. In den Übungsfirmen werden simulierte Aufträge bearbeitet, so dass für die Auszubildenden die Konsequenzen ihres Handelns kaum erfahrbar sind. Hinzu kommt, dass die Unterrichtsanteile in kaufmännischen Berufen im Vergleich zu handwerklich-technischen Berufen relativ hoch sind.

⁴⁹ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch sehr signifikant.

Vergleich der betrieblichen und der ausserbetrieblichen Ausbildung hinsichtlich der Ausstattung

Die folgende Graphik zeigt, inwieweit die jeweiligen Einrichtungen besser ausgestattet sind als ein Betrieb der freien Wirtschaft (Frage 22h).



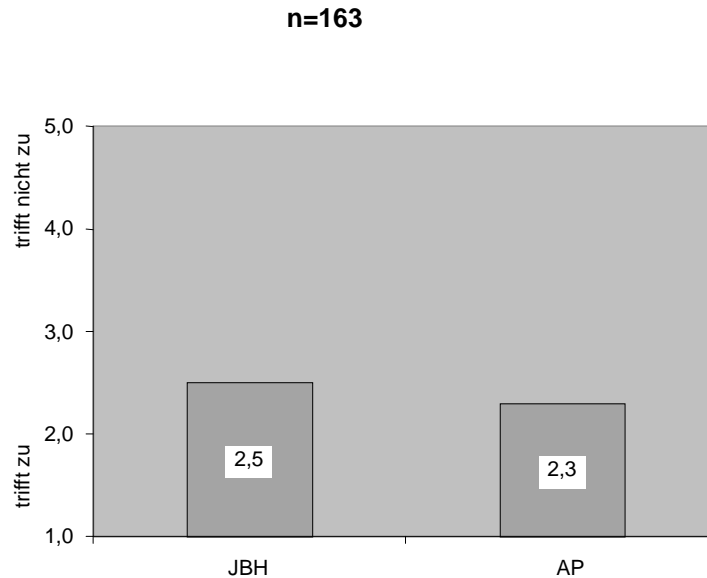
Die Mitarbeiter des Ausbildungsprogramms schätzen die Ausstattung ihrer Einrichtung im Vergleich zu einem Ausbildungsbetrieb der freien Wirtschaft besser ein. Bei den Mitarbeitern der Jugendberufshilfe ist der Grad der Zustimmung schwächer.⁵⁰

Dieser Befund ist insofern überraschend, als in den Interviews mit Mitarbeitern aus dem Bereich der Jugendberufshilfe überwiegend Zufriedenheit mit der technischen Ausstattung geäußert wurde. Wünsche nach einer Verbesserung der technischen Ausstattung bezogen sich nur selten auf unmittelbar ausbildungsrelevante Bereiche. Jedoch steht nicht allen Werkstätten ein Fahrzeug zur Verfügung, das für die Auftragsbearbeitung genutzt werden kann. Bei den Mitarbeitern des Ausbildungsprogramms ergab sich in Bezug auf die Beurteilung der technischen Ausstattung in den Interviews keine einheitliche Tendenz.

⁵⁰ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch sehr signifikant.

Vergleich der betrieblichen und der außerbetrieblichen Ausbildung hinsichtlich der Arbeitsmarktchancen

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit Absolventen einer betrieblichen Ausbildung bessere Arbeitsmarktchancen haben als die Absolventen der jeweiligen Einrichtung (Frage 22i).



Der Frage, ob die Absolventen einer betrieblichen Ausbildung bessere Arbeitsmarktchancen haben als die Absolventen der jeweiligen Einrichtung, stimmten beide Mitarbeitergruppen im Durchschnitt mit leicht positiver Tendenz zu.⁵¹

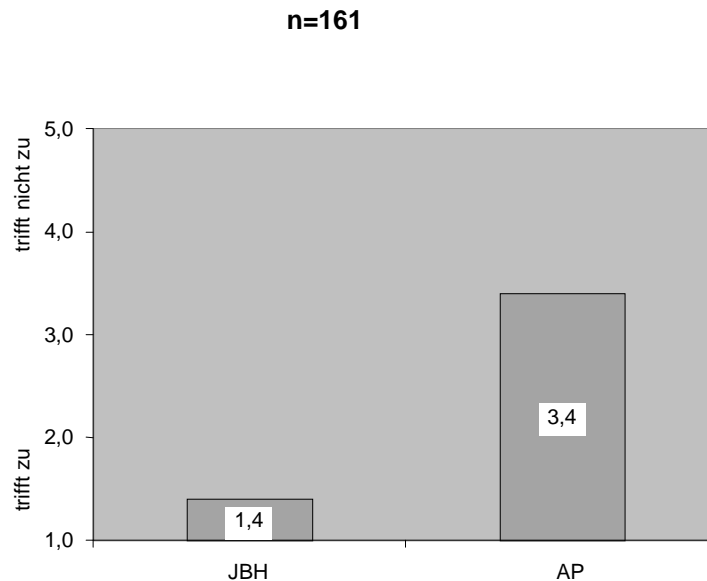
Die befragten Mitarbeiter sind überwiegend der Ansicht, dass sich ihre Absolventen aufgrund der vielseitigen Ausbildung in Betrieben bewähren würden. Nach wie vor verhalten sich die Betriebe bei der Einstellung außerbetrieblich Ausgebildeter jedoch eher zurückhaltend. Viele Mitarbeiter versuchen, durch Bewerbungstraining, durch entsprechende Praktikumsangebote und durch die Nutzung privater Kontakte diese Benachteiligung zu kompensieren und die Vermittlungsmöglichkeiten zu verbessern.

Einige Mitarbeiter sind der Ansicht, dass der Übergang der Absolventen in den Arbeitsmarkt durch Projekte gefördert werden sollte, in denen sie die Gelegenheit erhalten, sich den betrieblichen Anforderungen anzupassen. Im Rahmen der Ausbildungspartnerschaften der evaluierten Großstadt werden Übergänge in die betriebliche Ausbildung unterstützt und damit Chancen für eine spätere Übernahme der Absolventen eröffnet.

⁵¹ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch nicht signifikant.

Annäherung an die betriebliche Realität durch Außenaufträge

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit die Mitarbeiter versuchen, sich durch Außenaufträge der betrieblichen Realität anzunähern (Frage 22j).



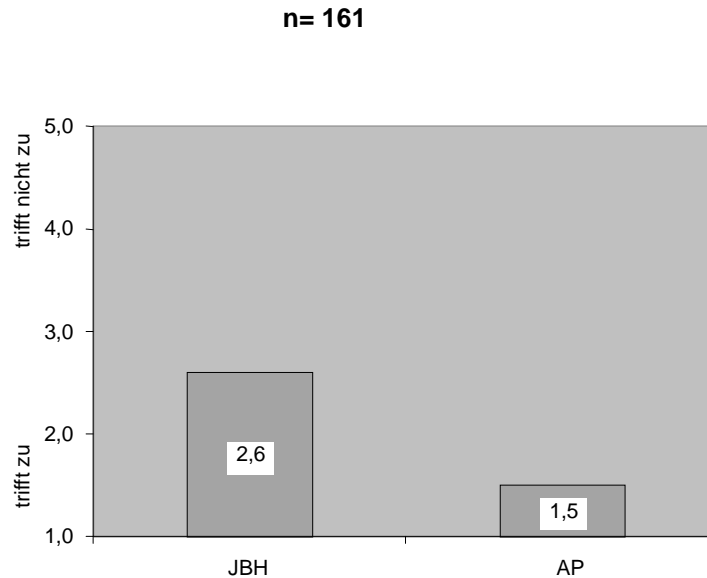
Die Mitarbeiter der Jugendberufshilfe stimmten der Frage, ob sie sich durch Außenaufträge der betrieblichen Realität anzunähern versuchen, deutlich zu, die Mitarbeiter des Ausbildungsprogramms äußerten sich hingegen im Durchschnitt leicht ablehnend.⁵²

Viele der interviewten Mitarbeiter der Jugendberufshilfe bemühen sich um eine Annäherung an die betriebliche Realität durch die Bearbeitung von Außenaufträgen. Die meisten Außenaufträge werden in handwerklich-technischen sowie in Dienstleistungsberufen wahrgenommen. Bei der Bearbeitung von Außenaufträgen ist die Qualität der Arbeit sowie die termingerechte Fertigstellung von Bedeutung. Die Interviewpartner berichteten, dass die Auszubildenden dadurch motiviert werden, dass ihre Produkte tatsächlich eine Verwendung finden und nicht nur zu Übungszwecken angefertigt werden. Auch einige Einrichtungen, die im kaufmännischen Bereich ausbilden, führen Echtarbeiten aus, beispielsweise übernehmen sie Verwaltungsaufgaben für die Gesamteinrichtung.

⁵² Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch höchst signifikant.

Vergleich der betrieblichen und der außerbetrieblichen Ausbildung hinsichtlich der Kundenkontakte

Die folgende Darstellung zeigt, inwieweit die Auszubildenden in Betrieben mehr Kundenkontakt haben als in der jeweiligen Einrichtung (Frage 22k).



Die Mitarbeiter des Ausbildungsprogramms stimmten der Aussage, dass die Auszubildenden einer betrieblichen Ausbildung mehr Kundenkontakt als die Auszubildenden in ihrer Einrichtung haben, in hohem Grad zu. Bei den Mitarbeitern der Jugendberufshilfe ist diese Zustimmung wesentlich geringer ausgeprägt.⁵³

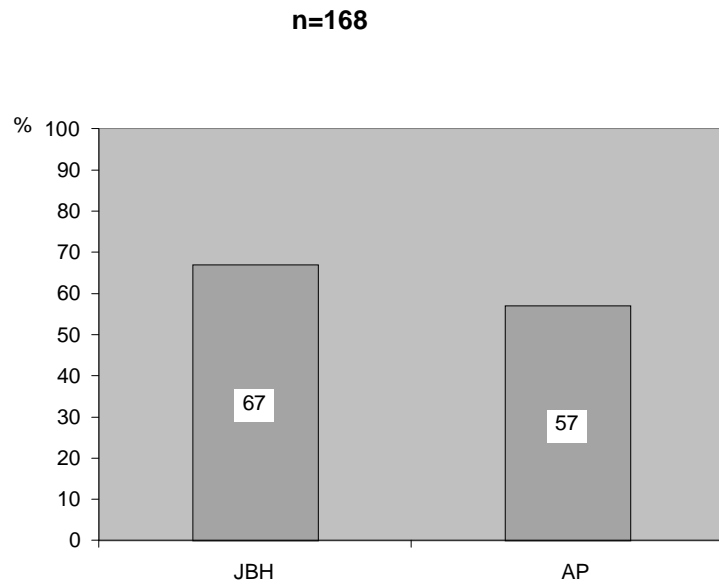
Bei der Bewertung dieses Befundes müssen die bereits mehrfach dargestellten Unterschiede zwischen beiden Ausbildungsprogrammen hinsichtlich der angebotenen Berufe und der Wahrnehmung von Außenaufträgen berücksichtigt werden. Einige Interviewpartner bedauern den geringen Umfang der Kundenkontakte. Sie sind der Ansicht, dass der Kundenkontakt wesentlich dazu beiträgt, dass die Auszubildenden die Qualität ihrer Arbeit einzuschätzen lernen und dass sie ihr Arbeitstempo steigern. Auch hinsichtlich der Entwicklung kommunikativer Fähigkeiten scheint ihnen der Umgang mit Kunden von großer Bedeutung zu sein.

In den Einrichtungen des Ausbildungsprogramms haben die Auszubildenden fast nur im Rahmen ihrer Betriebspraktika Kundenkontakte.

⁵³ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch höchst signifikant.

Nutzung privater Kontakte zur Stellenvermittlung

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit die Mitarbeiter ihre privaten Kontakte nutzen, um Absolventen eine Stelle zu vermitteln (Frage 23a).



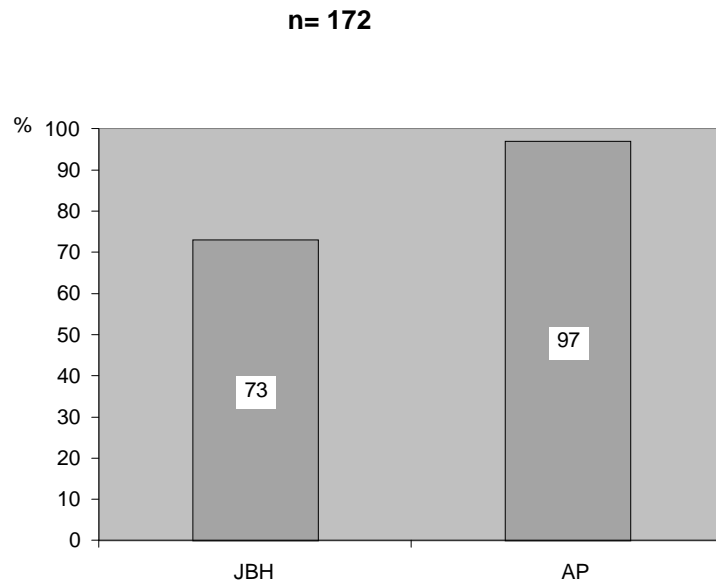
67 % der Mitarbeiter der Jugendberufshilfe und 57 % der Mitarbeiter des Ausbildungsprogramms nutzen bei der Vermittlung von Absolventen ihre privaten Kontakte.⁵⁴

Aus den Interviews weiß das Forschungsteam, dass viele Mitarbeiter Kontakte zu den Innungen und Kammern sowie zu verschiedenen Betrieben haben, teilweise auch aufgrund früherer Beschäftigungsverhältnisse. Diese Kontakte nutzen sie für die Vermittlung von Absolventen.

⁵⁴ Dieser Unterschied ist statistisch nicht signifikant.

Bewerbungstraining

Die Darstellung zeigt, inwieweit in den jeweiligen Einrichtungen Bewerbungstraining stattfindet (Frage 23b).



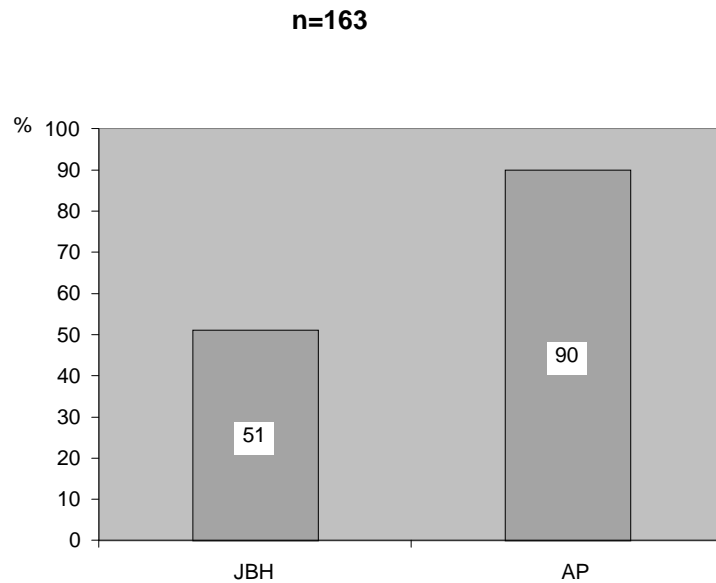
97 % der im Ausbildungsprogramm und 73 % der in der Jugendberufshilfe tätigen Mitarbeiter geben an, dass in ihrer Einrichtung Bewerbungstraining stattfindet.⁵⁵

Das Bewerbungstraining findet in sehr unterschiedlicher Form statt; mitunter wird ein organisiertes Bewerbungstraining in Gruppen angeboten, wobei die Auswertung und Beantwortung von Stellenanzeigen sowie die Gestaltung der Bewerbungsunterlagen geübt werden. Es werden auch Tipps gegeben, wie man sich im Bewerbungsgespräch verhält. Vielfach findet ein Bewerbungstraining nur auf direkte Nachfrage der Auszubildenden statt. In einigen Einrichtungen wird unter Hinweis darauf, dass in dem angebotenen Beruf der persönliche Eindruck im Vorstellungsgespräch wichtiger als die Gestaltung der Bewerbungsunterlagen ist, kein Bewerbungstraining durchgeführt.

⁵⁵ Dieser Unterschied ist statistisch höchst signifikant.

Eignung für eine betriebliche Ausbildung

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit die Auszubildenden nach einer Anlaufphase in der Lage wären, eine betriebliche Ausbildung zu absolvieren (Frage 23d).



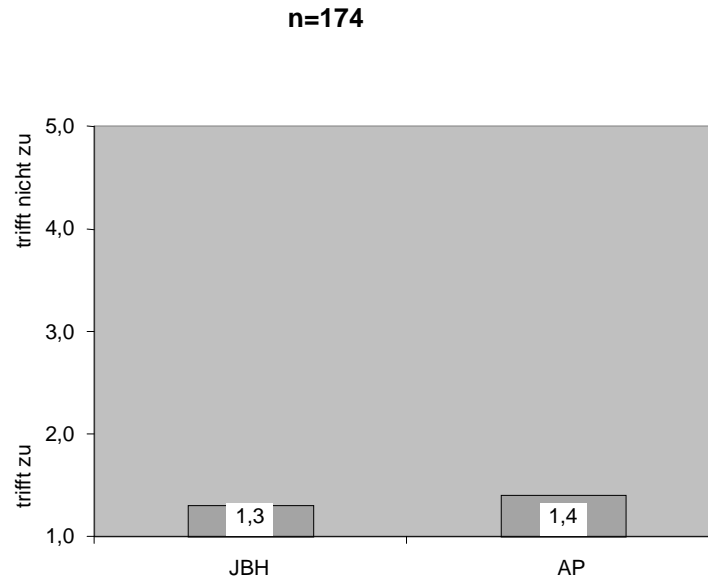
Der Frage, ob ein Teil der Auszubildenden nach einer Anlaufphase in der Lage ist, eine betriebliche Ausbildung zu absolvieren, stimmten 90 % der Mitarbeiter des Ausbildungsprogramms und 51 % der Mitarbeiter der Jugendberufshilfe zu.⁵⁶

Dieser Befund weist auf die Unterschiedlichkeit der Zielgruppen beider Programme hin. Aus den Interviews weiß das Forschungsteam, dass sich insbesondere unter den Auszubildenden des Ausbildungsprogramms Jugendliche befinden, die in der Lage gewesen wären, eine betriebliche Ausbildung zu bewältigen, jedoch keinen entsprechenden Ausbildungsplatz gefunden haben, weil sie den Erwartungen der Betriebe nicht entsprechen.

⁵⁶ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch höchst signifikant.

Berufserfolg durch persönliche Stabilisierung

Im der Graphik wird dargestellt, inwieweit die persönliche Stabilisierung der Auszubildenden die Voraussetzung für eine erfolgreiche Ausbildung und anschließende Vermittlung in den Arbeitsmarkt bildet (Frage 23e).



Die Mitarbeiter beider Programme stimmten der Aussage zu, dass die persönliche Stabilisierung der Auszubildenden die Voraussetzung für eine erfolgreiche Ausbildung und anschließende Vermittlung in den Arbeitsmarkt ist.⁵⁷

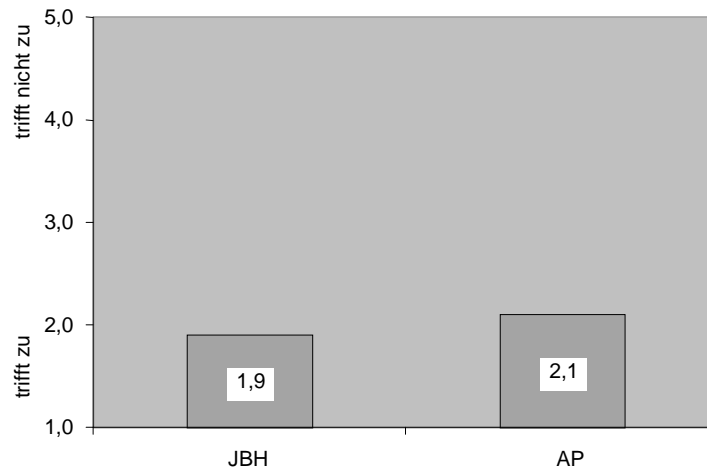
Viele Mitarbeiter bemühen sich um eine persönliche Stabilisierung der Auszubildenden, wozu insbesondere eine Stärkung des Selbstvertrauens und der Selbständigkeit sowie die Aufarbeitung schulischer Defizite gehören. Einige Mitarbeiter legen Wert darauf, dass die Auszubildenden die Zusammenarbeit in einer Gruppe lernen. In einigen Fällen müssen sich die Mitarbeiter um die Absicherung der finanziellen Situation und der Wohnungssituation kümmern.

⁵⁷ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch signifikant.

Arbeitsmarktchancen durch Berufsausbildung

Die folgende Darstellung zeigt, inwieweit es für die Arbeitsmarktchancen wichtig ist, überhaupt eine Berufsausbildung zu haben, unabhängig von der speziellen beruflichen Qualifikation (Frage 23f).

n=174



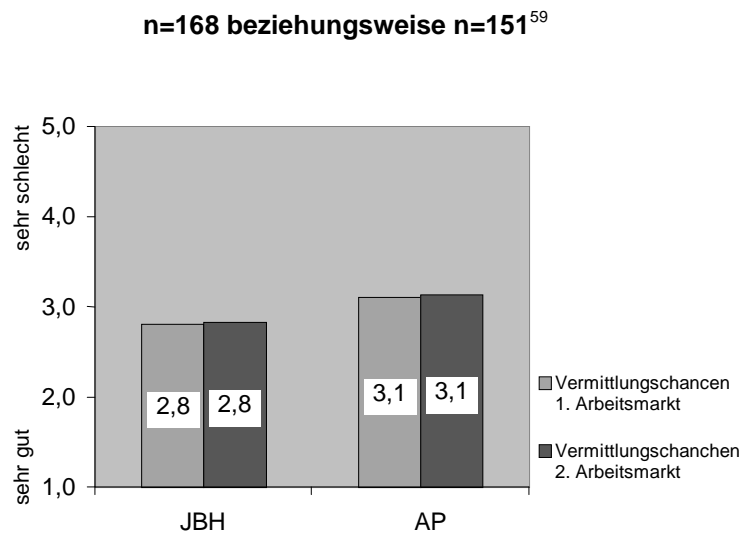
Der Aussage, dass es hinsichtlich der Arbeitsmarktchancen wichtig ist, überhaupt eine Berufsausbildung zu haben, wobei die spezielle berufliche Qualifikation sekundär ist, stimmten die Mitarbeiter beider Programme tendenziell zu.⁵⁸

Viele Mitarbeiter wiesen im Interview darauf hin, dass potenzielle Arbeitgeber die Bewerber zunächst einmal danach beurteilen, ob sie eine Ausbildung durchgehalten haben. Angesichts der sich vollziehenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und des damit einhergehenden Trends zur Zeitarbeit nimmt die Anzahl derer ab, die langfristig in ihrem erlernten Beruf tätig sind. Hinzu kommt, dass die Vielseitigkeit der außerbetrieblichen Ausbildung den Absolventen breitere Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet.

⁵⁸ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch nicht signifikant.

Vermittlungschancen in den Ersten/ Zweiten Arbeitsmarkt

Im Folgenden werden die Vermittlungschancen in den Ersten und Zweiten Arbeitsmarkt dargestellt (Fragen 28a und 28b).



Die Mitarbeiter der Jugendberufshilfe schätzen die durchschnittlichen Vermittlungschancen ihrer Auszubildenden in den Ersten und in den Zweiten Arbeitsmarkt etwas besser ein als die Mitarbeiter des Ausbildungsprogramms.⁶⁰ Insgesamt halten die Mitarbeiter die Arbeitsmarktchancen im Durchschnitt für befriedigend.

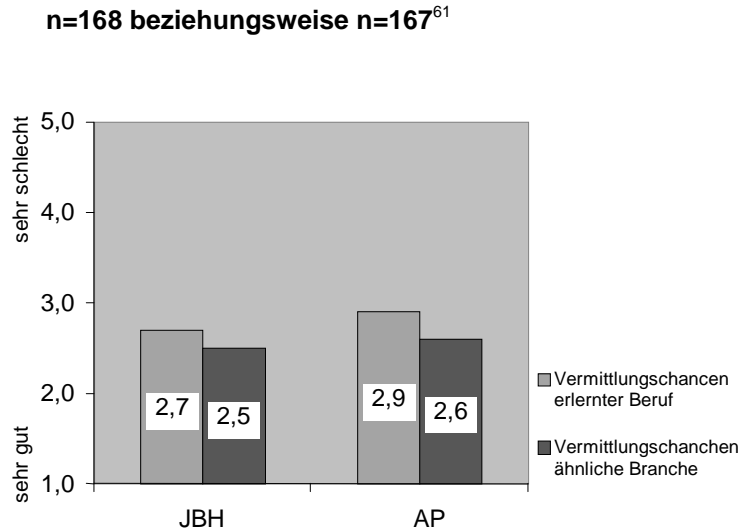
Diese Einschätzung erscheint angesichts der in den Interviews genannten hohen Vermittlungsquoten eher pessimistisch. Einige der Interviewpartner berichteten, dass sich die Betriebe gegenüber einer Einstellung von Absolventen einer außerbetrieblichen Ausbildung reserviert verhalten. Ein Teil der Mitarbeiter sah in öffentlich finanzierten, zeitlich begrenzten Beschäftigungsprojekten eine geeignete Möglichkeit, die Absolventen in relativ kurzer Zeit auf den Übergang in den regulären Arbeitsmarkt vorzubereiten.

⁵⁹ Frage 28a wurde von 168 Mitarbeitern beantwortet, Frage 28b von 151 Mitarbeitern.

⁶⁰ Bei beiden Fragen sind die Unterschiede in den Antworttendenzen beider Mitarbeitergruppen statistisch signifikant, bei Frage 28b ist der Unterschied sogar sehr signifikant.

Vermittlungschancen in den erlernten Beruf und in eine ähnliche Branche

Die folgende Graphik zeigt die durchschnittlichen Vermittlungschancen der Absolventen in den erlernten Beruf sowie in eine ähnliche Branche beziehungsweise in den berufsspezifischen Bereich (Fragen 28 und 28d).



Die Vermittlungschancen in den erlernten Beruf beurteilen die Mitarbeiter beider Programme im Durchschnitt als befriedigend. Es ergeben sich keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Mitarbeitern beider Programme. Die Vermittlungschancen in eine ähnliche Branche werden von den Mitarbeitern beider Programme eher positiv beurteilt.⁶²

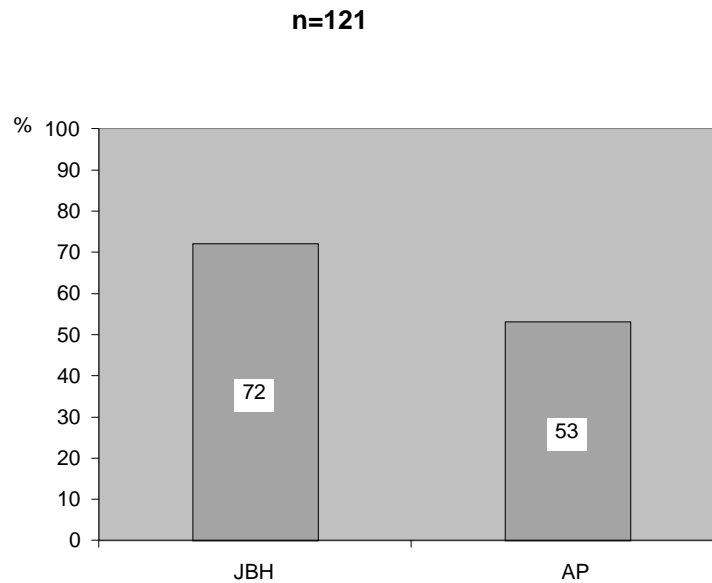
Viele Interviewpartner berichteten, dass sich die besonders vielseitige Ausbildung im Hinblick auf die Beschäftigungsmöglichkeiten in einer ähnlichen Branche positiv auswirkt. Aus den Interviews weiß das Forschungsteam, dass die Vermittlungsquoten in eine dem Ausbildungsberuf ähnliche Tätigkeit höher sind als in eine Tätigkeit im erlernten Beruf.

⁶¹ Frage 28c wurde von 168 Mitarbeitern beantwortet, Frage 28d von 167 Mitarbeitern.

⁶² Die Unterschiede in den Antworttendenzen der Mitarbeiter der Jugendberufshilfe und des Ausbildungsprogramms sind bei beiden Fragen statistisch nicht signifikant.

Vermittlungsquote

Die folgende Darstellung zeigt die Höhe der Vermittlungsquote derjenigen, die innerhalb des letzten Ausbildungsjahrgangs ihre Abschlussprüfung bestanden haben (Frage 29).



Die Vermittlungsquote derjenigen Auszubildenden, die innerhalb des letzten Ausbildungsjahrgangs ihre Abschlussprüfung bestanden haben, liegt in der Jugendberufshilfe bei 72 %, im Ausbildungsprogramm bei 53%.⁶³

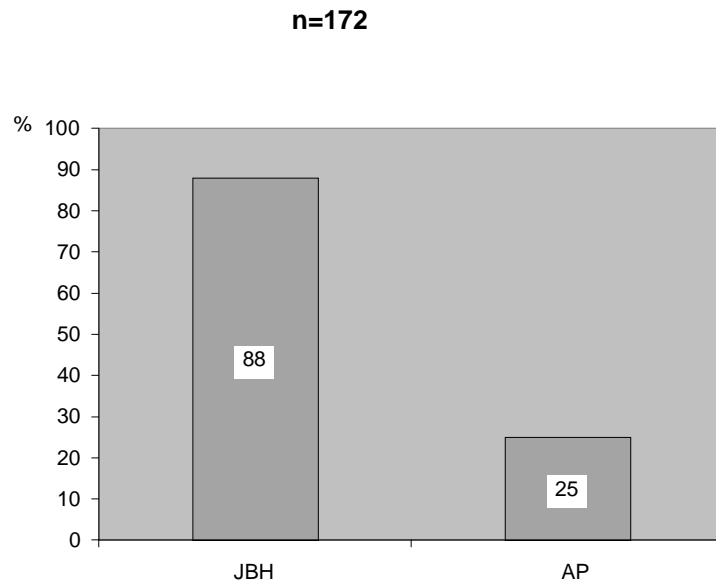
Aus den Interviews weiß das Forschungsteam, dass viele Einrichtungen der Jugendberufshilfe langfristig Kontakt zu ehemaligen Auszubildenden haben und folglich besser über den Verbleib ihrer Absolventen informiert sind. Aufgrund des geringeren Kontakts der Mitarbeiter des Ausbildungsprogramms zu ihren Absolventen ist es möglich, dass sie über den Verbleib ihrer Absolventen weniger gut Bescheid wissen und die oben angegebene Vermittlungsquote zu gering eingeschätzt wird.

⁶³ Dieser Unterschied ist statistisch höchst signifikant.

3.4 Finanzen

Einnahmen durch Außenaufträge

Die folgende Darstellung zeigt, inwieweit die jeweiligen Einrichtungen Einnahmen durch Außenaufträge erwirtschaften (Frage 35b).



88 % der Mitarbeiter der Jugendberufshilfe und 25 % der Mitarbeiter des Ausbildungsprogramms gaben an, dass ihre Einrichtung Einnahmen durch Außenaufträge erwirtschaftet.⁶⁴

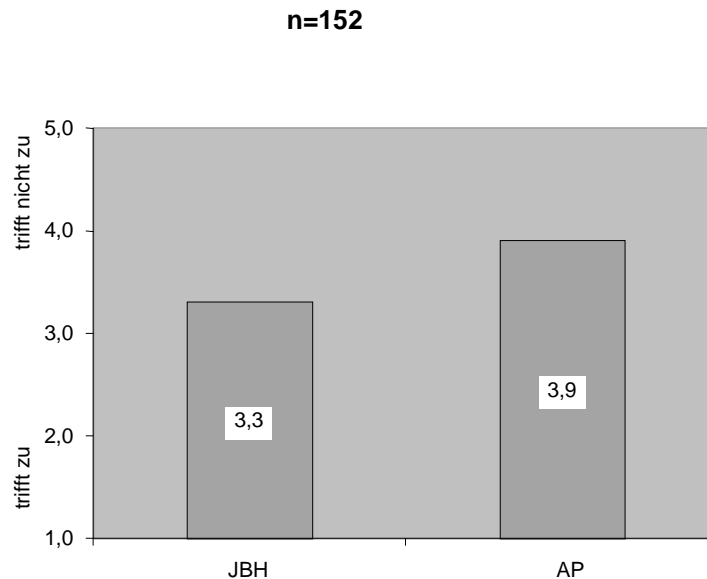
Die statistische Auswertung bestätigt die Aussagen der Interviewpartner, wonach in den Einrichtungen der Jugendberufshilfe im Vergleich zu denen des Ausbildungsprogramms viele Außenaufträge wahrgenommen werden. Im Gegensatz zu den kaufmännischen Berufen ist die Bearbeitung von Außenaufträgen in handwerklich-technischen Berufen üblich. Die befragten Mitarbeiter wiesen darauf hin, dass eine Bearbeitung von Außenaufträgen nur in begrenztem Rahmen stattfinden kann, um ein Konkurrenzverhältnis zu Betrieben der freien Wirtschaft zu vermeiden. Hinzu kommt, dass die Arbeitsproduktivität der Auszubildenden relativ gering ist. Deshalb können die aus Außenaufträgen erwirtschafteten Einnahmen kein festes finanzielles Standbein der Einrichtungen sein.

Die Aussagen der Interviewpartner im Ausbildungsprogramm ließen eine Zustimmung von 25 % bei dieser Frage nicht erwarten.

⁶⁴ Dieser Unterschied ist statistisch höchst signifikant.

Zuwendungshöhe berücksichtigt notwendige Ausgaben

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit die Höhe der Zuwendung die tatsächlich notwendigen finanziellen Ausgaben berücksichtigt (Frage 35i).



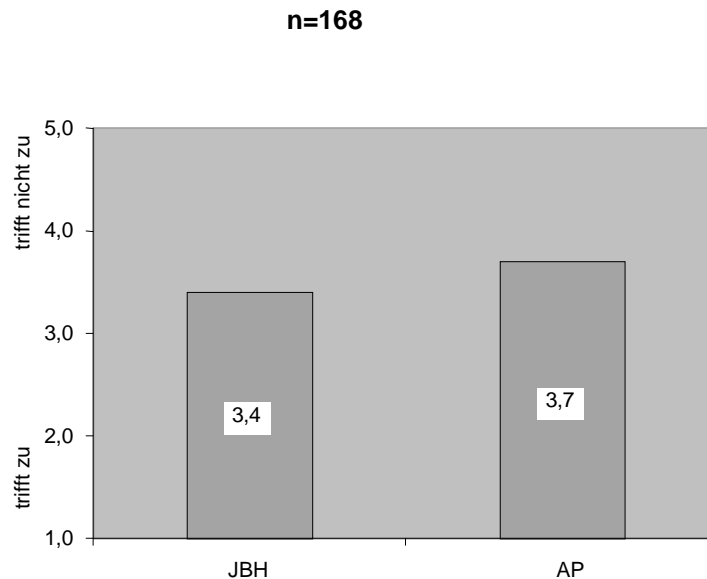
Die Aussage, dass die Höhe der Zuwendung die tatsächlich notwendigen finanziellen Ausgaben berücksichtigt, wird von den Mitarbeitern des Ausbildungsprogramms mit eindeutig ablehnender Tendenz bewertet, während die Antworten der Mitarbeiter der Jugendberufshilfe eine leicht ablehnende Tendenz zeigen.⁶⁵

In den Interviews erfuhr das Forschungsteam, dass in einigen Einrichtungen des Ausbildungsprogramms und auch der Jugendberufshilfe die finanzielle Situation sehr angespannt ist. Angesichts der ungünstigen personellen Ausstattung in den Einrichtungen des Ausbildungsprogramms fällt es schwer, eine angemessene Ausbildung und Betreuung zu gewährleisten. In beiden Programmen äußerten die Interviewpartner Befürchtungen hinsichtlich der absehbaren Entwicklung, dass die steigenden Personalkosten durch die jährliche Steigerungsrate der Zuwendung nicht abgedeckt werden können.

⁶⁵ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch signifikant.

Verfügbare Mittel

Die folgende Darstellung zeigt, inwieweit die Mitarbeiter die ihnen zur Verfügung stehenden Mittel für ausreichend halten (Frage 35n).



Die Frage, ob ihnen ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung stehen, wird sowohl von den Mitarbeitern des Ausbildungsprogramms als auch von denen der Jugendberufshilfe mit leicht ablehnender Tendenz beantwortet.⁶⁶

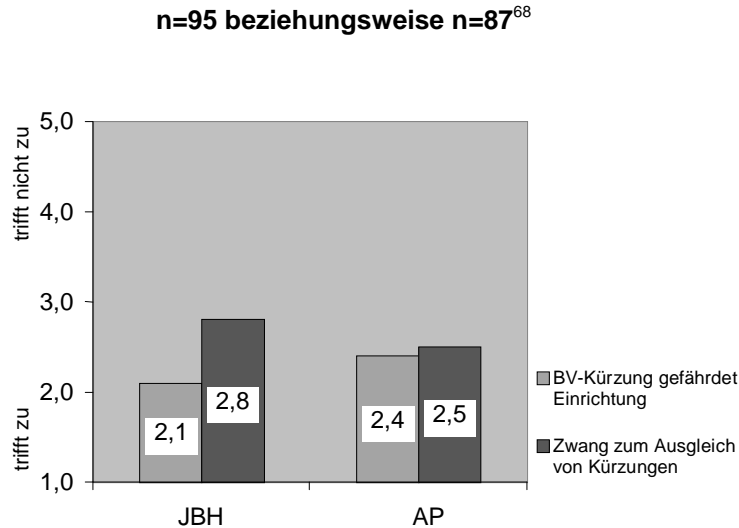
Die Mitarbeiter des Ausbildungsprogramms beurteilen die ihnen zur Verfügung stehenden Mittel im Durchschnitt offensichtlich etwas weniger kritisch als die allgemeine finanzielle Situation ihrer Einrichtung.

Die Interviewpartner in der Jugendberufshilfe äußerten sich über die ihnen zur Verfügung stehenden Mittel in Abhängigkeit von dem jeweiligen Träger sehr unterschiedlich. Einige berichteten, dass die zur Verfügung stehenden Mittel in den letzten Jahren zwar deutlich gesunken, jedoch noch ausreichend sind. Trotz der teilweise angespannten finanziellen Situation fehlt es im Alltag nicht an den notwendigen Ausbildungsmaterialien, wenngleich die Mitarbeiter auf einen sehr sparsamen Umgang mit den Ressourcen achten müssen. Das sparsame Wirtschaften wird ihnen durch die Einführung der Budgetierung leichter gemacht, weil sie Mittel von einem Jahr in das folgende und von einem Titel auf den anderen übertragen können. Preisvorteile bei Investitionen und bei der Anschaffung von Materialien können so besser ausgenutzt werden.

⁶⁶ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch nicht signifikant.

Kürzungen in der Berufsvorbereitung

Die folgende Darstellung zeigt, inwieweit Kürzungen im Bereich der Berufsvorbereitung die Existenz der jeweiligen Einrichtung gefährden und inwieweit diese Kürzungen zusätzliche Einnahmen im Ausbildungsbereich erfordern (Fragen 36a und 36b).⁶⁷



Die Mitarbeiter der Jugendberufshilfe stimmten der Frage nach der Existenzgefährdung der gesamten Einrichtung durch Kürzungen im Bereich der Berufsvorbereitung leicht zu. Die Aussage, dass die Kürzungen in der Berufsvorbereitung zusätzliche Einnahmen im Ausbildungsbereich erfordern, fand bei den Mitarbeitern der Jugendberufshilfe weder eine deutliche Zustimmung noch eine deutliche Ablehnung. Bei den Mitarbeitern des Ausbildungsprogramms gab es auf die Frage nach der Existenzgefährdung der gesamten Einrichtung durch Kürzungen im Bereich der Berufsvorbereitung eine geringfügig zustimmende Antworttendenz. Der Frage, ob die Kürzungen in der Berufsvorbereitung zusätzliche Einnahmen im Ausbildungsbereich erfordern, stimmten die Mitarbeiter des Ausbildungsprogramms im Durchschnitt leicht zu.⁶⁹

In den Interviews erfuhr das Forschungsteam, dass die Möglichkeit, Einnahmen im Rahmen von Außenaufträgen zu erzielen, relativ begrenzt ist. Hinzu kommt, dass die Anzahl der Teilnehmer an der Berufsvorbereitung in den Einrichtungen der Jugendberufshilfe vielfach die Anzahl der Auszubildenden überwiegt. Somit sind die Möglichkeiten, Kürzungen im Bereich der Berufsvorbereitung auszugleichen, begrenzt. Die Mitarbeiter des Ausbildungsprogramms sehen, im Gegensatz zu den Mitarbeitern der Jugendberufshilfe, eher die Notwendigkeit, Kürzungen im Bereich der Berufsvorbereitung durch zusätzliche Einnahmen im Ausbildungsbereich zu kompensieren. Aus den Interviews sind keine diesbezüglichen Bemühungen bekannt.

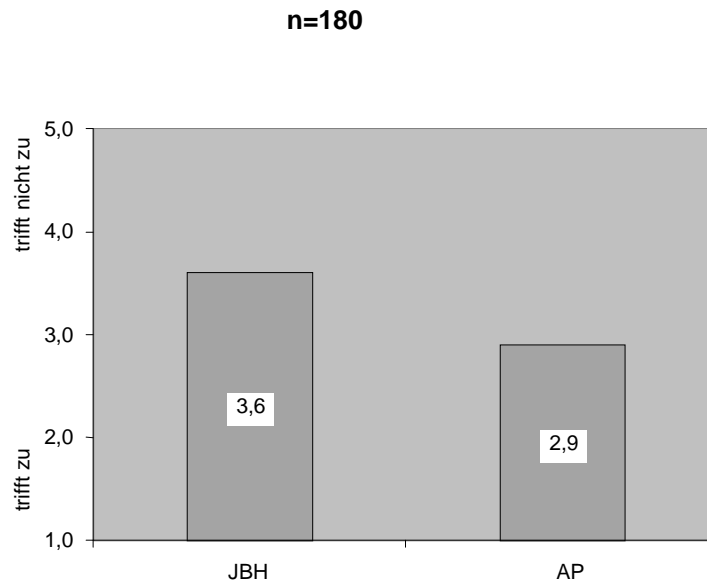
⁶⁷ Diese Frage richtet sich nur an diejenigen Mitarbeiter, deren Einrichtungen Berufsvorbereitungsmaßnahmen anbieten.

⁶⁸ Frage 36a wurde von 95 Mitarbeitern, Frage 36b von 87 Mitarbeitern beantwortet.

⁶⁹ Bei beiden Fragen ergeben sich keine statistisch signifikanten Unterschiede bezüglich der Antworttendenzen der Mitarbeiter beider Programme.

Räumliche Ausstattung

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit die Mitarbeiter die ihnen zur Verfügung stehenden Räumlichkeiten für unzureichend halten (Frage 39a).



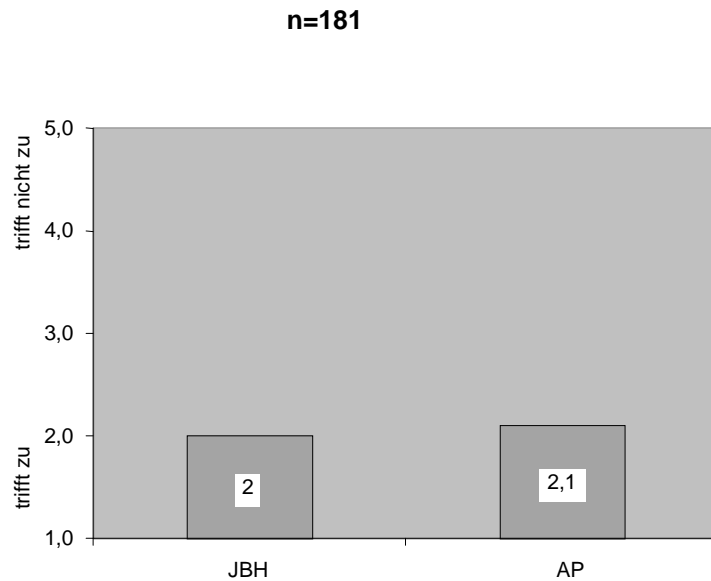
Die Antworttendenz der Mitarbeiter der Jugendberufshilfe lässt darauf schließen, dass sie die räumliche Situation in ihrer jeweiligen Einrichtung im Durchschnitt als zufrieden stellend beurteilen. Die Mitarbeiter des Ausbildungsprogramms beurteilen die räumliche Situation weniger günstig, jedoch noch als ausreichend.⁷⁰

Die diesbezüglichen Aussagen der Interviewpartner waren mehrheitlich positiv, nur in Einzelfällen muss beispielsweise das Mitarbeiterbüro als Aufenthalts- und Unterrichtsraum genutzt werden. In vielen Einrichtungen bemühen sich die Mitarbeiter darum, die Praktika so zu organisieren, dass nicht alle Auszubildenden gleichzeitig anwesend sind, um räumliche Enge zu vermeiden und einen besseren Betreuungsschlüssel zu gewährleisten.

⁷⁰ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch höchst signifikant.

Technische Ausstattung

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit die Mitarbeiter mit der Qualität der technischen Ausstattung zufrieden sind (Frage 39b).



Die Mitarbeiter beider Programme beurteilen die technische Ausstattung im Durchschnitt als gut.⁷¹

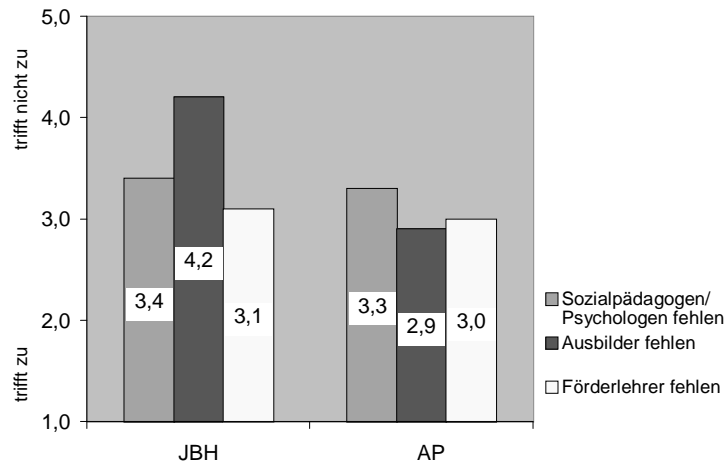
Auch in den Interviews äußerten die Mitarbeiter beider Programme ihre Zufriedenheit mit der technischen Ausstattung. Die Maschinen sind zwar teilweise veraltet. Dies hat nach Ansicht der Interviewpartner jedoch auch Vorteile, beispielsweise hinsichtlich der Entwicklung der Fähigkeit zur Improvisation. In Ausbildungsgängen, in denen die Anschaffung teurer Maschinen vonnöten ist, müssen diesbezügliche Investitionen häufig zugunsten anderer ausbildungsbezogener Ausgaben, wie zum Beispiel für Förderunterricht, aufgeschoben werden.

⁷¹ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch nicht signifikant.

Fehlende Mitarbeiter

Die folgende Darstellung zeigt, inwieweit in den Einrichtungen Sozialpädagogen/ Psychologen, Ausbilder und Förderlehrer fehlen (Fragen 39c, 39d und 39e).

n=178, n=175 beziehungsweise n=174⁷²



Die Mitarbeiter der Jugendberufshilfe beurteilen die personelle Situation in der jeweiligen Einrichtung in Bezug auf die Sozialpädagogen/ Psychologen und die Förderlehrer im Durchschnitt als zufrieden stellend und in Bezug auf die Ausbilder sogar als gut. Die Mitarbeiter des Ausbildungsprogramms schätzen die personelle Situation im Hinblick auf die Sozialpädagogen/ Psychologen als zufrieden stellend ein. Lediglich in Bezug auf das Fehlen von Ausbildern zeigt sich eine leicht zustimmende Tendenz.⁷³

Die Aussagen der Interviewpartner im Ausbildungsprogramm finden in der statistischen Auswertung nur wenig Entsprechung. Die personelle Situation fordert vielen der Interviewpartner ein für sie unzumutbares Maß an Improvisation ab. Die sozialpädagogische Betreuung bleibt häufig auf dem Niveau einer Krisenintervention. Vielen Mitarbeitern ist es nicht mehr möglich, fehlende Kollegen anderer Berufsgruppen zu ersetzen. Unter diesen Bedingungen betrachten sie auf längere Sicht eine angemessene Ausbildung und Betreuung als gefährdet. Die Mitarbeiter einzelner Träger der Jugendberufshilfe beklagten in den Interviews das Fehlen von Förderlehrern und sehen von daher den Ausbildungserfolg gefährdet. Bedarf an Förderunterricht besteht sowohl hinsichtlich fachspezifischer Inhalte als auch hinsichtlich der Sprachförderung.

⁷² Frage 39c wurde von 178 Mitarbeitern, Frage 39d von 175 Mitarbeitern und Frage 39e von 174 Mitarbeitern beantwortet.

⁷³ In Bezug auf das Fehlen von Sozialpädagogen/ Psychologen und Förderlehrern lassen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen beiden Programmen erkennen. In Bezug auf das Fehlen von Ausbildern sind die Unterschiede hingegen höchst signifikant.

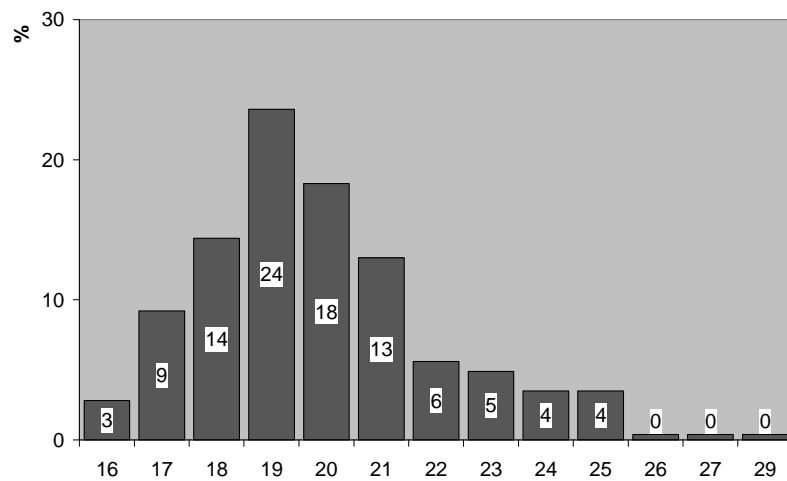
4 Auswertung des Fragebogens für Auszubildende

4.1 Teilnehmerkreis

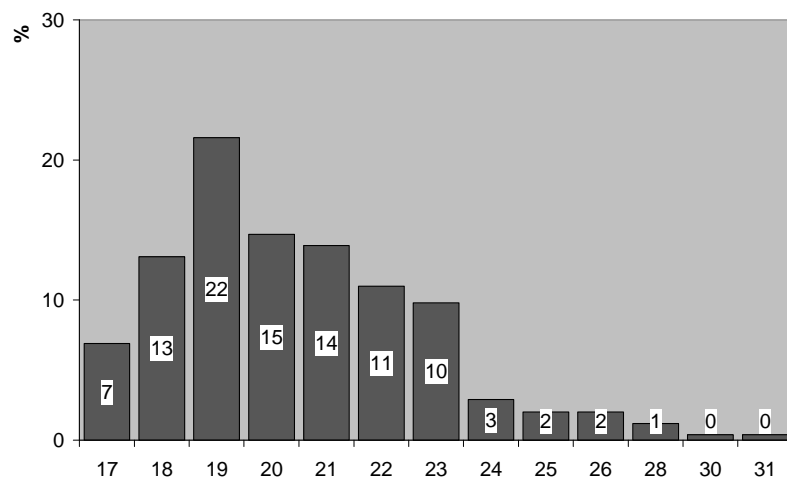
Alter

Die folgende Darstellung zeigt die Altersverteilung der Auszubildenden beider Programme (Frage 16a).

Auszubildende Jugendberufshilfe (n=284)



Auszubildende Ausbildungsprogramm (n=245)



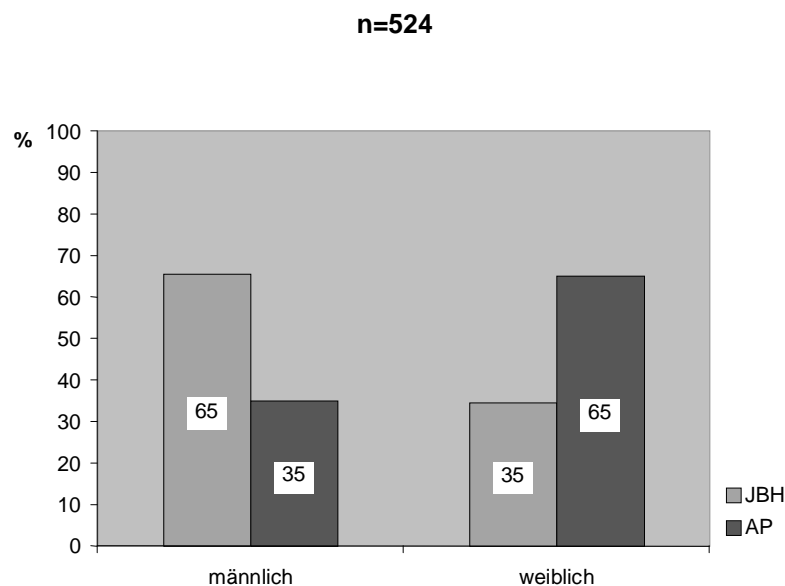
Gesamtbetrachtung

In der Jugendberufshilfe liegt der Altersdurchschnitt bei 20,0 Jahren, im Ausbildungsprogramm bei 20,9 Jahren. Dementsprechend sind beide Altersdiagramme leicht gegeneinander verschoben: In der Jugendberufshilfe sind die Gruppen der 18- bis 21jährigen mit einem Anteil von jeweils mindestens 9 % vertreten, im Ausbildungsprogramm sind dies die 18- bis 23jährigen. Die statistische Auswertung zeigt, dass in beiden Programmen die 19jährigen die zahlenmäßig größte Gruppe unter den Auszubildenden darstellen.⁷⁴

Aus den Interviews weiß das Forschungsteam, dass die Altersgrenze bei der Einstellung von Bewerbern in einigen Einrichtungen der Jugendberufshilfe von 24 auf 21 Jahre gesenkt wurde. In anderen Einrichtungen wird bei der Auswahl von Bewerbern darauf geachtet, dass diese nicht zu jung sind. Jüngeren Bewerbern wird empfohlen, sich zunächst anderweitig um eine Ausbildung zu bemühen beziehungsweise zunächst an einer Berufsvorbereitungsmaßnahme teilzunehmen. Auf diese Weise soll erreicht werden, dass möglichst motivierte und zugleich stärker "bedürftige" Bewerber eine Chance bekommen.

Geschlecht

Die folgende Darstellung zeigt den Anteil weiblicher und männlicher Auszubildender in beiden Programmen (Frage 16b).



Die statistische Auswertung zeigt deutliche Unterschiede in der Verteilung weiblicher und männlicher Auszubildender in beiden Programmen. In der Jugendberufshilfe sind männliche Auszubildende mit 65 % in der Überzahl, im Ausbildungsprogramm bilden weibliche Auszubildende mit 65 % die Mehrheit.⁷⁵

⁷⁴ Der Unterschied im Durchschnittsalter der Auszubildenden beider Programme ist statistisch sehr signifikant.

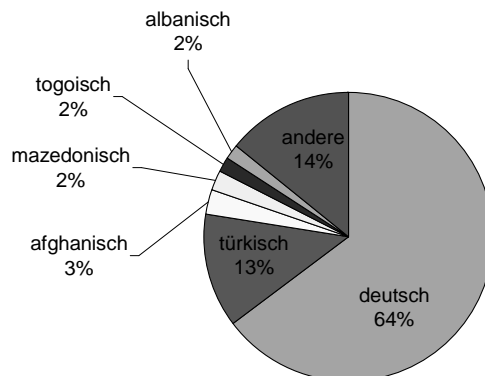
⁷⁵ Die unterschiedliche Verteilung der Geschlechter in beiden Programmen ist statistisch höchst signifikant.

Die unterschiedliche Verteilung weiblicher und männlicher Auszubildender auf beide Programme ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass das breite Angebot an handwerklichtechnischen Berufen in der Jugendberufshilfe traditionell eher von männlichen Bewerbern nachgefragt wird, während die im Ausbildungsprogramm besonders stark vertretenen kaufmännischen Berufe eher von weiblichen Bewerbern nachgefragt werden. In den Interviews erfuhr das Forschungsteam, dass sich viele Mitarbeiter der Jugendberufshilfe darum bemühen, Mädchen in so genannten "Männerberufen" auszubilden. Dem steht allerdings entgegen, dass es nur wenig Bewerberinnen gibt und weibliche Absolventen in diesen Berufen häufig besonders schlechte Vermittlungschancen in den Ersten Arbeitsmarkt haben.

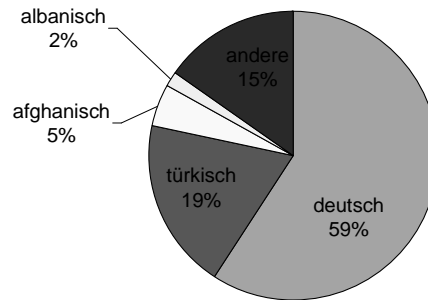
Nationalität

Im Folgenden wird die Nationalität der Auszubildenden beider Programme dargestellt (Frage 16c). Insgesamt sind in beiden Programmen Auszubildende etwa 40 verschiedener Nationalitäten vertreten. Aus Gründen der Darstellbarkeit werden in den Graphiken jeweils nur diejenigen Nationalitäten aufgeführt, die einen Anteil von mindestens 2 % ausmachen.

Auszubildende Jugendberufshilfe (n=286)



Auszubildende Ausbildungsprogramm (n=240)



Gesamtbetrachtung

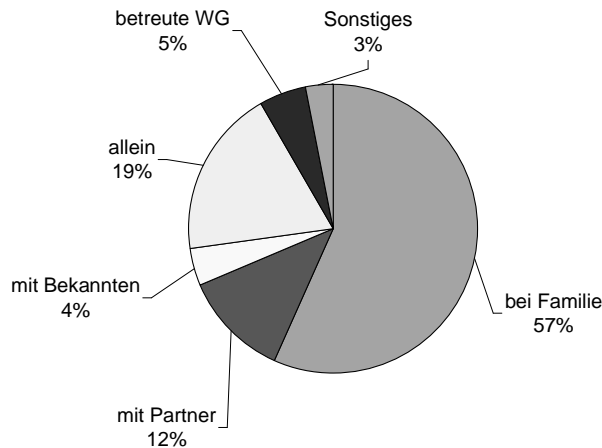
Die Darstellung zeigt, dass der Anteil der Auszubildenden deutscher Nationalität in beiden Programmen bei weitem überwiegt. In der Jugendberufshilfe liegt er bei 64 % und im Ausbildungsprogramm bei 59 %. Die zweitgrößte Gruppe bilden die Auszubildenden türkischer Nationalität mit 13 % in der Jugendberufshilfe und 19 % im Ausbildungsprogramm. Mit einem wesentlich geringeren Anteil sind Auszubildende afghanischer, albanischer und mazedonischer Nationalität vertreten. Die Auszubildenden anderer Nationalität mit einem jeweiligen Anteil von unter 2 % machen in der Jugendberufshilfe 14 % und im Ausbildungsprogramm 15 % aus.⁷⁶

⁷⁶ Die Unterschiede zwischen beiden Programmen bezüglich der Nationalität der Auszubildenden sind statistisch signifikant.

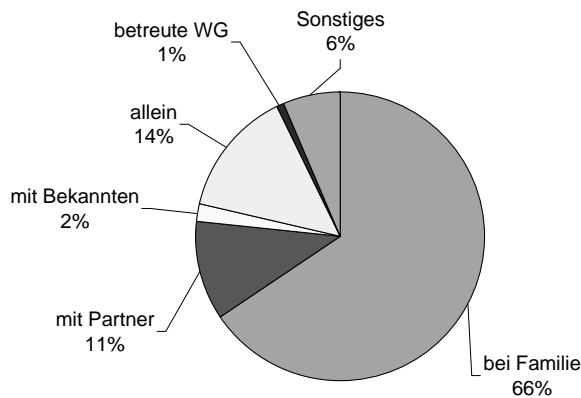
Wohnsituation

Die folgenden Graphiken zeigen die Wohnsituation der Auszubildenden beider Programme (Frage 11).

Auszubildende Jugendberufshilfe (n=291)



Auszubildende Ausbildungsprogramm (n=252)



Gesamtbetrachtung

In Bezug auf die Wohnform unterscheiden sich die Auszubildenden beider Programme deutlich voneinander. Bei den Auszubildenden der Jugendberufshilfe sind es 43%, die nicht mehr im elterlichen Haushalt leben, bei den Auszubildenden des Ausbildungsprogramms liegt der Anteil bei 34%. Allein wohnen 19% der Auszubildenden der Jugendberufshilfe und 14% der Auszubildenden des Ausbildungsprogramms. Während der Anteil derer, die in einer betreuten Wohngruppe leben, bei den Auszubildenden der Jugendberufshilfe bei über 5% liegt, beträgt er bei den Auszubildenden des Ausbildungsprogramms weniger als 1%. Dem entspricht, dass Jugendliche aus Öffentlicher Erziehung eine Zielgruppe im Rahmen der Jugendberufshilfe sind.

Gemeinsam mit Bekannten wohnen 4 % der Auszubildenden der Jugendberufshilfe und 2 % der Auszubildenden des Ausbildungsprogramms. Reichlich 12 % beziehungsweise 11 % der Auszubildenden beider Programme leben mit dem Partner beziehungsweise der Partnerin zusammen.

Unter der Antwortalternative "Sonstige Wohnform", die bei den Auszubildenden der Jugendberufshilfe bei 3 % und bei den Auszubildenden des Ausbildungsprogramms bei 6 % liegt, werden zu einem Grossteil Angaben gemacht, die unter eine der anderen Antwortalternativen fallen, zum Beispiel die gemeinsame Wohnung mit dem Freund beziehungsweise der Freundin oder eine Wohngemeinschaft. Weitere Nennungen sind das Zusammenleben mit dem eigenen Kind, dem Ehemann, der Ehefrau, dem Bruder oder der Schwester, des weiteren Wohnprojekte, Untermietverhältnisse oder wechselnde Wohnorte.⁷⁷

Die Interviewpartner aus beiden Programmen, die noch in der elterlichen Wohnung leben, berichteten, dass es ihnen nicht möglich ist, vor Ausbildungsende eigenen Wohnraum zu finanzieren. Während sich einige finanziell an der Haushaltsführung beteiligen und Kostgeld zahlen müssen, werden andere von ihren Eltern beziehungsweise einem Elternteil zusätzlich finanziell unterstützt.

Aus den Interviews weiß das Forschungsteam, dass insbesondere bei den allein lebenden Auszubildenden des Ausbildungsprogramms die Ausbildungsvergütung knapp die Mietkosten deckt, das heißt, dass für die Betroffenen die Notwendigkeit besteht, zusätzliche Einkünfte zu erzielen.

Über Wohngruppen berichteten den Interviews nur wenige Auszubildende. Diese Wohnform ist nach Ansicht einiger Mitarbeiter die ideale und auch die einzige Möglichkeit, einen Auszug aus der elterlichen Wohnung zu finanzieren. Ihrer Aussage nach wird diese Wohnform von den Auszubildenden jedoch nur selten in Erwägung gezogen.

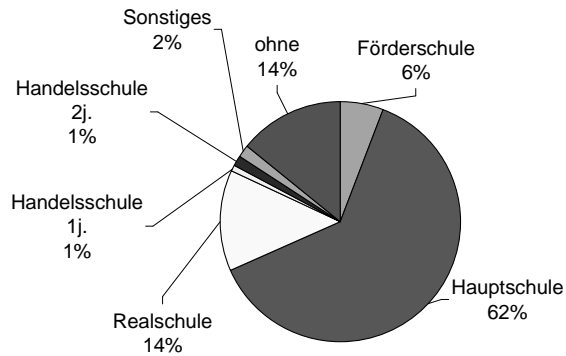
Einige Interviewpartner berichteten, dass ihre berufstätigen Partner einen Grossteil zum Lebensunterhalt beisteuern. Mitunter ist die finanzielle Situation des Partners jedoch noch schwieriger als die der Auszubildenden. In diesen Fällen besteht mehr als bei der Finanzierung einer eigenen Wohnung die Notwendigkeit, neben der Ausbildungsvergütung zusätzliche Einnahmen zu erzielen.

⁷⁷ Die Unterschiede zwischen den Auszubildenden beider Programme sind statistisch sehr signifikant.

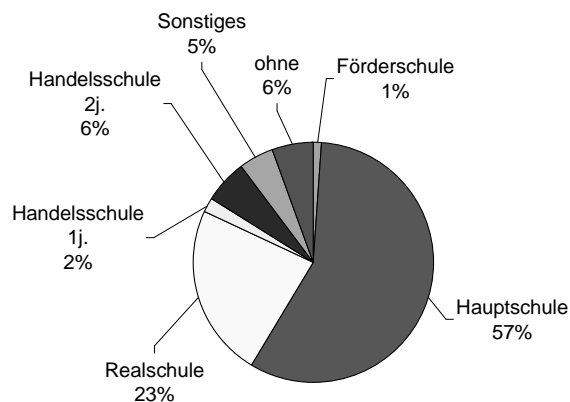
Schulabschluss

Im Folgenden werden die Schulabschlüsse der Auszubildenden beider Programme dargestellt (Frage 12).

Auszubildende Jugendberufshilfe (n=291)



Auszubildende Ausbildungsprogramm (n=252)



Gesamtbetrachtung

Der Teilnehmerkreis beider Programme weist im Hinblick auf die jeweiligen Anteile der verschiedenen Schulabschlüsse deutliche Unterschiede auf. Während der Anteil der Auszubildenden mit einem Hauptschulabschluss in beiden Programmen bei etwa 60 % liegt, sind Auszubildende mit einem Förderschulabschluss oder ohne Schulabschluss in den Einrichtungen der Jugendberufshilfe mehr als doppelt so häufig vertreten wie im Ausbildungsprogramm. Umgekehrt stellt sich die Situation bei den Realschülern dar, die im Ausbildungsprogramm 23 % und in der Jugendberufshilfe 14 % ausmachen. Der Abschluss der zweijährigen Handelsschule ist mit einem Anteil von 6 % bei den Ausbildungsprogramm-Auszubildenden häufiger vertreten als bei den Jugendberufshilfe-Auszubildenden mit einem

Anteil von 2 % beziehungsweise 1 %. Absolventen der einjährigen Handelsschule sind in beiden Programmen kaum vertreten. Sonstige Abschlüsse haben in der Jugendberufshilfe 2 % und im Ausbildungsprogramm 5 % der Auszubildenden. Genannt wurden hier der Besuch einer höheren Handelsschule, eines Berufsvorbereitungsjahrs, das Abitur und Berufsschulabschlüsse.⁷⁸

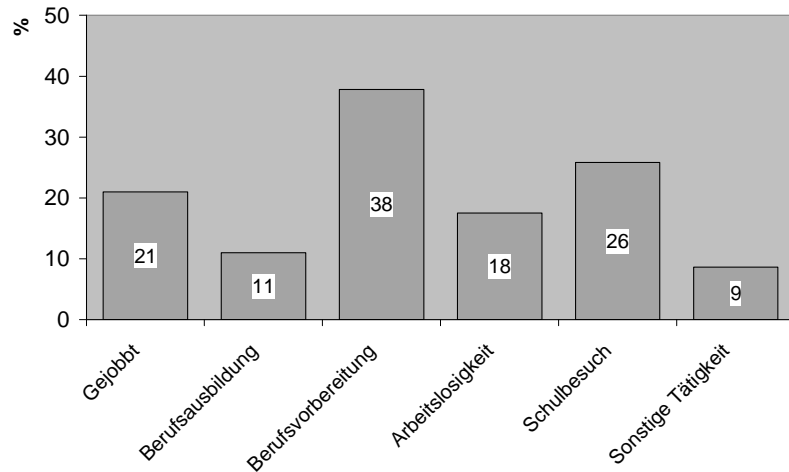
Aus den Interviews mit Mitarbeitern weiß das Forschungsteam, dass der Teilnehmerkreis zu einem Grossteil einen Hauptschulabschluss hat. Ihrer Aussage nach entspricht dieses Zeugnis oftmals nicht dem tatsächlichen schulischen Wissensstand der Auszubildenden, sondern gleicht eher einem "Abschiedsgeschenk" der Schulen. Die Mitarbeiter sahen sich häufig in der Situation, mit Hauptschulabsolventen schulisches Basiswissen aufarbeiten zu müssen. Viele Mitarbeiter haben Strategien entwickelt, um während der Bewerberpraktika oder Einstellungsgespräche genauere Informationen über den Wissensstand der Jugendlichen zu erhalten, als dies aus den Zeugnissen hervorgeht. Der Wissensstand eines Realschulabsolventen gleicht nach Aussage vieler Mitarbeiter mittlerweile dem eines Hauptschulabsolventen vor mehreren Jahren. Während einige Einrichtungen des Ausbildungsprogramms auch Jugendliche mit einem Realschulabschluss aufgenommen haben, die sich mehrfach vergeblich um einen betrieblichen Ausbildungsplatz beworben haben oder die ausländischer Nationalität sind, sind Realschüler in den Einrichtungen der Jugendberufshilfe nahezu ausschließlich in den technischen Berufen vertreten. Die Interviewpartner in der Jugendberufshilfe mit einem Realschulabschluss, die meist Mitte zwanzig oder älter waren, berichteten, dass sie vor Ausbildungsbeginn längere Zeit arbeitslos waren oder/ und bereits andere Ausbildungen abgebrochen hatten. Die Ausbildung von Jugendlichen mit einem Förderschulabschluss beziehungsweise ohne Schulabschluss erfordert nach Aussage der Interviewpartner aus dem Kreis der Mitarbeiter sehr intensive Bemühungen und eine hohe Betreuungsintensität. Förderunterricht ist in den meisten Fällen täglich vonnöten und erstreckt sich auf nahezu alle Wissensbereiche beziehungsweise Unterrichtsfächer.

⁷⁸ Die Unterschiede zwischen den Auszubildenden beider Programme sind statistisch höchst signifikant.

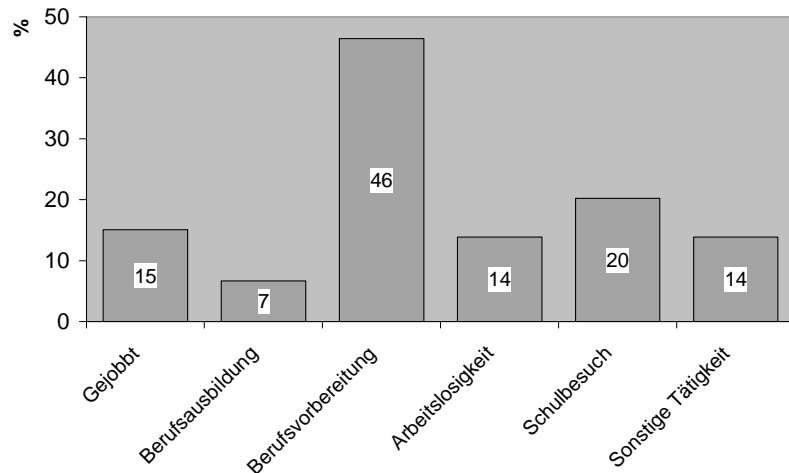
Tätigkeit vor Ausbildungsbeginn

Die folgenden Darstellungen zeigen, was die Auszubildenden unmittelbar vor der Ausbildung gemacht haben (Frage 13).⁷⁹

Auszubildende Jugendberufshilfe (n=291)



Auszubildende Ausbildungsprogramm (n=252)



Gesamtbetrachtung

Der Anteil derjenigen, die unmittelbar vor Beginn der Ausbildung an einer Berufsvorbereitung teilgenommen haben, liegt in der Jugendberufshilfe bei 38 % und im Ausbildungsprogramm bei 46 %. Mehr als ein Viertel der Auszubildenden der Jugendberufshilfe und 20 % der Auszubildenden des Ausbildungsprogramms haben unmittelbar vor Ausbildungsbeginn eine Schule besucht. 20 % der Auszubildenden in der Jugendberufshilfe und 15 % der Auszubildenden im Ausbildungsprogramm sind unmittelbar vor Ausbildungsbeginn verschiedenen Jobs nachgegangen. Vor ihrer jetzigen Ausbildung ha-

⁷⁹ Aufgrund der bei dieser Frage möglichen Mehrfachnennungen ergeben die in der Graphik dargestellten Anteile insgesamt mehr als 100 %.

ben 11 % der Auszubildenden der Jugendberufshilfe und 7 % der Auszubildenden des Ausbildungsprogramms an einer anderen Ausbildung teilgenommen. 18 % der Auszubildenden der Jugendberufshilfe und 14 % der Auszubildenden des Ausbildungsprogramms waren vor ihrer jetzigen Ausbildung arbeitslos. Angaben über eine sonstige Tätigkeit unmittelbar vor Ausbildungsbeginn machen in der Jugendberufshilfe 9 % der Auszubildenden, im Ausbildungsprogramm sind es 14 %. Genannt werden hier unter anderem abgebrochene Schulbesuche, Arbeitsbeschaffungsmassnahmen, Vollzeitbeschäftigungen, Erziehungsurlaube, die Bundeswehr, das Absolvieren eines Sozialen Jahrs sowie die Beschäftigungslosigkeit durch Krankheit.⁸⁰

Die befragten Interviewpartner hatten meist eine Berufsvorbereitung in der Branche absolviert, in der sie später die Ausbildung aufnahmen. Nur wenige lernten während der Berufsvorbereitung andere Bereiche kennen und entschieden sich dann zielgenau für die jetzige Ausbildung.

Ein Grossteil der Interviewpartner aus dem Kreis der Mitarbeiter berichtete, bevorzugt Bewerber aus den in der eigenen Einrichtung angebotenen Berufsvorbereitungsmaßnahmen aufzunehmen, weil diese Jugendlichen bereits eine feste Tagesstrukturierung gewohnt sind und die Mitarbeiter um deren Fähigkeiten und Fertigkeiten wissen.

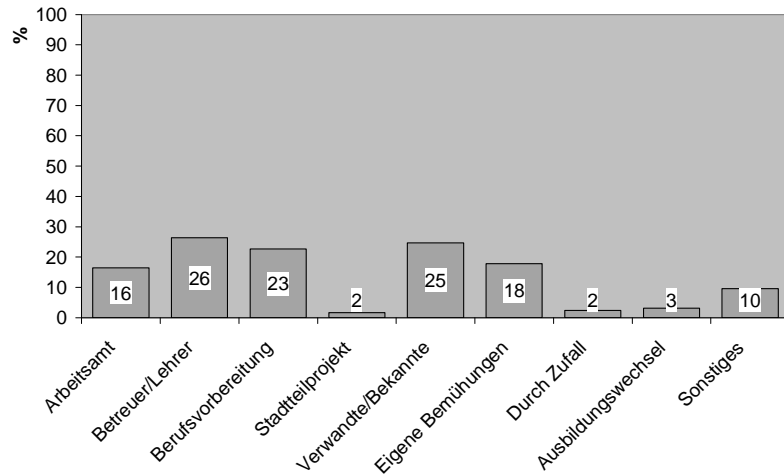
Der Anteil von Auszubildenden des Ausbildungsprogramms mit einer vorher absolvierten Berufsvorbereitung ist sehr hoch. In den Interviews wurde häufig die Kritik geäußert, dass die Vermittlung von Bewerbern, insbesondere derjenigen aus den eigenen Berufsvorbereitungsmaßnahmen, durch das Arbeitsamt problematisch ist. Der durch die statistische Auswertung ermittelte relativ große Anteil von Auszubildenden, der unmittelbar vor Beginn der Ausbildung zur Schule gegangen ist, zeichnete sich in den Interviews nicht ab. Die meisten Interviewpartner berichteten von einer vorangegangenen Berufsvorbereitung, einer abgebrochenen Ausbildung oder verschiedenen Jobs. Unter denjenigen Interviewpartnern, die sich vor Ausbildungsbeginn in einer anderen Berufsausbildung befanden, wurden viele von ihren ehemaligen Ausbildungsbetrieben vermittelt, das heißt, dass sie in die Einrichtungen der Jugendberufshilfe und des Ausbildungsprogramms wechselten und hier ihre Ausbildung beendeten. In den Interviews erfuhr das Forschungsteam, dass die Aufnahme einer Ausbildung für Jugendliche, die bereits eine bezahlte Tätigkeit ausgeübt haben, wesentliche finanzielle Einschnitte mit sich bringt.

⁸⁰ Hinsichtlich der Teilnahme an einer Berufsvorbereitung gibt es signifikante Unterschiede zwischen beiden Programmen, hinsichtlich der übrigen Antwortalternativen sind die Unterschiede nicht signifikant. Der Unterschied hinsichtlich sonstiger Tätigkeiten verfehlt das Signifikanzkriterium nur knapp (0.055).

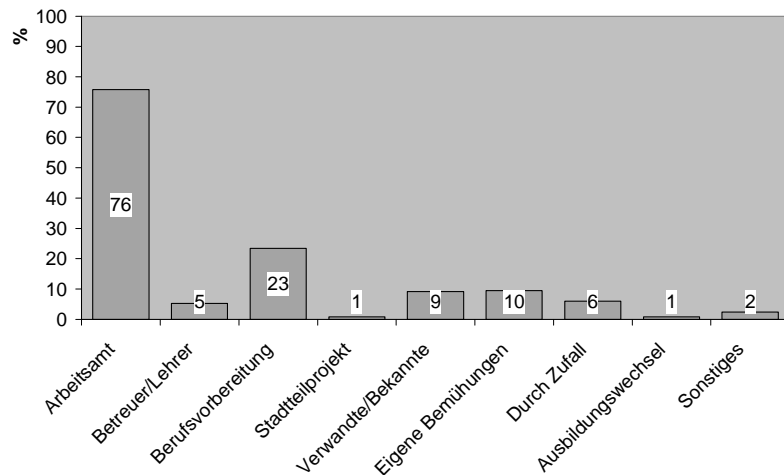
Vermittlungswege

Im Folgenden wird dargestellt, auf welchen Wegen und mit welchen Hilfen die Auszubildenden in die Ausbildungseinrichtung gekommen sind (Frage 15).⁸¹

Auszubildende Jugendberufshilfe (n=292)



Auszubildende Ausbildungsprogramm (n=252)



Gesamtbetrachtung

In der Jugendberufshilfe wurden 16 % der Auszubildenden über das Arbeitsamt vermittelt, im Ausbildungsprogramm sind es 76 %. 26 % der Auszubildenden der Jugendberufshilfe und 5 % der Auszubildenden des Ausbildungsprogramms erfuhr durch Lehrer, Sozialarbeiter oder Betreuer von ihrer Ausbildungseinrichtung. In beiden Programmen absolvierten jeweils 23 % der Auszubildenden eine Berufsvorbereitungsmaßnahme. Über Eltern, Verwandte und Bekannte erfuhr 25 % der Auszubildenden der Jugendberufshilfe und 9 % der Auszubildenden des Ausbildungsprogramms von ihrer

⁸¹ Aufgrund der bei dieser Frage möglichen Mehrfachnennungen ergeben die in der Graphik dargestellten Anteile insgesamt mehr als 100 %.

jetzigen Ausbildungseinrichtung. Selbst in der Einrichtung gemeldet oder persönlich vorgestellt haben sich 18 % der Auszubildenden der Jugendberufshilfe und 10 % der Auszubildenden des Ausbildungsprogramms. Über ihren ehemaligen Ausbildungsbetrieb wurden 3 % der Auszubildenden der Jugendberufshilfe vermittelt; im Ausbildungsprogramm ist dieser Anteil mit 1 % noch geringer. Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die über Stadtteilprojekte oder per Zufall in die Ausbildungseinrichtung kamen, ist in beiden Programmen sehr gering. 9 % der Auszubildenden der Jugendberufshilfe und ein sehr geringer Teil der Auszubildenden des Ausbildungsprogramms gaben an, über sonstige Vermittlungswege in die Einrichtung gekommen zu sein. Genannt wurden unter anderem Häuser der Jugend, die Jugendgerichtshilfe sowie ABM-Projekte. Vielfach wurde ein Freund beziehungsweise eine Freundin angegeben; andere hatten die Einrichtung während ihrer Schulpraktika kennen gelernt oder auf einem Berufsinformationstag davon erfahren.⁸²

Die sehr unterschiedliche Bedeutung, die das Arbeitsamt in beiden Programmen bei der Vermittlung von Bewerbern hat, erklärt sich daraus, dass das Arbeitsamt im Rahmen des Ausbildungsprogramms mit der Vermittlung der Bewerber beauftragt wurde. Aus den Interviews weiß das Forschungsteam, dass sich die Auszubildenden des Ausbildungsprogramms mitunter zuerst direkt in der Einrichtung meldeten, sich dann jedoch offiziell über das Arbeitsamt vermitteln lassen mussten. Viele Interviewpartner aus dem Kreis der Mitarbeiter kritisierten die Zuweisungspraxis des Arbeitsamtes, das vielfach Bewerber in die Einrichtungen vermittelt, die kein Interesse an dem jeweiligen Ausbildungsberuf haben oder in Bezug auf ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten nicht dafür in Frage kommen.

Die Interviewpartner aus dem Kreis der Auszubildenden in Einrichtungen der Jugendberufshilfe berichteten im Zusammenhang mit ihrer Vermittlung in die jetzige Ausbildungseinrichtung von ihren Betreuern in Wohngruppen, den Sozialarbeitern in Jugendhäusern und Lehrern, die mit ihnen an einem Tag der offenen Tür die Einrichtung besuchten. Viele Interviewpartner berichteten, durch Freunde von der Ausbildungseinrichtung erfahren zu haben. Diese Bekannten hatten hier bereits eine Ausbildung abgeschlossen oder befanden sich noch in der Ausbildung. In einigen Fällen waren es auch die Eltern beziehungsweise Elternteile, die sie auf die Ausbildungseinrichtung aufmerksam machten, nachdem sie in der Zeitung darüber gelesen oder im Fernsehen eine entsprechende Sendung gesehen hatten. Einige wenige der Interviewpartner hatten die Einrichtung mit ihren Bewerbungsunterlagen persönlich aufgesucht, nachdem sie von Verwandten oder Bekannten über die Ausbildungsmöglichkeit erfahren hatten.

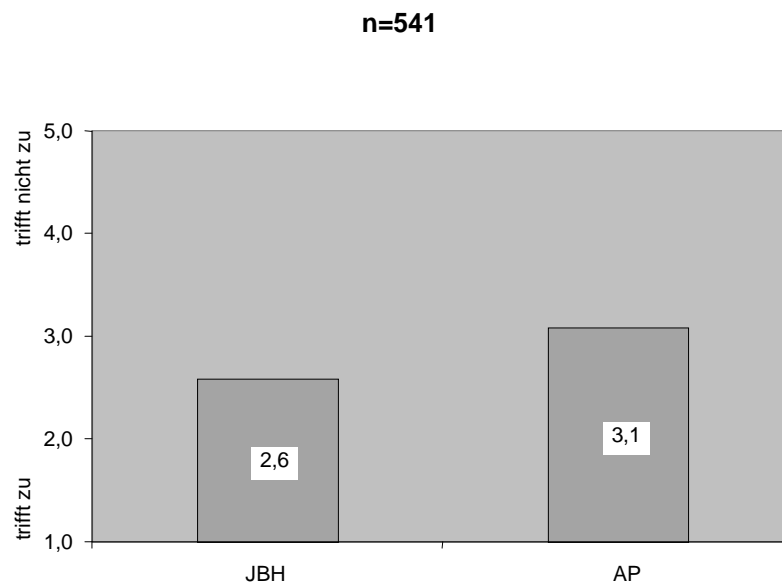
⁸² Bezüglich der Vermittlung durch das Arbeitsamt, durch Lehrer, Sozialarbeiter bzw. Betreuer, durch Information durch Verwandte oder Bekannte und bezüglich des Anteils sonstiger Vermittlungswege sind die Unterschiede höchst signifikant. Bezüglich der eigenen Bemühungen um die Aufnahme der Ausbildung sind die Unterschiede sehr signifikant, bezüglich des Faktors "Zufall" sind die Unterschiede zwischen beiden Programmen signifikant. Bei den übrigen Antwortalternativen gibt es keine signifikanten Unterschiede.

In ehemaligen Ausbildungsbetrieben der freien Wirtschaft war es nach Aussage der Interviewpartner zu Problemen mit einzelnen dort tätigen Mitarbeitern gekommen. In Einzelfällen berichteten Auszubildende, dass sie aufgrund fehlender Sprachkenntnisse und mangelnder Unterstützung nicht mehr in der Lage gewesen waren, die nötigen Anforderungen zu erfüllen. Die Vermittlung so genannter "Quereinsteiger" geschieht nach Aussage der Interviewpartner aus dem Kreis der Mitarbeiter meist über die jeweils zuständige Innung beziehungsweise Kammer.

4.2 Ausbildung und Betreuung

Konzentrationsfähigkeit

Die Darstellung zeigt, inwieweit sich die Auszubildenden auch am Ende eines Arbeitstages noch gut konzentrieren können (Frage 1c).



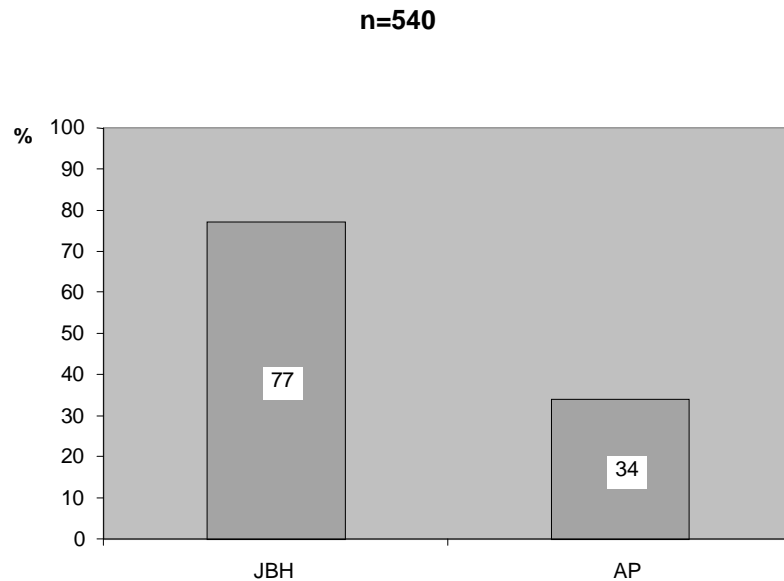
Die statistische Auswertung ergab, dass sich die Auszubildenden der Jugendberufshilfe auch am Ende eines Arbeitstages im Durchschnitt noch besser konzentrieren können als die Auszubildenden des Ausbildungsprogramms.⁸³

Die interviewten Auszubildenden des Ausbildungsprogramms, die in größeren Abteilungen tätig sind, berichteten von der dort herrschenden Unruhe. Zudem fordern gerade die Arbeitsaufgaben in den kaufmännischen Berufen ein hohes Maß an Konzentration in Verbindung mit geringer körperlicher Bewegung. Die Auszubildenden der Jugendberufshilfe sind überwiegend in kleineren Arbeitsgruppen tätig, und der günstigere Personalschlüssel ermöglicht eine engere Zusammenarbeit und einen besseren Austausch mit den Mitarbeitern.

⁸³ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch höchst signifikant.

Gemeinsame Mahlzeiten

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit in den Ausbildungseinrichtungen gemeinsame Mahlzeiten stattfinden (Frage 1d).



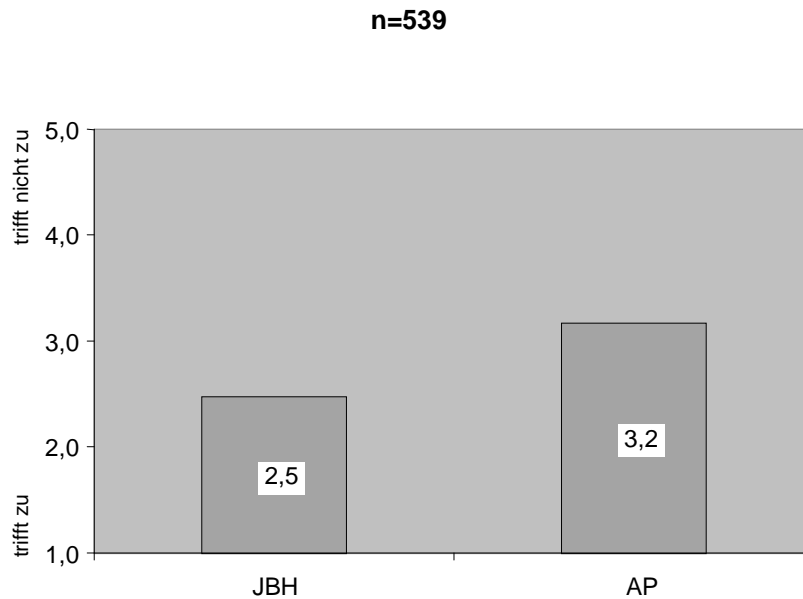
In den Einrichtungen der Jugendberufshilfe gibt es in wesentlich größerem Umfang gemeinsame Mahlzeiten als in den Einrichtungen des Ausbildungsprogramms.⁸⁴

Die interviewten Auszubildenden der Jugendberufshilfe berichteten, dass sie sich mit den Einkäufen abwechseln und mitunter auch bei der Zubereitung der Mahlzeiten helfen. Nach Aussage einiger Mitarbeiter wird durch ein gemeinsames Frühstück die Pünktlichkeit der Auszubildenden gewährleistet. Teilweise wurden gemeinsame Mahlzeiten eingeführt, um dem schlechten Ernährungszustand der Auszubildenden entgegenzuwirken. Teilweise gibt es im Rahmen des Einrichtungsbudgets eine Pauschale für Essengeld. Gemeinsame Mahlzeiten werden in einigen Einrichtungen zu Informationszwecken sowie für Gespräche genutzt.

⁸⁴ Dieser Unterschied ist statistisch höchst signifikant.

Unterstützung beim Führen der Berichtshefte

Die Darstellung zeigt, inwieweit die Auszubildenden bei den Eintragungen in die Berichtshefte unterstützt werden (Frage 1j).



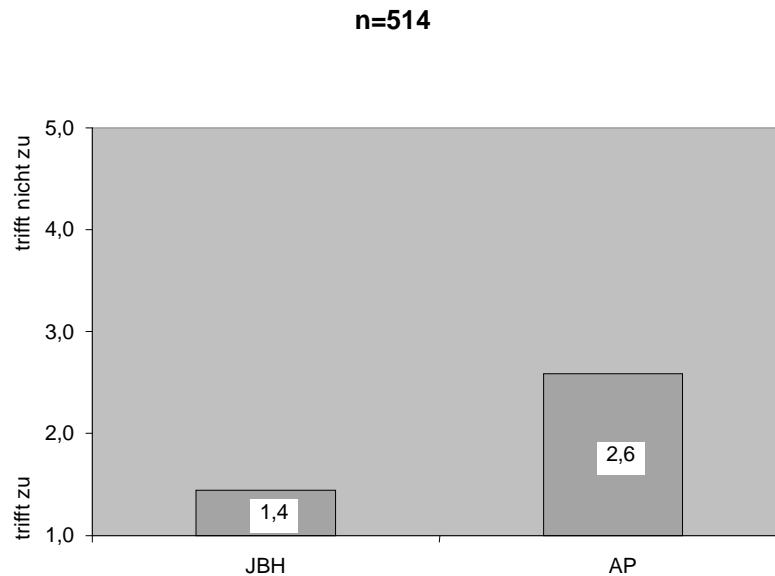
Die Aussage, dass die Auszubildenden bei der Führung der Berichtshefte Hilfe bekommen, wurde von den Auszubildenden der Jugendberufshilfe mit leicht zustimmender Tendenz beantwortet. Die Antworttendenz bewegt sich bei den Auszubildenden des Ausbildungsprogramms im mittleren Bereich. Die Auszubildenden der Jugendberufshilfe erhalten demnach durchschnittlich mehr Unterstützung als ihre Kollegen im Ausbildungsprogramm.⁸⁵

Aus den Interviews weiß das Forschungsteam, dass die Berichtshefte in einem sehr unterschiedlichen zeitlichen Rhythmus kontrolliert werden. Mitunter werden die Eintragungen in der Gruppe und unter Aufsicht beziehungsweise mit der Unterstützung einiger Mitarbeiter vorgenommen. Die meisten der Interviewpartner machen sich Notizen über ihre Arbeitsinhalte, die sie zu einem späteren Zeitpunkt in die Berichtshefte übertragen. Sie nutzen die Berichtshefte zum Lernen und bei der Prüfungsvorbereitung.

⁸⁵ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch höchst signifikant.

Zusammenarbeit mit anderen Lehrjahren

Die folgende Graphik zeigt, inwieweit die Auszubildenden mit Kollegen aus anderen Lehrjahren zusammenarbeiten (Frage 2a).



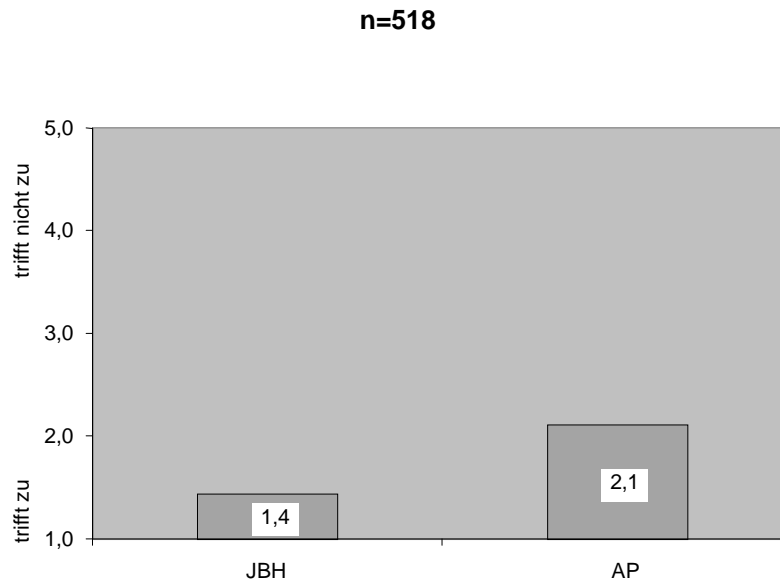
Die Auszubildenden der Jugendberufshilfe stimmten der Aussage, dass sie mit Auszubildenden anderer Lehrjahre zusammenarbeiten, durchschnittlich in deutlich stärkerem Masse zu als die Auszubildenden des Ausbildungsprogramms.⁸⁶

In der statistischen Auswertung finden sich die Aussagen der Interviewpartner hinsichtlich der Zusammenarbeit mit anderen Lehrjahren wieder: Die Ausbildung erfolgt in den Einrichtungen des Ausbildungsprogramms aufgrund der hohen Teilnehmerzahlen überwiegend in nach Lehrjahren getrennten Gruppen. In den Interviews erfuhr das Forschungsteam, dass die relativ geringen Gruppengrößen in den Einrichtungen der Jugendberufshilfe einen engeren Kontakt der verschiedenen Lehrjahre ermöglichen. Insbesondere bei der Bearbeitung von Außenaufträgen wirken die Auszubildenden verschiedener Lehrjahre zusammen.

⁸⁶ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch höchst signifikant.

Beurteilung der Zusammenarbeit unterschiedlicher Lehrjahre

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit die Auszubildenden die Zusammenarbeit verschiedener Lehrjahre gutheißen (Frage 2b).



Die statistische Auswertung zeigt, dass die Auszubildenden der Jugendberufshilfe die Zusammenarbeit verschiedener Lehrjahre deutlich positiver bewerteten als die Auszubildenden des Ausbildungsprogramms.⁸⁷

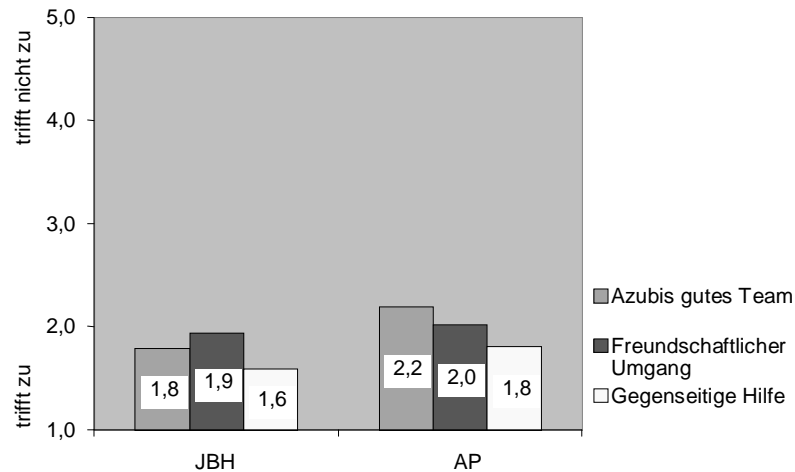
In den Interviews mit Auszubildenden beider Programme wurde die Zusammenarbeit verschiedener Lehrjahre nur selten kritisiert. Einzelne Auszubildende der Jugendberufshilfe berichteten, dass sie ihren Kollegen aus den unteren Lehrjahren sehr viel erklären müssen und deshalb nicht genügend lernen. Generell wird die Zusammenarbeit mit anderen Lehrjahren jedoch positiv beurteilt, weil sich hierbei die Gelegenheit bietet, die eigenen Leistungen besser einzuschätzen und das bereits Gelernte zu festigen.

⁸⁷ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch höchst signifikant.

Gruppenklima

Die Graphik zeigt, inwieweit sich die Auszubildenden als gutes Team verstehen, in der Gruppe freundschaftlich miteinander umgehen und sich gegenseitig helfen (Frage 2c, 2e und 2h).

n=514, n=543 beziehungsweise n=541⁸⁸



Die statistische Auswertung zeigt, dass die Situation in der Gruppe der Auszubildenden in beiden Programmen im Durchschnitt positiv eingeschätzt wird. Bei diesen drei Fragen sind die jeweiligen Antworttendenzen der Auszubildenden der Jugendberufshilfe von stärkerer Zustimmung geprägt.⁸⁹

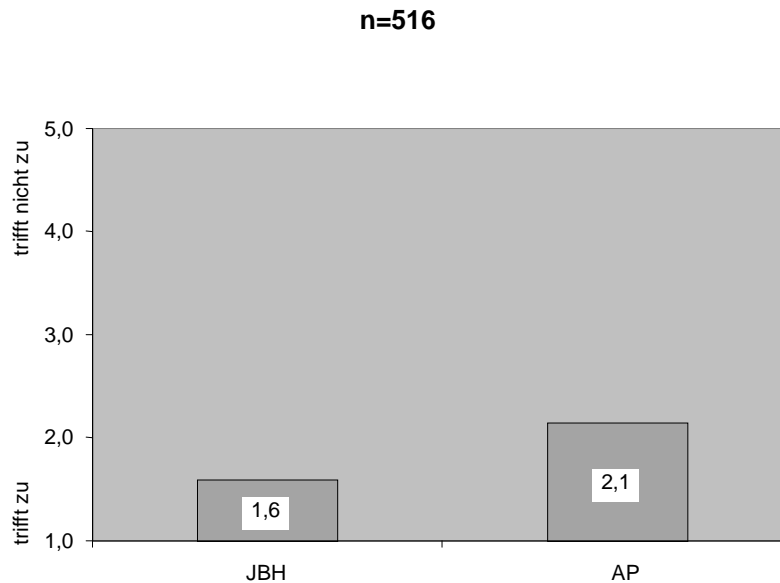
In den Interviews wurde zumeist die gute Situation in der Gruppe betont; kritische Einschätzungen waren selten. Des Öfteren wurde berichtet, dass sich die Auszubildenden zunächst untereinander zu helfen versuchen, bevor sie sich an die Mitarbeiter wenden. Insbesondere in einigen Einrichtungen der Jugendberufshilfe wird sehr viel Wert auf die Förderung des Gruppenzusammenhalts gelegt. Hierzu dienen auch Gruppenreisen, gemeinsame Ausflüge und Feiern.

⁸⁸ Frage 2c wurde von 514 Auszubildenden, Frage 2e von 543 Auszubildenden und Frage 2h von 541 Auszubildenden beantwortet.

⁸⁹ Bei Frage 2c sind die Unterschiede in den Antworttendenzen der Auszubildenden der Jugendberufshilfe und des Ausbildungsprogramms höchst signifikant, bei Frage 2e nicht signifikant und bei Frage 2h sehr signifikant

Ansprechbarkeit der Ausbilder/ Meister

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit die Ausbilder/ Meister leicht erreichbar und für die Auszubildenden ansprechbar sind (Frage 3a).



Die Auszubildenden der Jugendberufshilfe bewerteten die Ansprechbarkeit der Ausbilder/ Meister positiver als ihre Kollegen im Ausbildungsprogramm. Hierbei muss der unterschiedliche Betreuungsschlüssel in beiden Programmen berücksichtigt werden.⁹⁰

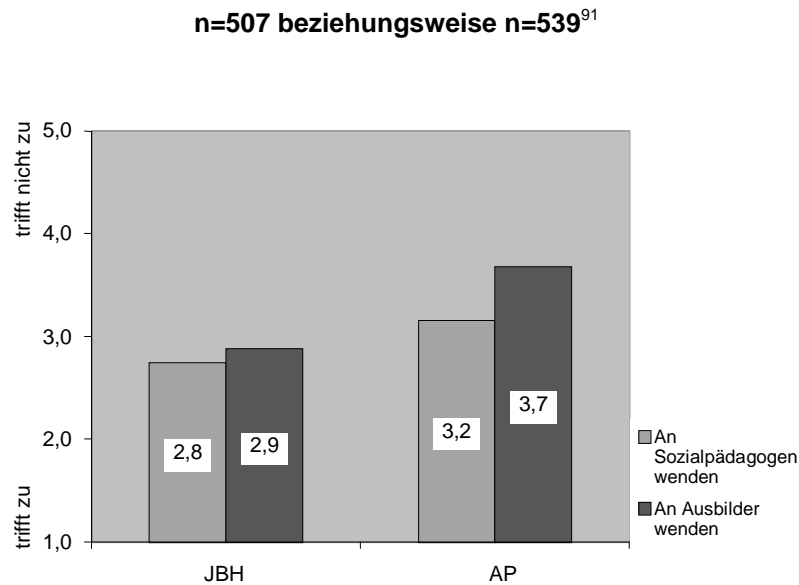
Die Mehrheit der Interviewpartner aus der Jugendberufshilfe lobte die gute Betreuung durch die Ausbilder beziehungsweise Meister, die neben der fachlichen Ausbildung teilweise auch Aktivitäten im Freizeitbereich und die Unterstützung im Privatleben beinhaltet. Viele Ausbilder/ Meister bieten neben der Vermittlung der Inhalte des Ausbildungsrahmenplans auch Zusatzqualifikationen an.

Die Interviewpartner aus dem Ausbildungsprogramm kritisierten die Betreuungsintensität in einigen Fällen als zu gering. In einzelnen Einrichtungen der Jugendberufshilfe wurde die Betreuungsintensität ebenfalls als ungenügend eingeschätzt.

⁹⁰ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch höchst signifikant.

Ansprechpartner bei persönlichen Problemen

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit sich die Auszubildenden mit persönlichen Problemen an die Sozialpädagogen/ Psychologen beziehungsweise an die Ausbilder/ Meister wenden (Fragen 3d und 3e).



Die Aussagen, dass sich die Auszubildenden mit persönlichen Problemen an die Ausbilder/ Meister beziehungsweise an die Sozialpädagogen/ Psychologen wenden, wurden von den Auszubildenden der Jugendberufshilfe im Durchschnitt jeweils positiver als von den Auszubildenden des Ausbildungsprogramms beantwortet. Darüber hinaus zeigt die Graphik, dass in beiden Programmen die Sozialpädagogen beziehungsweise Psychologen bei persönlichen Problemen als Ansprechpartner bevorzugt werden.⁹²

In den Interviews erfuhr das Forschungsteam, dass die Auszubildenden ihre Ansprechpartner nach der Art des jeweiligen Problems wählen. Mit persönlichen Problemen wenden sie sich eher an die Sozialpädagogen/ Psychologen, mit fachlichen Fragen eher an die Meister/ Ausbilder. Allerdings erwähnten einige Auszubildende, durch die tägliche Zusammenarbeit einen engeren Kontakt zu den Ausbildern zu haben und diese in allen Belangen als Ansprechpartner zu nutzen.

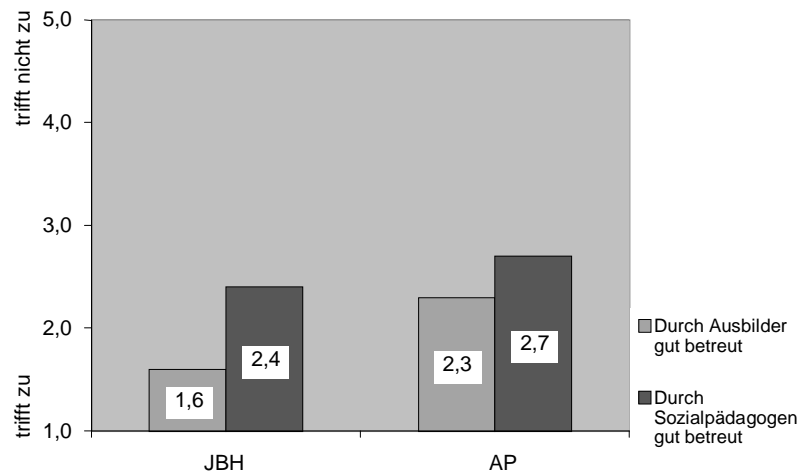
⁹¹ Frage 3d wurde von 507 Auszubildenden, Frage 3e von 539 Auszubildenden beantwortet.

⁹² Die Unterschiede im Antwortverhalten der Auszubildenden der Jugendberufshilfe und des Ausbildungsprogramms sind bei Frage 3d sehr signifikant und bei Frage 3e höchst signifikant.

Zufriedenheit mit der Betreuung

Im Folgenden wird dargestellt, wie die Auszubildenden die Betreuung durch die Sozialpädagogen/ Psychologen beziehungsweise Ausbilder/ Meister beurteilen (Fragen 3f und 3g).

n=542 beziehungsweise n=503⁹³



Die Betreuung durch die Ausbilder/ Meister wird von den Auszubildenden beider Programme positiver beurteilt als die Betreuung durch die Sozialpädagogen/ Psychologen.⁹⁴ Insgesamt stimmen die Auszubildenden der Jugendberufshilfe beiden Aussagen stärker zu als ihre Kollegen im Ausbildungsprogramm.

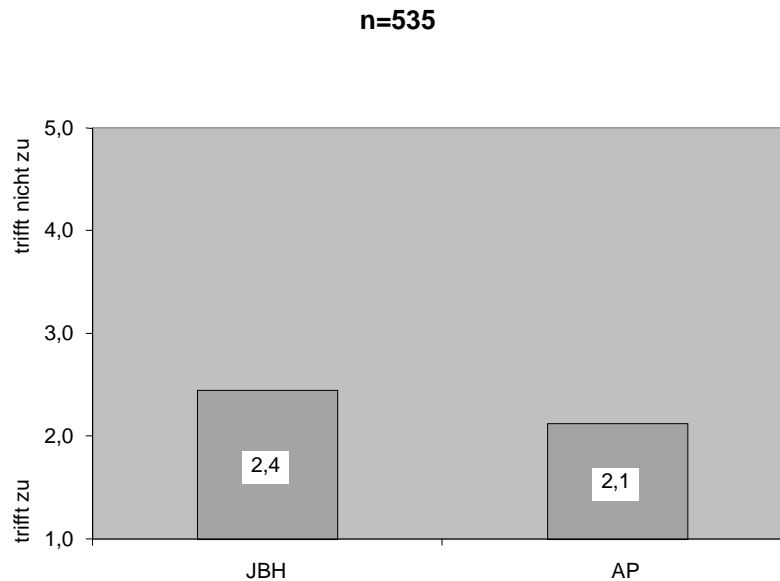
Aus den Interviews weiß das Forschungsteam, dass sich die Auszubildenden im Ausbildungsprogramm verhältnismäßig selten an die Sozialpädagogen wenden und sich die Unterstützung meist auf konkrete Anliegen beschränkt, wie zum Beispiel die Erledigung bürokratischer Angelegenheiten oder die Hilfe bei der Wohnungssuche. Die Interviewpartner in der Jugendberufshilfe berichteten überwiegend, dass die Sozialpädagogen/ Psychologen im Ausbildungsbereich präsent sind, woraus sich ein engerer Kontakt ergibt. Die Auszubildenden im Ausbildungsprogramm müssen die Sozialpädagogen/ Psychologen von sich aus ansprechen. Über die Zusammenarbeit mit den Ausbildern/ Meistern äußerten sich viele der Interviewpartner aus beiden Programmen zufrieden. In der täglichen Zusammenarbeit mit den Ausbildern/ Meistern ergeben sich vielfältige Berührungspunkte, ohne dass die Auszubildenden von sich aus auf den jeweiligen Mitarbeiter zugehen müssen. Die meisten Auszubildenden erhielten eine gute Einführung in die Ausbildung, werden schrittweise an die fachlichen Inhalte herangeführt und erhalten die Gelegenheit, in Ruhe zu lernen.

⁹³ Frage 3f wurde von 542 Auszubildenden beantwortet, Frage 3g von 503 Auszubildenden.

⁹⁴ Bei Frage 3f ergibt sich ein höchst signifikanter Unterschied in der Antworttendenz der Auszubildenden der Jugendberufshilfe und des Ausbildungsprogramms, bei Frage 3g ein sehr signifikanter Unterschied.

Zurechtkommen in der Berufsschule

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit die Auszubildenden in der Berufsschule zurechtkommen (Frage 5f).



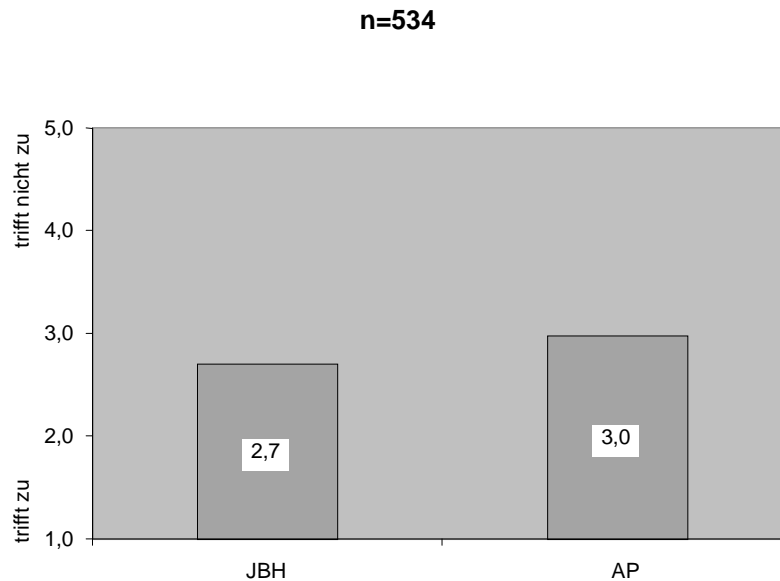
Die Graphik zeigt, dass die Auszubildenden des Ausbildungsprogramms der Frage, ob sie in den meisten Fächern gut zurechtkommen, durchschnittlich stärker zustimmten als die Auszubildenden der Jugendberufshilfe.⁹⁵ Insgesamt zeigt sich bei beiden Auszubildendengruppen eine zustimmende Tendenz.

Die statistische Auswertung bestätigt die Aussagen der Interviewpartner, die in der Berufsschule mehrheitlich gut zurechtkommen; vor allem Auszubildende in handwerklich-technischen Berufen. In Elektroberufen, bereitet der fachspezifische Unterricht hinsichtlich der abstrakten Lerninhalte mitunter Schwierigkeiten. Auch das Auswendiglernen von Fachbegriffen wurde in den Interviews häufig als problematisch bezeichnet. Diesbezügliche Aussagen machten nicht nur Auszubildende ausländischer Nationalität beziehungsweise Herkunft, sondern auch die Interviewpartner deutscher Nationalität. Als problematisch im Hinblick auf das Verständnis von Fachbegriffen wurde nicht nur der fachspezifische Unterricht, sondern auch der Politikunterricht bezeichnet. Nur in Einzelfällen gaben Auszubildende an, eine Klassenstufe wiederholt zu haben.

⁹⁵ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch höchst signifikant.

Rücksichtnahme der Berufsschullehrer

Die Graphik zeigt, inwieweit sich die Berufsschullehrer zu wenig nach denjenigen Auszubildenden richten, die im Unterricht nicht mitkommen (Frage 5h).



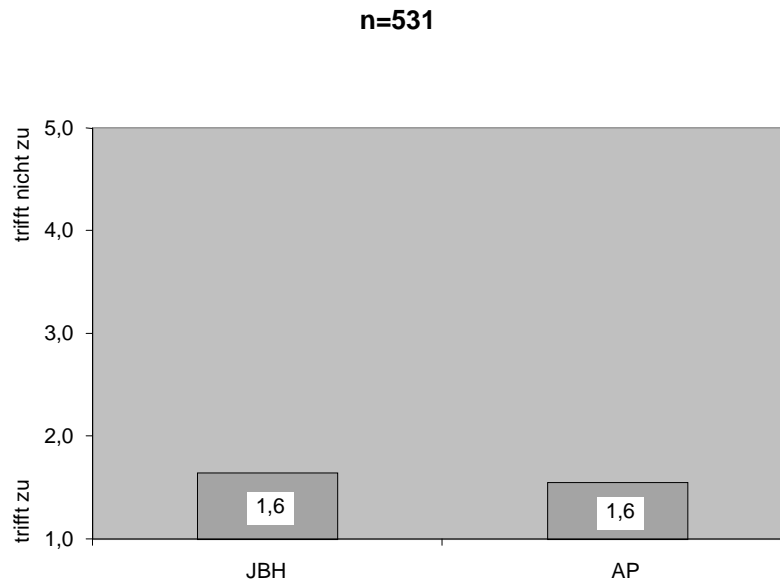
Die Auszubildenden der Jugendberufshilfe stimmten der Aussage, dass sich die Berufsschullehrer zu wenig nach denjenigen richten, die im Unterricht nicht mitkommen, mit leicht positiver Tendenz zu, während sich die Auszubildenden des Ausbildungsprogramms zu diesem Thema im Durchschnitt neutral äußerten. Das bedeutet, dass die Auszubildenden der Jugendberufshilfe die Rücksichtnahme einiger Berufsschullehrer leicht kritisch beurteilen.⁹⁶

Eine Kritik an Berufsschullehrern, die im Unterricht zu schnell vorangehen, beschränkte sich im Rahmen der Interviews jeweils auf Einzelfälle. Einige Interviewpartner berichteten, die betreffenden Berufsschullehrer auf ihre diesbezüglichen Schwierigkeiten aufmerksam gemacht zu haben, worauf diese teils desinteressiert, teils aber auch mit Unterstützungsangeboten reagierten. Insbesondere diejenigen Auszubildenden, die gemeinsam mit betrieblich ausgebildeten Jugendlichen unterrichtet werden, kritisierten, dass sie von den Berufsschullehrern zu wenig unterstützt werden.

⁹⁶ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch signifikant.

Kontakt der Mitarbeiter zur Berufsschule

Die folgende Graphik zeigt, inwieweit die Mitarbeiter der Ausbildungseinrichtung regelmäßigen Kontakt zur Berufsschule halten (Frage 5m).



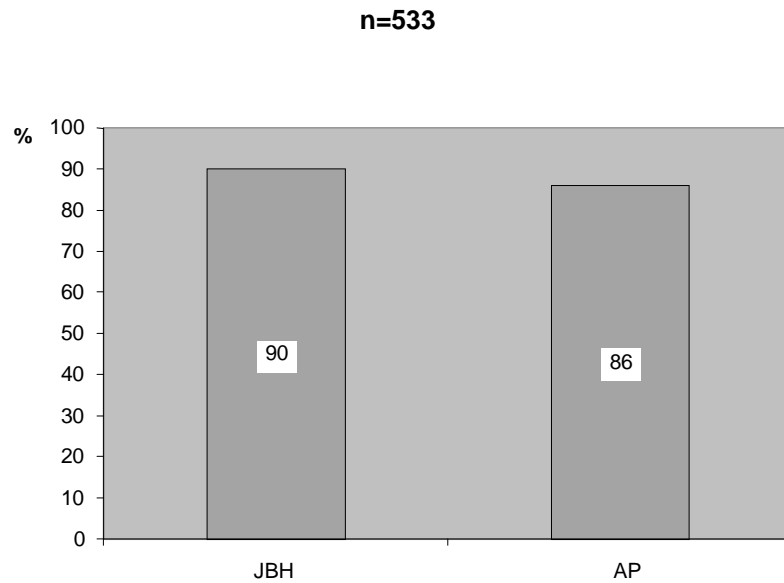
Die Aussage, dass die Mitarbeiter der Ausbildungseinrichtung regelmäßigen Kontakt zur Berufsschule halten, wurde von den Auszubildenden beider Programme im Durchschnitt mit deutlicher Zustimmung bewertet.⁹⁷

Sowohl aus den Auszubildenden- als auch aus den Mitarbeiterinterviews weiß das Forschungsteam, dass die Ausbildungseinrichtungen in der Mehrzahl regelmäßigen Kontakt zu den Berufsschulen halten. Die Mitarbeiter nehmen vor Ort an Zeugniskonferenzen und Elternabenden teil und halten während der Unterrichtszeiten telefonischen Kontakt mit den Berufsschullehrern. Über Verspätungen und Fehlzeiten werden die Einrichtungen von den Berufsschulen informiert; in einigen Fällen geschieht dies jedoch erst nach Beendigung mehrwöchiger Unterrichtsblöcke. Aus diesem Grund melden sich viele Mitarbeiter während der Unterrichtsblöcke in der Berufsschule oder machen Besuche vor Ort.

⁹⁷ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch nicht signifikant.

Förderunterricht

Die folgende Graphik zeigt, ob in den Ausbildungseinrichtungen Förderunterricht stattfindet (Frage 5o).



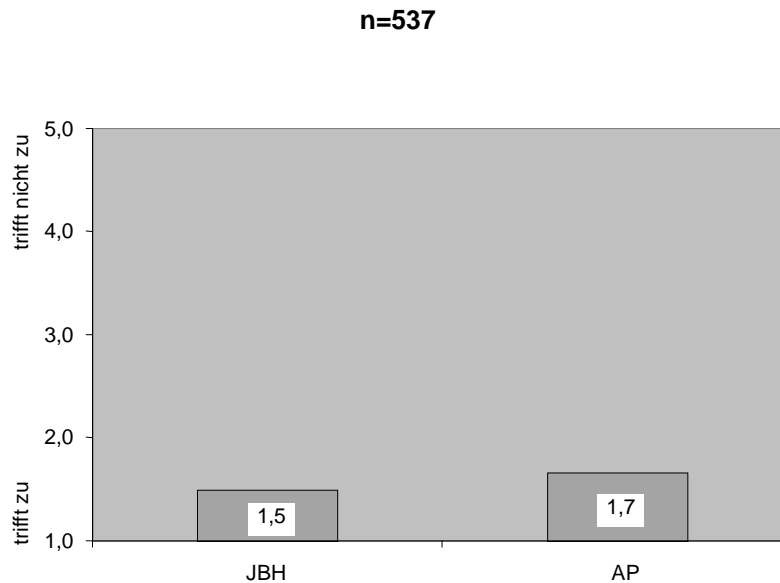
90 % der Auszubildenden der Jugendberufshilfe geben an, dass in ihrer Einrichtung Förderunterricht stattfindet, bei den Auszubildenden des Ausbildungsprogramms sind es 86 %.⁹⁸

Die Ergebnisse der statistischen Auswertung scheinen die Aussagen der Interviewpartner, die in einigen Fällen von dem Wegfall des Förderunterrichts beziehungsweise von der fehlenden Unterstützung in einzelnen Fächern berichteten, nicht zu bestätigen.

⁹⁸ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch nicht signifikant.

Wichtigkeit des Förderunterrichts

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit die Auszubildenden Förderunterricht für wichtig halten (Frage 5p).



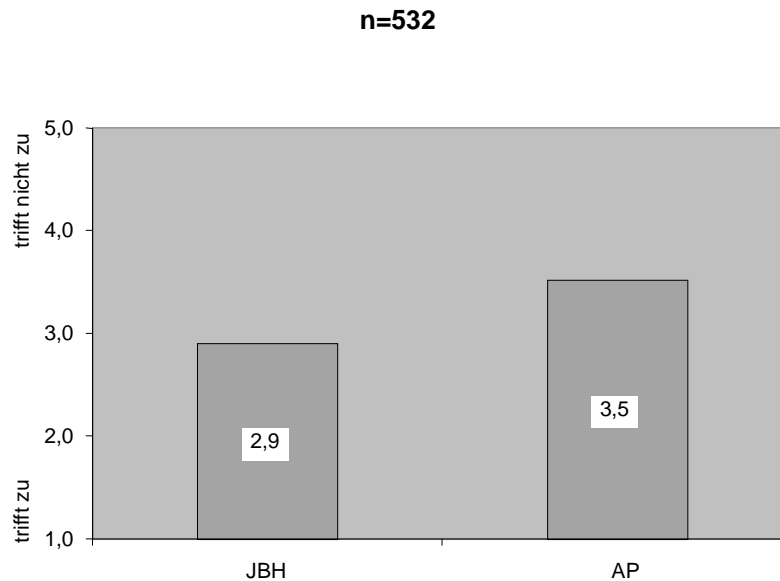
Die statistische Auswertung zeigt, dass die Auszubildenden beider Programme den Förderunterricht für wichtig halten, wobei die Auszubildenden der Jugendberufshilfe durchschnittlich eine noch stärkere Zustimmung äußern.⁹⁹

Die meisten der Interviewpartner betonten die Wichtigkeit des Förderunterrichts. Der Stellenwert der Einzelförderung beziehungsweise des Unterrichts in Kleingruppen ist insbesondere für diejenigen Auszubildenden sehr hoch, die um ihre schulischen Defizite wissen, sich kurz vor den Zwischen- oder Abschlussprüfungen befinden oder die durch ihre ausländische Nationalität beziehungsweise Herkunft größere Schwierigkeiten haben, die Ausbildungsanforderungen zu bewältigen. Über den Wegfall des durch externe Lehrer erteilten Förderunterrichts in einzelnen Einrichtungen äußerten sich die Interviewpartner sehr bedauernd.

⁹⁹ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch signifikant.

Förderunterricht und Berufsschulerfolg

Die Graphik zeigt, inwieweit die Auszubildenden ohne Förderunterricht nicht in der Berufsschule zu-recht kommen würden (Frage 5q).



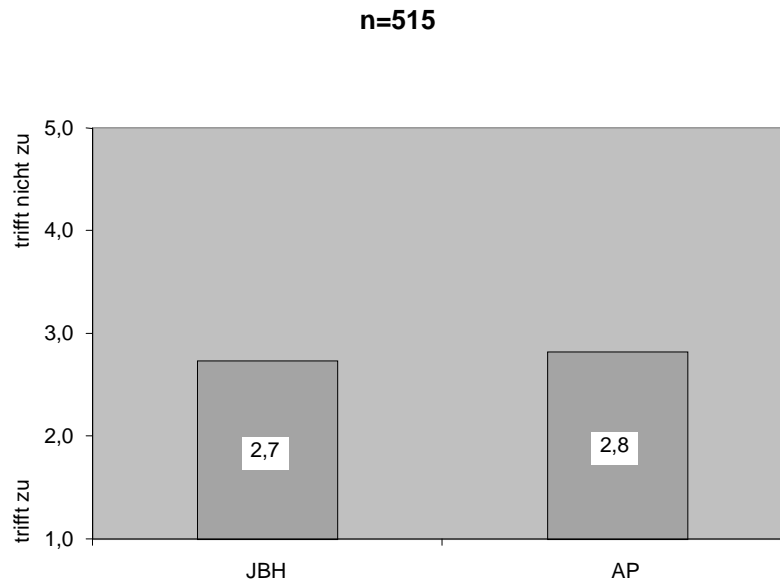
Die Bewertung der Bedeutung des Förderunterrichts im Hinblick auf das Zurecht kommen in der Berufsschule liegt bei den Auszubildenden beider Programme etwa im mittleren Bereich. Das Antwortverhalten der Auszubildenden des Ausbildungsprogramms zeigt eine leicht ablehnende Tendenz.¹⁰⁰

Das Antwortverhalten der Auszubildenden überrascht sowohl im Hinblick auf die Bewertung der vorangegangenen Frage als auch in Bezug auf die Äußerungen der befragten Interviewpartner. In den Interviews berichteten die Auszubildenden, dass sie im Förderunterricht die Gelegenheit erhalten, die Berufsschulinhalte vor- beziehungsweise nachzuarbeiten. Im Berufsschulunterricht haben sie mitunter sogar einen leichten Vorsprung gegenüber ihren Kollegen, weil verschiedene Themen bereits während des Förderunterrichts angesprochen wurden. Die Mehrzahl der Interviewpartner berichtete, dass der Förderunterricht wesentlich dazu beiträgt, dass sich ihre Leistungen in der Berufsschule verbessern. Bedauert wurde von einigen Auszubildenden in technischen oder Elektroberufen, dass insbesondere in höheren Lehrjahren Förderlehrer nicht immer in der Lage sind, fachspezifische Inhalte zu vermitteln.

¹⁰⁰ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch höchst signifikant.

Zeitliche Abstimmung der Berufsschulinhalte und der praktischen Ausbildung

Die folgende Graphik zeigt, inwieweit die Berufsschulinhalte und die praktische Ausbildung zeitlich aufeinander abgestimmt sind (Frage 6a).



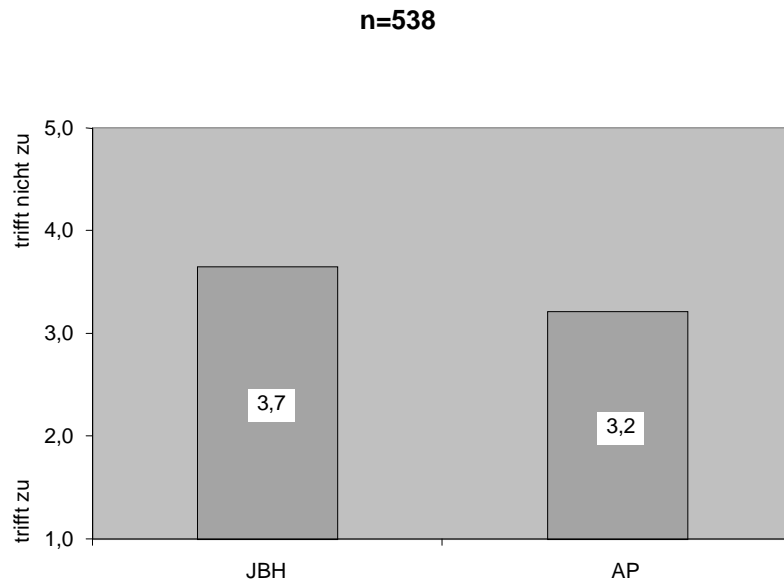
Die Auszubildenden beider Programme stimmten der Aussage, dass die Berufsschulinhalte und die praktische Ausbildung zeitlich aufeinander abgestimmt sind, mit einer schwach ausgeprägten positiven Tendenz zu.¹⁰¹

Nur in Einzelfällen berichteten die Interviewpartner, in der Berufsschule Inhalte behandelt zu haben, die sie in der Einrichtung noch nicht kennen gelernt hatten. Die meisten Auszubildenden erhalten in ihrer Einrichtung hingegen die Gelegenheit, etwas über die Ausbildungsinhalte höherer Lehrjahre zu erfahren. Viele Interviewpartner berichteten, in ihrer Einrichtung bereits mehr Ausbildungsinhalte kennen gelernt zu haben als ihre Kollegen, die sich in einer betrieblichen Ausbildung befinden und in Bezug auf die Praxis nur ein Ausschnittswissen haben.

¹⁰¹ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch nicht signifikant.

Theorielastigkeit der Ausbildung

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit es nach Einschätzung der Auszubildenden in der Ausbildung zu viel Theorie gibt (Frage 6b).



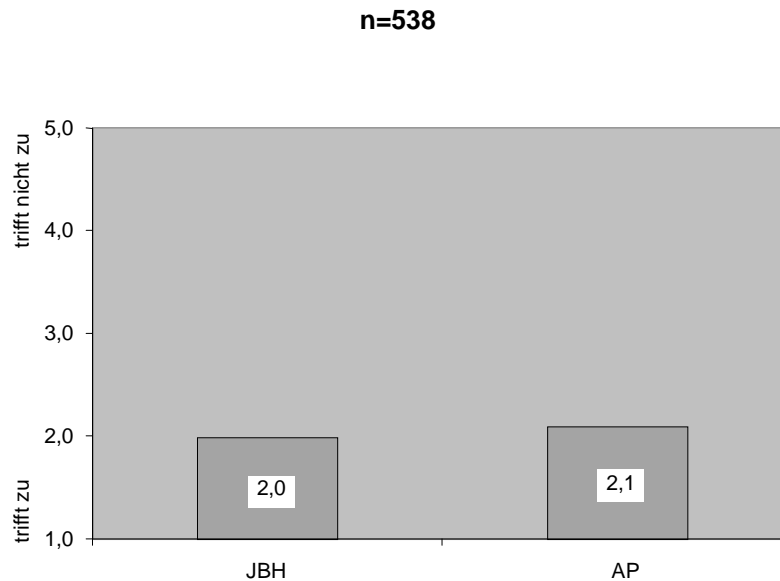
Die Aussage, dass es in der Ausbildung zu viel Theorie gibt, wurde von den Auszubildenden des Ausbildungsprogramms mit einer geringfügig ablehnenden Tendenz und von den Auszubildenden der Jugendberufshilfe mit einer stärker ablehnenden Tendenz bewertet.¹⁰²

Auch wenn in den Interviews oftmals Kritik an den umfangreichen theoretischen Inhalten einiger Ausbildungsgänge geäußert wurde, gelingt es den meisten Auszubildenden mit Unterstützung der Mitarbeiter doch, die Anforderungen zu bewältigen. Oftmals wurde das theoretische Nachvollziehen einzelner Inhalte als notwendig akzeptiert. Insbesondere die Interviewpartner in technischen Berufen beurteilten das zum Verständnis nötige Abstraktionsniveau einiger Ausbildungsinhalte als problematisch.

¹⁰² Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch höchst signifikant.

Das Überwiegen praktischer Fähigkeiten

Die folgende Darstellung zeigt, inwieweit nach Einschätzung der Auszubildenden ihre Stärke im praktischen Bereich liegt (Frage 6c).



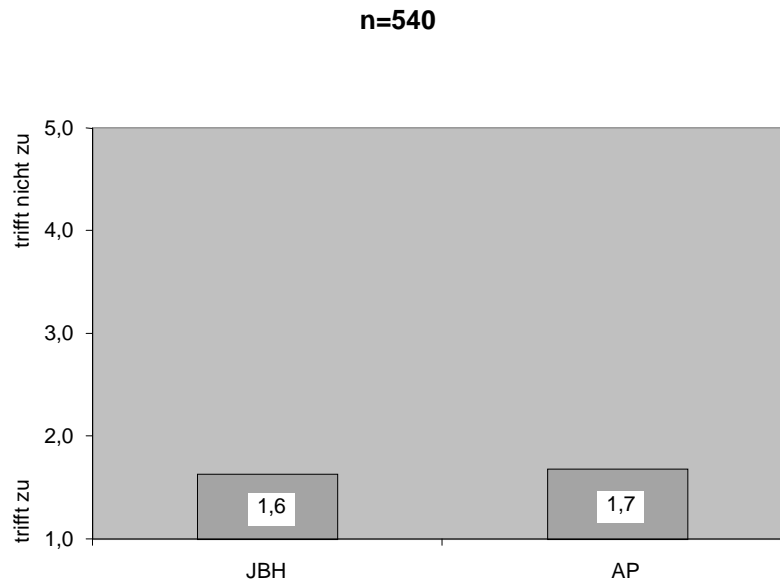
Die Auszubildenden beider Programme stimmten durchschnittlich der Aussage zu, dass ihre Stärke im praktischen Bereich liegt, wobei der Grad der Zustimmung bei den Auszubildenden der Jugendberufshilfe etwas höher liegt.¹⁰³

Die zustimmende Antworttendenz der Auszubildenden beider Programme findet sich in den Äußerungen der Interviewpartner wieder. Nahezu alle Auszubildenden berichteten, dass ihnen praktische Arbeiten in ihren Einrichtungen weitaus mehr Spaß machen als der Unterricht in der Berufsschule. Einigen fällt nicht nur die Aufnahme theoretischer Inhalte schwer, sondern auch der meist damit verbundene Mangel an Bewegung und praktischer Betätigung. Die meisten Interviewpartner freuten sich, in der praktischen Ausbildung die Gelegenheit zum Experimentieren beziehungsweise Ausprobieren zu erhalten.

¹⁰³ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch nicht signifikant.

Einschätzung des Ausbildungserfolgs

Im Folgenden wird dargestellt, wie die Auszubildenden ihre Chancen auf einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss einschätzen (Frage 6d).



Die statistische Auswertung zeigt, dass die Auszubildenden beider Programme ihre Chancen, die Ausbildung erfolgreich zu beenden, durchschnittlich positiv einschätzen, wobei die Einschätzung der Auszubildenden der Jugendberufshilfe tendenziell noch günstiger ausfällt.¹⁰⁴

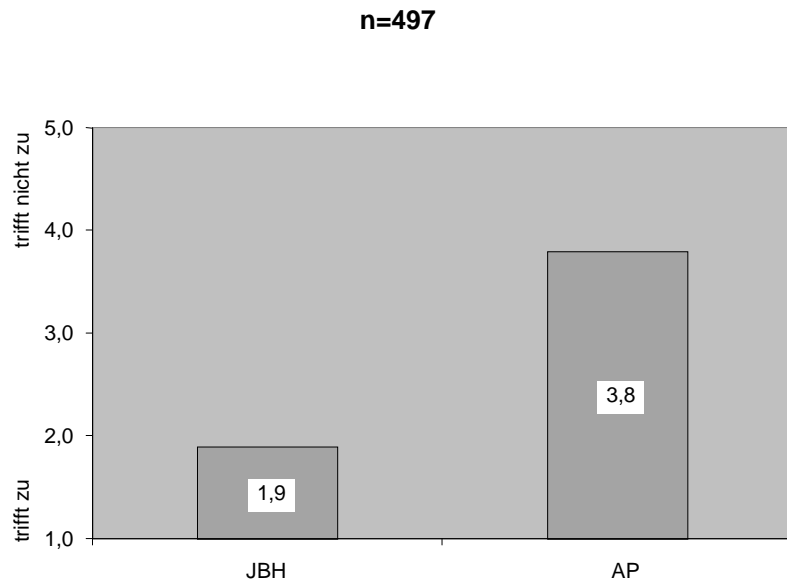
Diejenigen Interviewpartner, die nicht unmittelbar vor einer Zwischen- oder Abschlussprüfung standen, zeigten sich im Hinblick auf ihre Chancen, die Ausbildung erfolgreich zu beenden, durchaus optimistisch. Die übrigen Auszubildenden äußerten sich in der Regel etwas zurückhaltender, beurteilten ihre Chancen jedoch angesichts der intensiven Unterstützung durch die Mitarbeiter auch nicht negativ. Auszubildende, die ihre Abschlussprüfung im ersten Anlauf nicht bestanden hatten, waren sich aufgrund der intensiven Unterstützung durch die Mitarbeiter ihrer Einrichtungen sicher, im zweiten Versuch zu bestehen.

¹⁰⁴ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch nicht signifikant.

4.3 Berufliche Integration

Außenaufträge

Die Darstellung zeigt, inwieweit die Ausbildungseinrichtungen Außenaufträge beziehungsweise Echaufträge bearbeiten (Frage 1g).



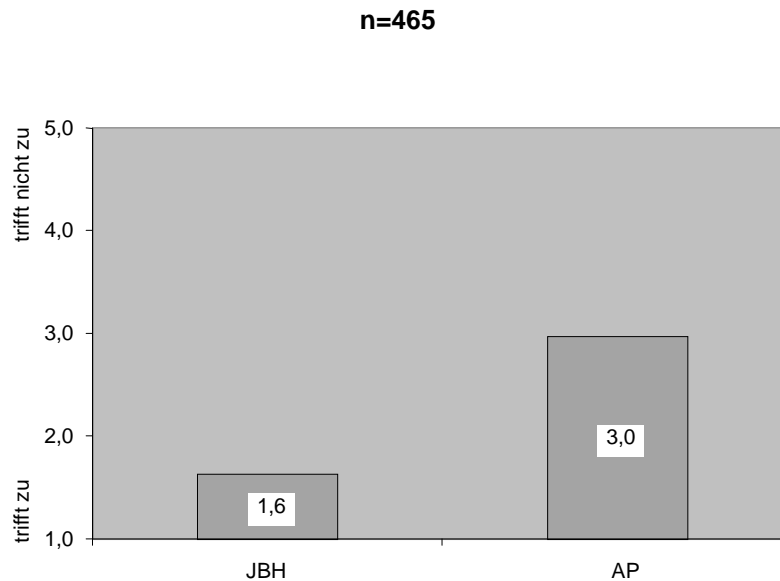
Die statistische Auswertung unterstreicht den wesentlich höheren Umfang der Bearbeitung von Außenaufträgen in den Einrichtungen der Jugendberufshilfe.¹⁰⁵

Aus den Interviews weiß das Forschungsteam, dass die Auszubildenden in vielen Einrichtungen der Jugendberufshilfe bereits ab dem ersten Lehrjahr in die Bearbeitung von Außenaufträgen einbezogen werden. In vielen Einrichtungen ist der Ausbildungsalltag durch die Auftragssituation strukturiert. Der geringe Umfang von Außenaufträgen im Ausbildungsprogramm entspricht den Aussagen der befragten Auszubildenden.

¹⁰⁵ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch höchst signifikant.

Spaß an der Auftragsbearbeitung

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit die Bearbeitung von Außen- beziehungsweise Echaufträgen den Auszubildenden Spaß macht (Frage 1h).



Der Aussage, dass die Bearbeitung von Außen- beziehungsweise Echaufträgen Spaß macht, stimmen die Auszubildenden der Jugendberufshilfe deutlich zu. Demgegenüber liegt die Antworttendenz der Auszubildenden des Ausbildungsprogramms im mittleren Bereich.¹⁰⁶ Bei der Bewertung dieses Befundes ist der geringe Umfang der Auftragsbearbeitung in den Einrichtungen des Ausbildungsprogramms zu berücksichtigen.

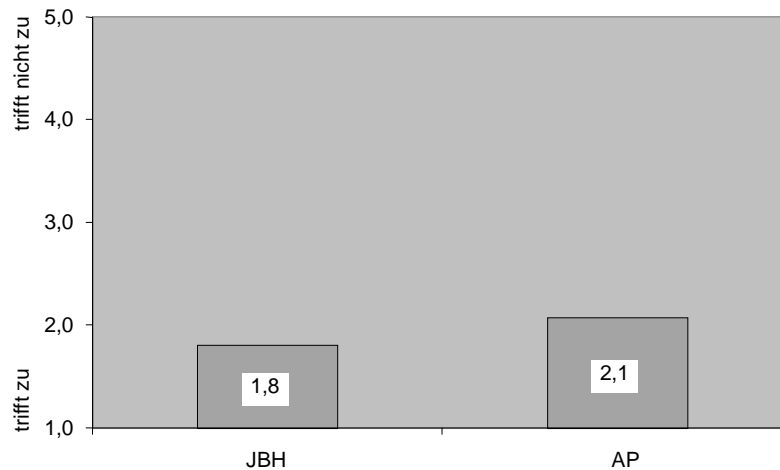
Aus den Interviews mit Auszubildenden der Jugendberufshilfe weiß das Forschungsteam, dass diese insbesondere bei Baustellenarbeiten mitunter sehr selbständig, häufig im Team und ohne ständige Kontrolle arbeiten können und dabei Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit anderen Gewerken sammeln. Bei der Auftragsbearbeitung helfen sich die Auszubildenden gegenseitig. Es werden Stücke gefertigt beziehungsweise Arbeiten erledigt, die nicht nur Übungszwecken dienen, sondern tatsächlich Verwendung finden.

¹⁰⁶ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch höchst signifikant.

Freiräume in der Ausbildung

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit sich die Auszubildenden ohne Unterstützung des Ausbilders/Meisters ausprobieren können (Frage 3b).

n=512



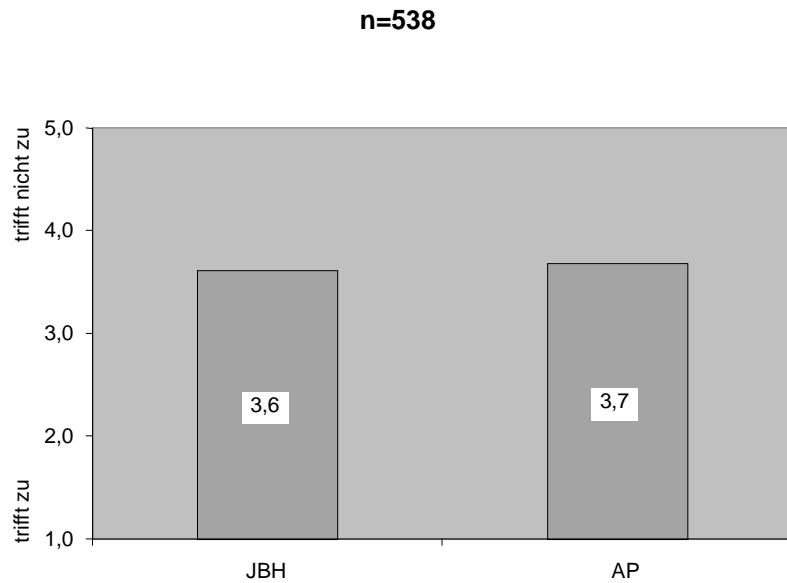
Die statistische Auswertung ergab, dass die Auszubildenden der Jugendberufshilfe mehr Möglichkeiten des Ausprobierens ohne Unterstützung des Meisters beziehungsweise Ausbilders sehen als ihre Kollegen im Ausbildungsprogramm, wobei die Antworttendenz in beiden Programmen insgesamt zustimmend ist.¹⁰⁷

Eine höhere Betreuungsintensität scheint mehr Möglichkeiten zu bieten, die Auszubildenden selbstständig etwas ausprobieren zu lassen. Nach Aussage der Interviewpartner in beiden Programmen hat die Betreuung eine unterschiedliche Qualität und Intensität und reicht von ständiger Fürsorge und Beaufsichtigung bis dahin, dass die Auszubildenden weitgehend sich selbst überlassen bleiben. Viele Interviewpartner aus Einrichtungen der Jugendberufshilfe berichteten, dass sie fast von Beginn der Ausbildung an selbstständig interessante Tätigkeiten durchführen konnten. Sie dürfen in der Ausbildung die Arbeiten übernehmen, die sie sich zutrauen.

¹⁰⁷ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch sehr signifikant.

Umgang mit Verspätungen und Fehlzeiten

Die folgende Graphik zeigt, inwieweit die Auszubildenden den Umgang der Mitarbeiter mit Verspätungen und Fehlzeiten als zu nachsichtig einschätzen (Frage 3h).



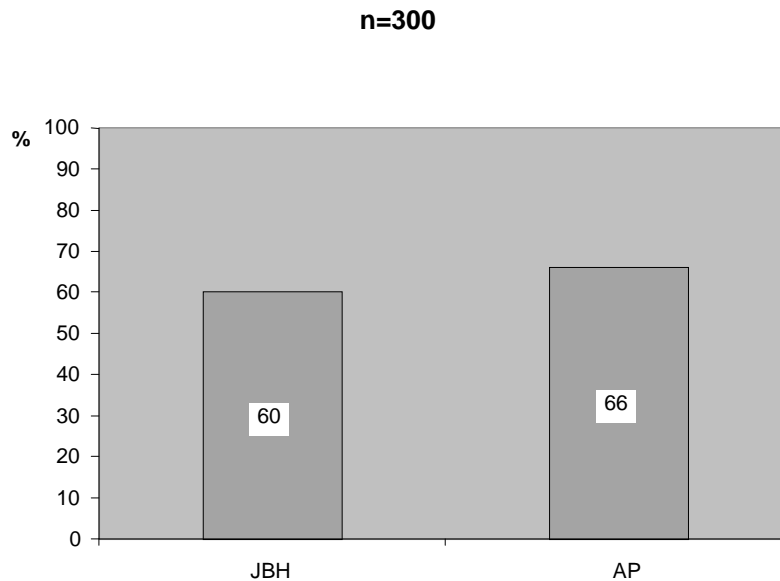
Die Aussage, dass die Mitarbeiter bei Verspätungen und Fehlzeiten viel zu lasch reagieren, wurde von den Auszubildenden der Jugendberufshilfe und des Ausbildungsprogramms mit leicht ablehnender Tendenz bewertet.¹⁰⁸

In den Interviews kritisierten einzelne Auszubildende die Verspätungen ihrer Kollegen, die dazu führen, dass sich der Arbeitsbeginn verzögert. Sie äußerten, dass die Mitarbeiter in solchen Fällen zu nachsichtig reagieren.

¹⁰⁸ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch nicht signifikant.

Selbständige Praktikumsplatzsuche

Die folgende Darstellung zeigt, wie viele Auszubildende sich ihren Praktikumsplatz selbst gesucht haben (Frage 4b).¹⁰⁹



60 % der Auszubildenden der JHB und 66 % der Ausbildungsprogramm gaben an, sich selbständig einen Praktikumsplatz gesucht zu haben.¹¹⁰

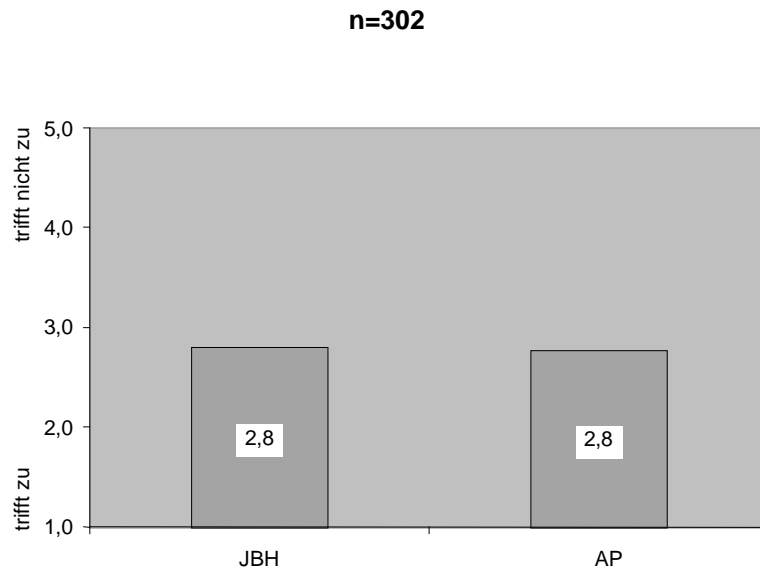
Die Interviewpartner aus dem Kreis der Auszubildenden suchten sich aus Telefonbüchern oder aus von den Mitarbeitern zur Verfügung gestellten Listen in Frage kommende Betriebe aus und stellten sich nach einem Telefonat dort vor. Einige erhielten von ihrer Ausbildungseinrichtung ein Schreiben mit Informationen über ihren Ausbildungsstand zur Vorlage in ihrem zukünftigen Praktikumsbetrieb. Einige der Interviewpartner aus dem Kreis der Mitarbeiter sehen in der selbständigen Praktikumsplatzsuche eine gute Gelegenheit, die spätere Arbeitsplatzsuche zu trainieren. Sie berichteten, dass sich ein Erfolg bei der Suche nach einem Praktikumsplatz positiv auf das Selbstbewusstsein auswirkt.

¹⁰⁹ Die Fragen zum Thema "Praktikum" richten sich lediglich an diejenigen Auszubildenden, die bereits mindestens ein Praktikum absolviert haben.

¹¹⁰ Der Unterschied zwischen beiden Programmen ist statistisch nicht signifikant.

Unterstützung bei der Praktikumsplatzsuche

Die folgende Darstellung zeigt, inwieweit die Auszubildenden bei der Praktikumsplatzsuche Unterstützung von den Mitarbeitern erhalten (Frage 4c).



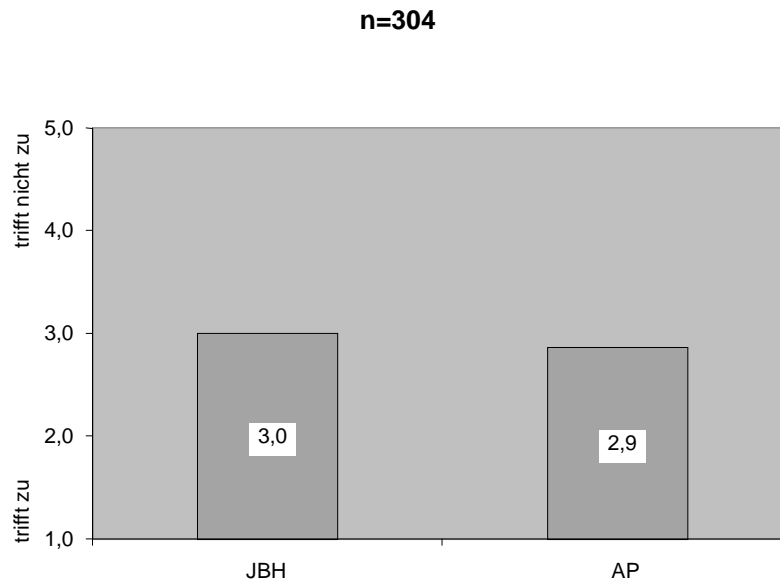
Die Aussage, dass die Mitarbeiter bei der Suche nach einem Praktikumsbetrieb geholfen haben, beantworteten die Auszubildenden beider Programme mit einer leicht zustimmenden Tendenz.¹¹¹

Sofern die eigenen Bemühungen um einen Praktikumsplatz erfolglos bleiben, erhalten die Auszubildenden Unterstützung von den Mitarbeitern. Einige Auszubildende berichteten im Interview, dass ihnen von den Mitarbeitern ohne eigene Bemühungen ein Praktikumsplatz vermittelt wurde. In einigen Einrichtungen herrscht die Regel, dass bei dem ersten und dem letzten Praktikum die Mitarbeiter den Praktikumsbetrieb aussuchen. Bei dem letzten im Verlauf der Ausbildung durchgeführten Praktikum wird der Betrieb von den Mitarbeitern im Hinblick auf eventuelle Übernahmemöglichkeiten ausgewählt.

¹¹¹ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch nicht signifikant.

Anforderungen im Praktikumsbetrieb

Die folgende Graphik stellt dar, inwieweit die Auszubildenden die Arbeit im Praktikumsbetrieb anstrengender fanden als in der Ausbildungseinrichtung (Frage 4d).



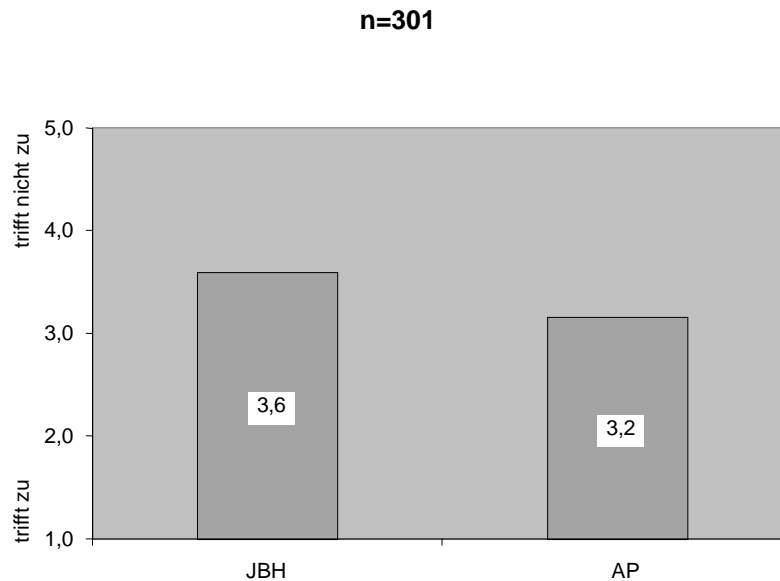
Die Graphik zeigt bei den Auszubildenden beider Programme eine mittlere Zustimmung hinsichtlich der Aussage, dass die Arbeit im Praktikumsbetrieb anstrengender war als in der Ausbildungseinrichtung.¹¹²

Die meisten der Interviewpartner aus beiden Programmen berichteten, dass sie die Anforderungen im Praktikumsbetrieb bewältigen und das bereits Gelernte anwenden konnten. Einige empfanden die Praktika als sehr anstrengend, weil sie die ganze Zeit stehen beziehungsweise sich bewegen mussten und nur wenig Pausen machen durften. Hinzu kamen der häufig ungewohnte Umgangston in den Betrieben sowie die langen Arbeitszeiten.

¹¹² Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch nicht signifikant.

Ausnutzung durch den Praktikumsbetrieb

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit sich die Auszubildenden während des Praktikums ausgenutzt fühlten, weil sie nur Hilfsarbeiten zu erledigen hatten (Frage 4e).



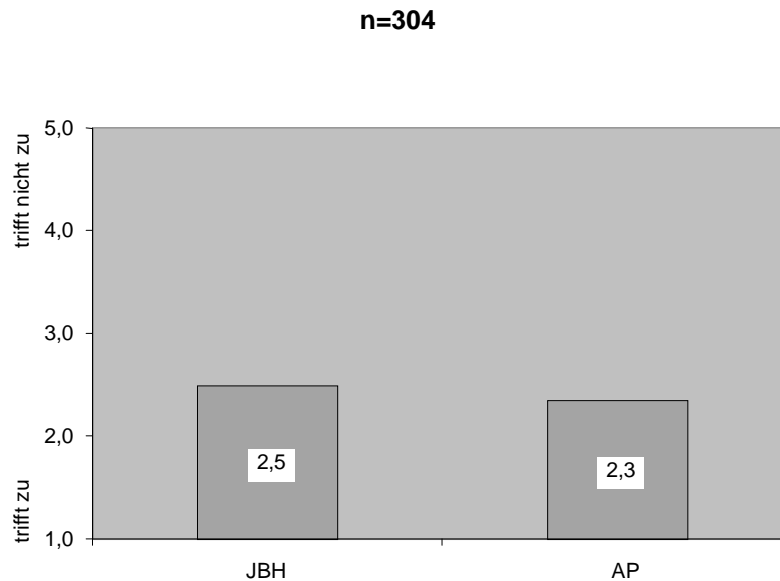
Die Aussage, dass sie sich während des Praktikums ausgenutzt fühlten, lehnten die Auszubildenden der Jugendberufshilfe deutlicher ab als ihre Kollegen aus dem Ausbildungsprogramm. Das bedeutet, dass die überwiegende Zahl der Auszubildenden in ihren Praktikumsbetrieben nicht nur für Hilfsarbeiten eingesetzt wurde.¹¹³

Aus den Interviews weiß das Forschungsteam, dass sich die meisten Auszubildenden nicht von ihren Praktikumsbetrieben ausgenutzt fühlen. Die meisten akzeptieren, dass im Arbeitsalltag auch anspruchslose Tätigkeiten erledigt werden müssen. Wenn die Auszubildenden den Eindruck hatten, von ihren Praktikumsbetrieben für Hilfstätigkeiten ausgenutzt zu werden, wendeten sie sich an die Mitarbeiter ihrer Ausbildungseinrichtung, die unter Umständen einen Betriebswechsel veranlassten.

¹¹³ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch signifikant.

Zeitdruck im Praktikumsbetrieb

In der folgenden Graphik wird dargestellt, inwieweit im Praktikumsbetrieb mehr Zeitdruck herrscht als in der Ausbildungseinrichtung (Frage 4f).



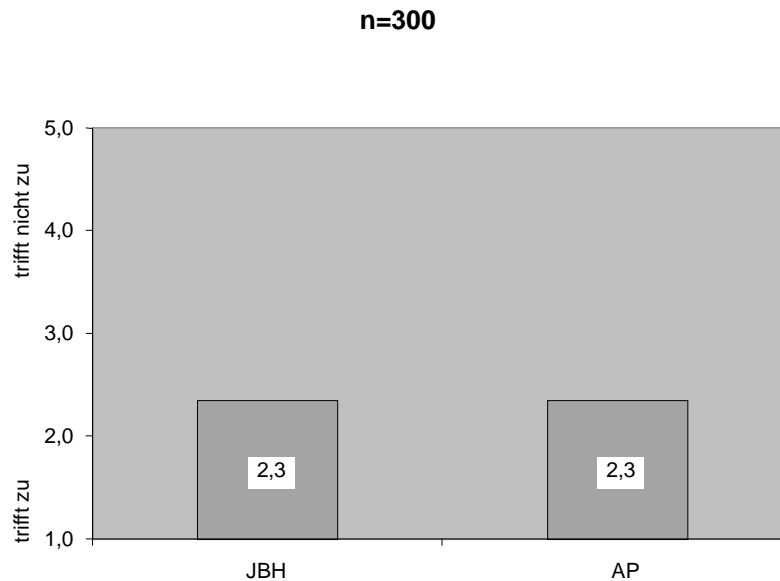
Die Frage, ob im Praktikumsbetrieb mehr Zeitdruck als in der Ausbildungseinrichtung herrscht, wurde von den Auszubildenden beider Programme mit leicht zustimmender Tendenz beantwortet.¹¹⁴

Viele der Interviewpartner berichteten, dass in den Praktikumsbetrieben deutlich mehr Zeitdruck herrschte als in der Ausbildungseinrichtung. Diese Aussagen finden sich in der statistischen Auswertung nicht wieder. Der in den Praktikumsbetrieben herrschende Zeitdruck wurde von den Interviewpartnern nur selten als negativ, sondern im Hinblick auf die spätere Berufstätigkeit überwiegend als hilfreich bewertet.

¹¹⁴ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch nicht signifikant.

Ansprechpartner im Praktikumsbetrieb

Die folgende Graphik zeigt, inwieweit die Auszubildenden in ihrem Praktikumsbetrieb feste Ansprechpartner hatten (Frage 4h).



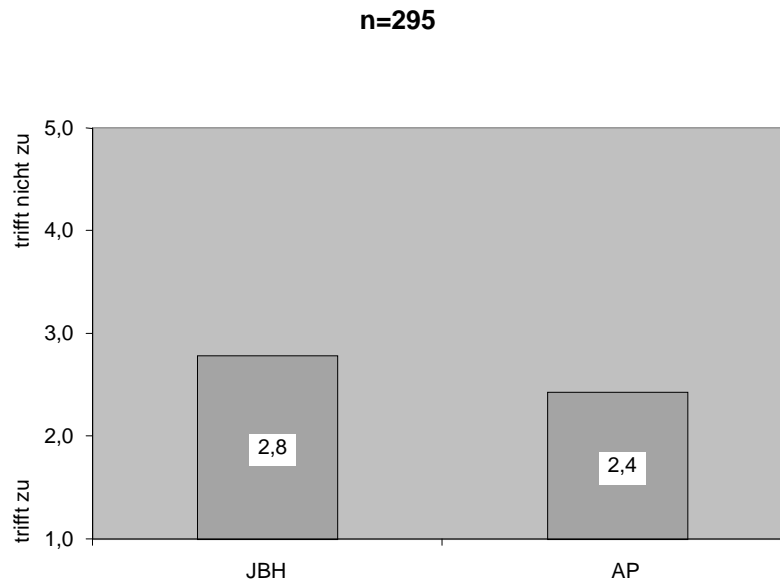
Die Frage nach einem festen Ansprechpartner im Praktikumsbetrieb beantworteten die Auszubildenden beider Programme im Durchschnitt mit leichter Zustimmung.¹¹⁵

Die diesbezüglichen Aussagen der Interviewpartner ließen keine eindeutige Tendenz erkennen. Während einige in ihrem Praktikumsbetrieb ohne feste Zuständigkeit waren und keinen klaren Aufgabenbereich hatten, wurden andere von einem bestimmten Mitarbeiter betreut und in ihren Aufgabenbereich eingeführt. Einige derjenigen Auszubildenden, die in ihrem Praktikumsbetrieb sich selbst überlassen wurden, wechselten den Betrieb oder brachen aus Krankheitsgründen ihr Praktikum ab.

¹¹⁵ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch nicht signifikant.

Praktikumsbetreuung

Die folgende Graphik zeigt, inwieweit die Auszubildenden während des Praktikums von ihrer Ausbildungseinrichtung betreut wurden (Frage 4j).



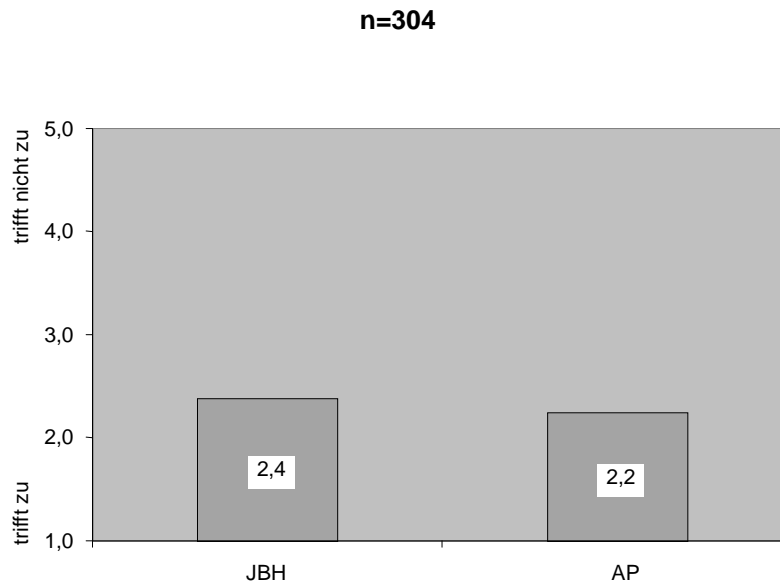
Die Auszubildenden des Ausbildungsprogramms stimmten der Frage, ob sie während des Praktikums von der Ausbildungseinrichtung betreut wurden, deutlicher zu als ihre Kollegen in der Jugendberufshilfe.¹¹⁶

In den Interviews wurde berichtet, dass die Auszubildenden einiger Einrichtungen des Ausbildungsprogramms in den Praktikumszeiten an regelmäßigen Treffen teilnehmen, in denen Erfahrungen ausgetauscht und eventuelle Probleme angesprochen werden. Bei Problemen mit den Mitarbeitern des Praktikumsbetriebes fühlten sich einige Auszubildende von ihrer Ausbildungseinrichtung nicht genügend unterstützt. In einem großen, im Bereich des Ausbildungsprogramms tätigen Träger gibt es einen Mitarbeiter, der ausschließlich für die Praktikumsbetreuung zuständig ist. Einige Mitarbeiter der Jugendberufshilfe berichteten im Interview, dass sie die Betriebe beziehungsweise mit den Auszubildenden telefonieren, um sich über den Verlauf des Praktikums zu informieren.

¹¹⁶ Der Unterschied in den Antworttendenzen verfehlt das Signifikanzkriterium aber nur knapp (0.056).

Erfahrungen durch das Praktikum

Die folgende Graphik stellt dar, inwieweit die Auszubildenden während des Praktikums Erfahrungen sammeln, die sie in der Ausbildungseinrichtung nicht machen können (Frage 4k).



Die Auszubildenden beider Programme stimmten der Aussage, dass sie während des Praktikums Erfahrungen gesammelt haben, die sie in der Einrichtung nicht machen können, tendenziell zu.¹¹⁷

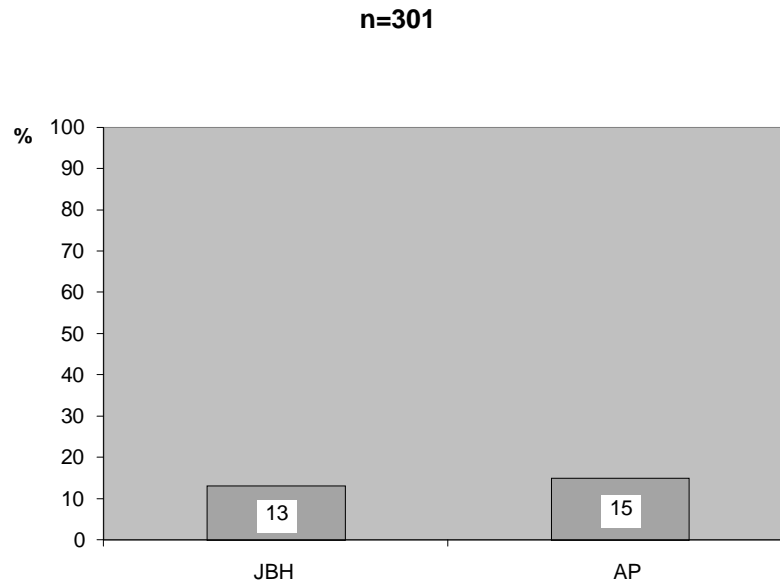
Als besondere Erfahrungen aus den Praktika nannten die interviewten Auszubildenden den Umfang der Kundenkontakte und den betrieblichen Arbeitsdruck. Hinzu kommt, dass in den Betrieben größtenteils keine anderen Auszubildenden tätig waren. Mitunter wurden sie in Tätigkeiten eingeführt, die sie in ihrer Ausbildungseinrichtung noch nicht kennen gelernt hatten.

Die Interviewpartner aus dem Kreis der Mitarbeiter bezeichneten es als wichtige Erfahrung, dass die Auszubildenden während der Praktika hierarchische Arbeitsstrukturen kennen lernen.

¹¹⁷ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch nicht signifikant.

Abbruch des Praktikums

Die folgende Graphik zeigt die Rate der Praktikumsabbrüche in beiden Programmen (Frage 4l).



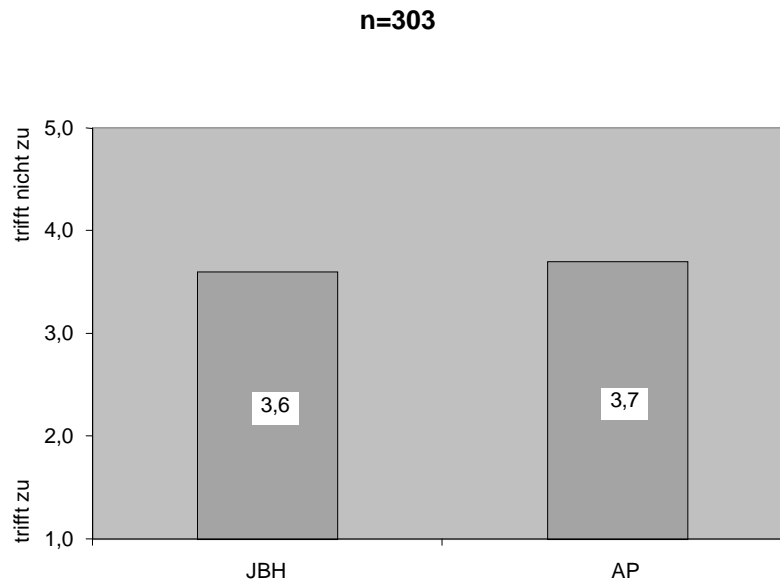
Die Frage nach einem Praktikumsabbruch wurde in beiden Programmen ähnlich häufig bejaht.¹¹⁸

Aus den Interviews weiß das Forschungsteam, dass Praktikumsabbrüche unterschiedliche Ursachen haben. Abbruchgründe sind in einigen Fällen die Unzufriedenheit des Betriebes mit dem betreffenden Praktikanten. Einige der Interviewpartner fühlten sich überfordert und brachen aus diesem Grund das Praktikum ab. In Einzelfällen entschieden die Mitarbeiter der Ausbildungseinrichtung, die Auszubildenden aus dem Praktikumsbetrieb zu nehmen. Generell bemühen sich die Auszubildenden, auch bei Schwierigkeiten ihre Praktika durchzuhalten.

¹¹⁸ Der Unterschied zwischen beiden Programmen ist statistisch nicht signifikant.

Beurteilung der Praktikumsdauer

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit die Auszubildenden ihre Praktika als zu kurz empfanden (Frage 4m).



Die Auszubildenden beider Programme bewerteten gemäß der statistischen Erhebung die Dauer der Praktika als angemessen und nicht als zu kurz.¹¹⁹

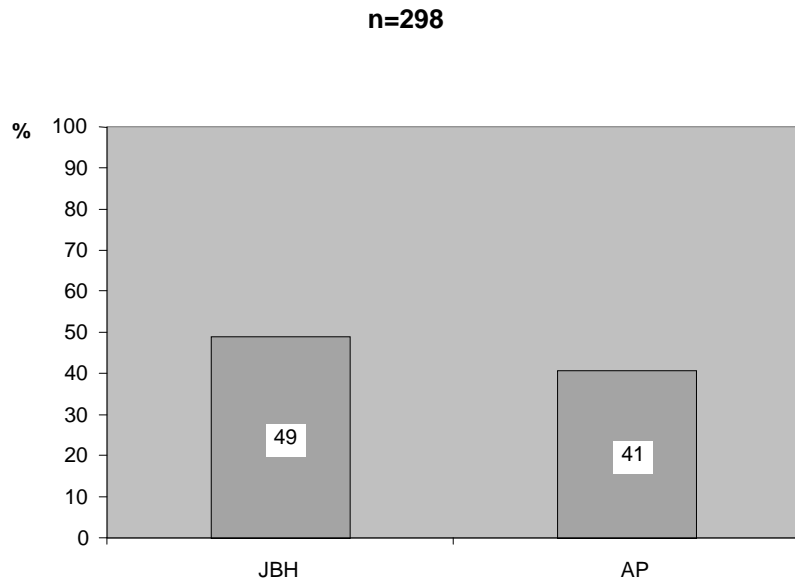
Einige der Interviewpartner berichteten, dass die Betriebe ungern Praktikanten für einen kurzen Zeitraum einstellen. Insbesondere Auszubildende aus höheren Lehrjahren sehen ihre Defizite in Bezug auf das Arbeitstempo und bedauern den begrenzten Zeitumfang der Praktika.

In einigen Einrichtungen des Ausbildungsprogramms nehmen die Praktika einen erheblichen Teil der Ausbildungszeit in Anspruch, weil Teile der fachlichen Ausbildung nicht in der Ausbildungseinrichtung, sondern im Betrieb stattfinden.

¹¹⁹ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch nicht signifikant.

Wunsch nach weiteren Praktika

Die Graphik zeigt, inwieweit die Auszubildenden weitere Praktika wünschen (Frage 4n).



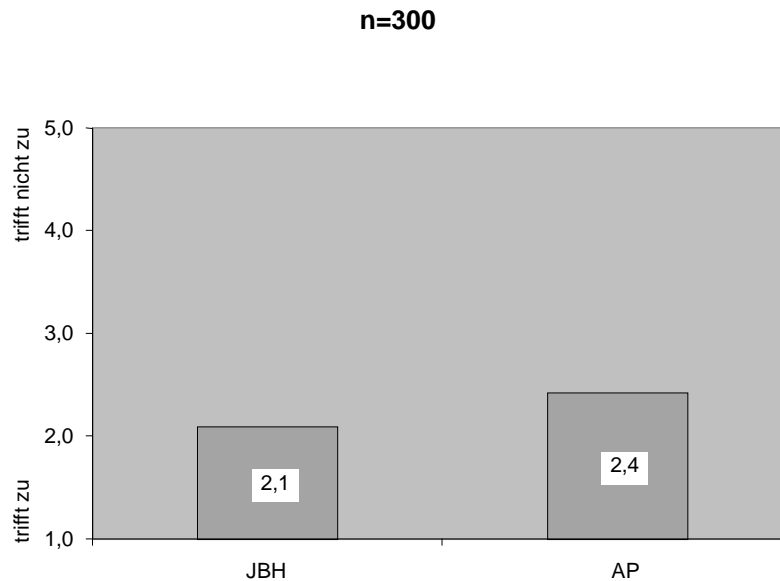
49 % der Auszubildenden der Jugendberufshilfe und 41 % der Auszubildenden des Ausbildungsprogramms möchten gern weitere Praktika absolvieren.¹²⁰

Einige kurz vor der Abschlussprüfung stehende Auszubildende berichteten in den Interviews, zwar den Wunsch, letztlich jedoch nicht die Motivation oder die Gelegenheit zur Aufnahme weiterer Praktika gehabt zu haben. In vielen Ausbildungseinrichtungen beider Programme wird darauf geachtet, dass die Auszubildenden mehrere Praktika absolvieren, um verschiedene Betriebe und Arbeitsbereiche kennen zu lernen.

¹²⁰ Der Unterschied zwischen beiden Programmen ist statistisch nicht signifikant.

Beschäftigungschancen durch Praktika

Die folgende Graphik zeigt, inwieweit die Auszubildenden durch die Praktika Betriebe kennen lernen, in denen sie später einen Arbeitsplatz bekommen können (Frage 4o).



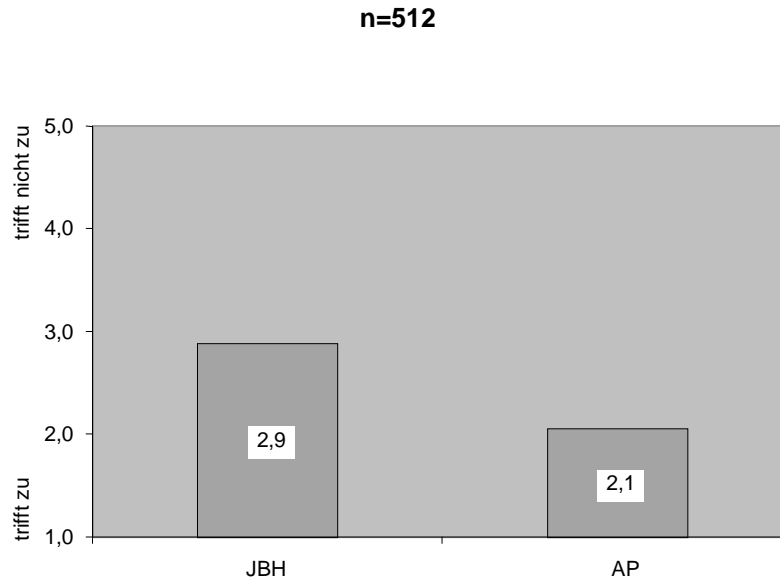
Die Auszubildenden der Jugendberufshilfe stimmten der Frage, ob sie durch ihre Praktika Betriebe kennen lernen, in denen sie später einen Arbeitsplatz bekommen können, deutlich stärker zu als ihre Kollegen aus dem Ausbildungsprogramm.¹²¹

Viele der Interviewpartner aus beiden Programmen halten Praktika für eine wichtige Möglichkeit, mit potenziellen Arbeitgebern in Kontakt zu kommen. Einige Interviewpartner berichteten, dass sie von ihren Praktikumsbetrieben bereits Beschäftigungsangebote bekommen haben. Während einige Auszubildende derartige Beschäftigungsangebote als einmalige Chance wahrnehmen, zeigten sich andere diesbezüglich weniger engagiert. Viele der Interviewpartner konzentrieren sich zunächst auf den erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung, bevor sie sich um einen Arbeitsplatz bemühen. Einige berichteten von Kollegen, die zum dritten Lehrjahr in ihren Praktikumsbetrieb wechselten, um dort die Ausbildung zu beenden.

¹²¹ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch signifikant.

Vergleich der betrieblichen und der außerbetrieblichen Ausbildung hinsichtlich des Kundenkontakts

Die folgende Graphik zeigt, inwieweit in den Ausbildungseinrichtungen der Kundenkontakt fehlt (Frage 8e).



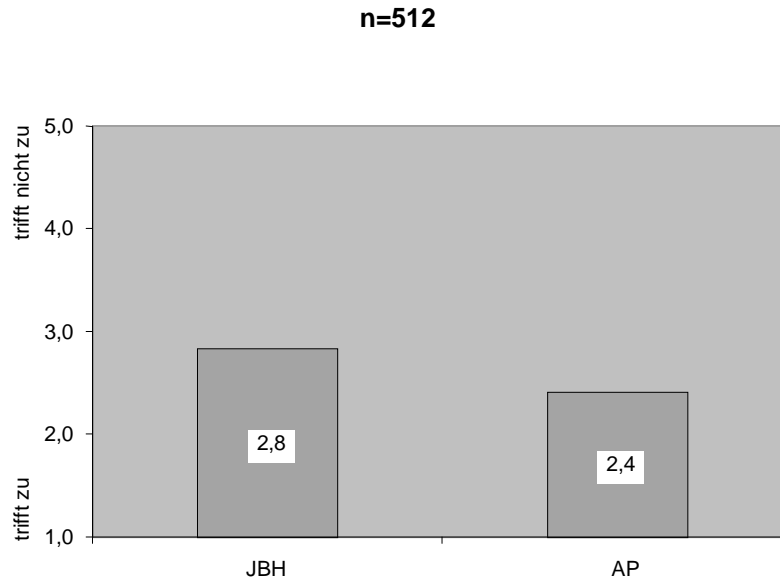
Die Auszubildenden des Ausbildungsprogramms stimmten der Aussage, dass in ihrer Einrichtung der Kundenkontakt fehlt, im Durchschnitt deutlich stärker zu als die Auszubildenden der Jugendberufshilfe, bei denen die Antworttendenz fast im neutralen Bereich liegt.¹²²

Ein derartiger Unterschied in der Antworttendenz der Auszubildenden beider Programme war im Rahmen der Interviews nicht erkennbar. Hier äußerten sich die Auszubildenden der Jugendberufshilfe ebenso kritisch über fehlende Kundenkontakte wie ihre Kollegen aus dem Ausbildungsprogramm. Aus den Interviews weiß das Forschungsteam jedoch, dass die Einrichtungen der Jugendberufshilfe in einem größeren Umfang Außenaufträge wahrnehmen als die des Ausbildungsprogramms. Bei der Bearbeitung dieser Aufträge kommt es in der Regel zu Kundenkontakten. Einige Einrichtungen der Jugendberufshilfe haben betriebsähnliche Ladenbereiche, die von Kunden direkt aufgesucht werden.

¹²² Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch höchst signifikant.

Vergleich der betrieblichen und der außerbetrieblichen Ausbildung hinsichtlich der Arbeitsmarktchancen

Die folgende Graphik zeigt, inwieweit die Auszubildenden ihre Arbeitsmarktchancen schlechter einschätzen als die der Absolventen einer betrieblichen Ausbildung (Frage 8f).



Die Antworttendenz der Auszubildenden der Jugendberufshilfe hinsichtlich der Beurteilung ihrer Beschäftigungschancen im Vergleich zu Absolventen einer betrieblichen Ausbildung liegt im mittleren Bereich. Ihre Kollegen aus dem Ausbildungsprogramm stimmten der Aussage, dass sie im Vergleich mit Absolventen einer betrieblichen Ausbildung schlechtere Arbeitsmarktchancen haben, stärker zu, schätzen also ihre Wettbewerbssituation pessimistischer ein.¹²³

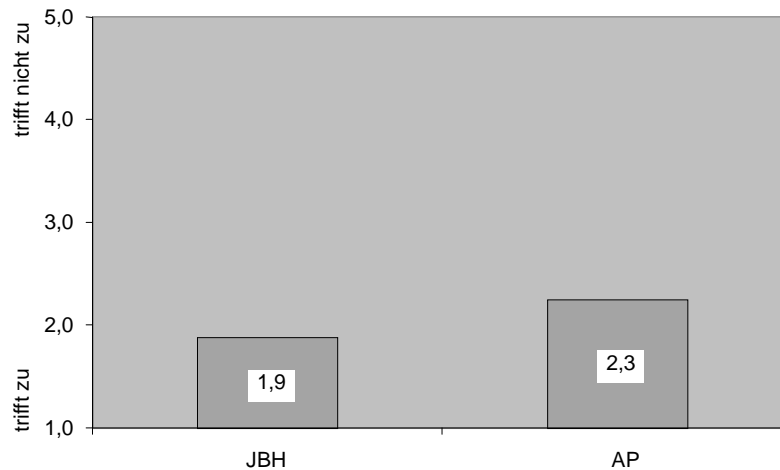
Insbesondere einige der Interviewpartner im Ausbildungsprogramm, die in Übungsfirmen tätig sind, äußerten Bedenken, ob sie mit ihren Kenntnissen und Fähigkeiten gegenüber den Absolventen einer betrieblichen Ausbildung bestehen können. Sowohl in den Einrichtungen des Ausbildungsprogramms als auch der Jugendberufshilfe berichteten Auszubildende jedoch auch, in der Berufsschule und bei Innungskursen festgestellt zu haben, dass sie in ihrer Ausbildung bereits mehr Kenntnisse und Fähigkeiten erworben haben als ihre Kollegen in Betrieben. Im Hinblick auf das Arbeitstempo sahen viele jedoch ein Defizit. Einige der befragten Auszubildenden berichteten von Vorurteilen der Arbeitgeber gegenüber Absolventen einer außerbetrieblichen Ausbildung.

¹²³ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch höchst signifikant.

Wunsch nach Tätigkeit im erlernten Beruf

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit die Auszubildenden später einmal in ihrem erlernten Beruf arbeiten möchten (Frage 7a).

n=541



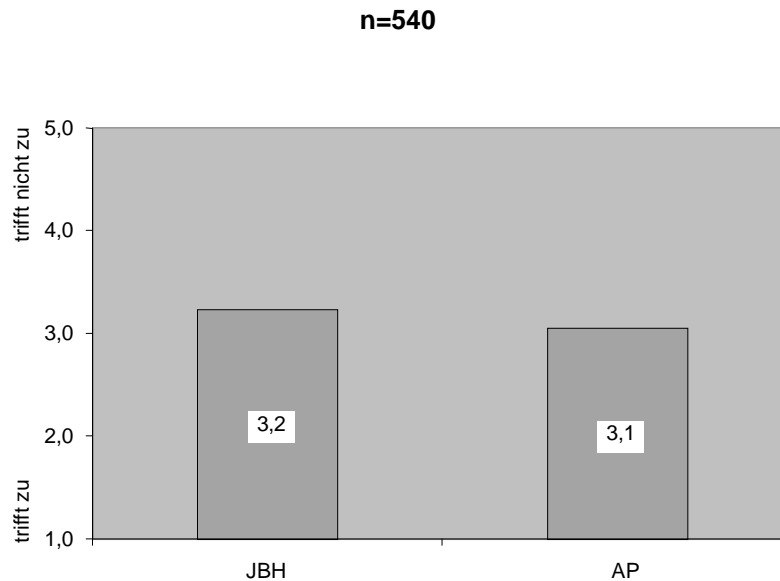
Auf die Frage, ob sie später einmal in ihrem erlernten Beruf arbeiten wollen, antworteten die Auszubildenden der Jugendberufshilfe in stärkerem Masse zustimmend als die Auszubildenden des Ausbildungsprogramms.¹²⁴

Die unterschiedliche Antworttendenz der Auszubildenden beider Programme findet sich nur zu einem Teil in den Aussagen der Interviewpartner wieder. Diese äußerten überwiegend den Wunsch, später in ihrem erlernten Beruf zu arbeiten. Einige betonten, dass sie sich zwar unmittelbar nach Ausbildungsabschluss um eine Beschäftigung in ihrem Beruf bemühen werden, langfristig jedoch eine Weiterbildung oder eine Tätigkeit in einem anderen Bereich für möglich halten. Nur wenige Interviewpartner schlossen für sich eine Beschäftigung in ihrem erlernten Beruf aus.

¹²⁴ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch höchst signifikant.

Arbeitslosigkeit nach Ausbildungsende

Die folgende Darstellung zeigt, inwieweit die Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung mit Arbeitslosigkeit rechnen (Frage 7c).



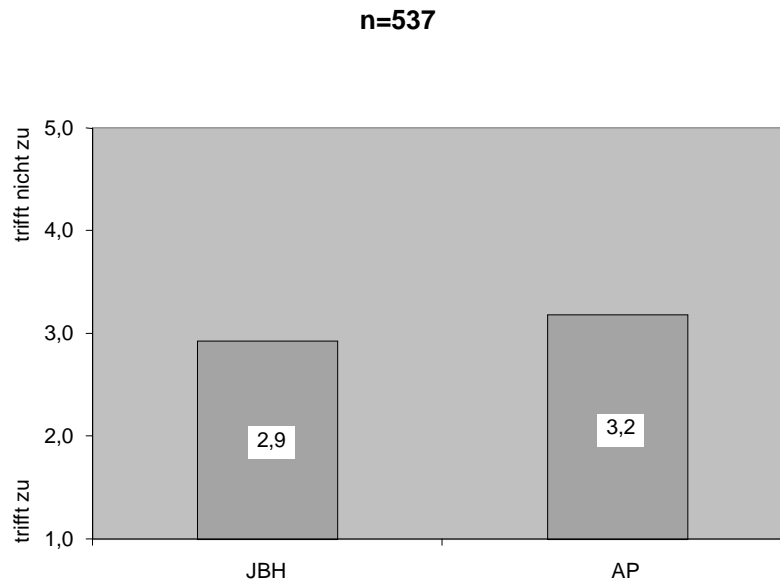
Die Aussage, dass sie nach Ausbildungsende arbeitslos werden, wurde von den Auszubildenden beider Programme mit einer nahezu neutralen beziehungsweise geringfügig ablehnenden Tendenz bewertet.¹²⁵

Die diesbezüglichen Aussagen der Interviewpartner waren sehr unterschiedlich und reichten von optimistischen Einschätzungen bis hin zu detaillierten Planungen hinsichtlich der Aufnahme anderer Beschäftigungen, um der Arbeitslosigkeit zu entgehen. Die Mehrzahl der Interviewpartner konzentrierte sich eher auf die Bewältigung der Ausbildung, als sich um eine anschließende Beschäftigung zu sorgen. Einige Auszubildende sind der Ansicht, dass sie mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung immerhin noch bessere Chancen haben, einen Arbeitsplatz zu finden, als ohne Ausbildung.

¹²⁵ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch nicht signifikant.

Arbeitsmarktchancen im erlernten Beruf

Die folgende Darstellung zeigt, wie die Auszubildenden ihre Chancen einschätzen, eine Arbeit in ihrem erlernten Beruf zu finden (Frage 7d).



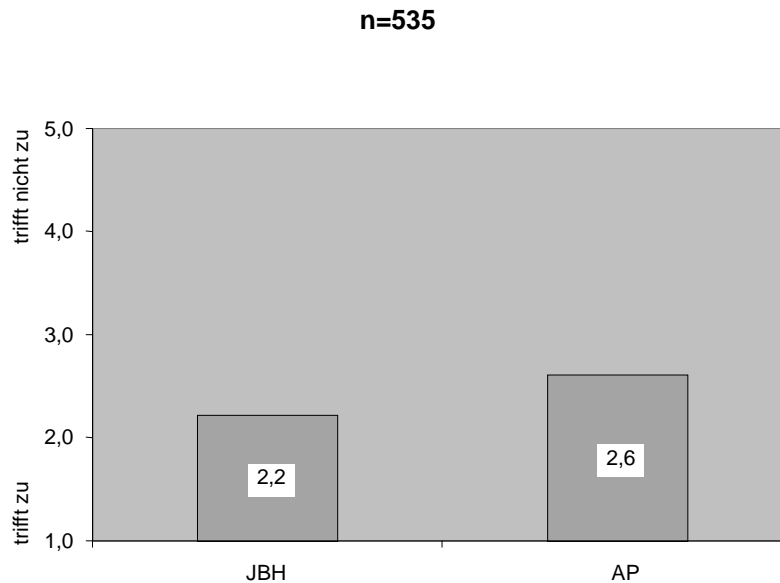
Die Frage nach den Chancen, eine Arbeit im erlernten Beruf zu finden, wurde von den Auszubildenden der Jugendberufshilfe im Durchschnitt mit sehr geringer Zustimmung und von den Auszubildenden des Ausbildungsprogramms mit sehr geringer Ablehnung beantwortet.¹²⁶

Einige befragten Auszubildenden sahen Chancen, später eine Beschäftigung in ihren Praktikumsbetrieben, das heißt in ihrem erlernten Beruf, zu finden. Auch wenn die Arbeitsmarktsituation in dem gewählten Beruf als insgesamt ungünstig beschrieben wurde, waren doch bemerkenswert viele optimistisch in Bezug auf ihre persönliche berufliche Zukunft.

¹²⁶ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch signifikant.

Generelle Arbeitsmarktchancen

Die Darstellung zeigt, wie die Auszubildenden ihre Chancen einschätzen, nach Ausbildungsende überhaupt eine Arbeit zu finden, wenn auch nicht unbedingt in ihrem erlernten Beruf (Frage 7e).



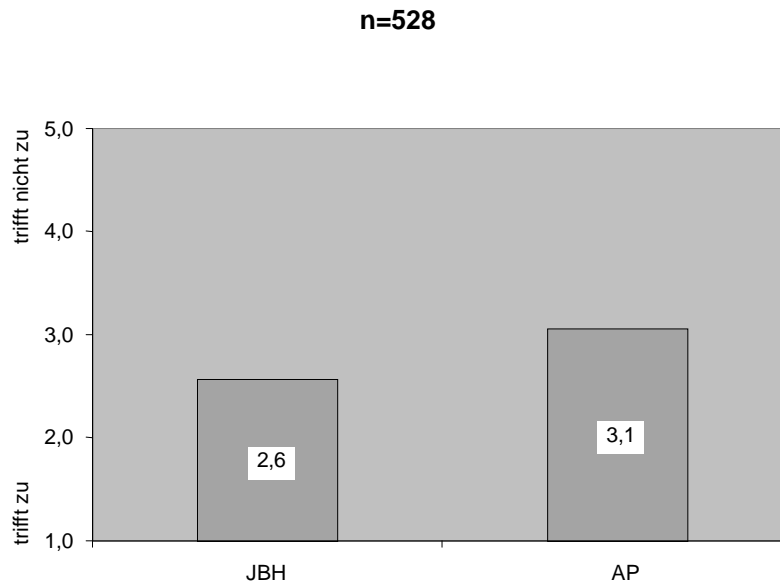
Ihre generellen Beschäftigungschancen beurteilen die Auszubildenden beider Programme positiver als ihre Chancen hinsichtlich einer Tätigkeit in dem erlernten Beruf. Die Einschätzung der Auszubildenden der Jugendberufshilfe ist sogar deutlich optimistischer als die ihrer Kollegen im Ausbildungsprogramm.¹²⁷

Einige der Interviewpartner waren der Überzeugung, dass sie allein durch einen Ausbildungsabschluss wesentlich bessere Beschäftigungschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben. Sie berichteten vielfach von ehemaligen Kollegen, die mittlerweile in einer ganz anderen Branche tätig sind. Auffallend war die offenkundige Bereitschaft der befragten Auszubildenden, auch außerhalb des erlernten Berufes eine Beschäftigung anzunehmen.

¹²⁷ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch höchst signifikant.

Unterstützung bei der Arbeitsvermittlung

Im Folgenden wird dargestellt, inwieweit die Mitarbeiter der jeweiligen Ausbildungseinrichtung bei der Vermittlung einer Arbeit behilflich sind (Frage 7f).



Die statistische Auswertung zeigt, dass sich die Auszubildenden der Jugendberufshilfe der Unterstützung durch die Mitarbeiter bei der Vermittlung einer Stelle gewisser sind als ihre Kollegen im Ausbildungsprogramm.¹²⁸

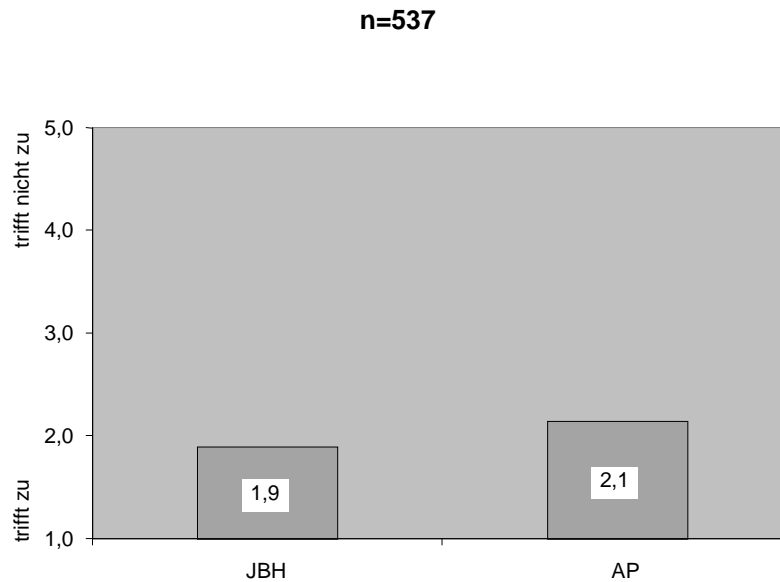
Die Aussagen der Interviewpartner entsprechen den oben dargestellten unterschiedlichen Antworttendenzen der Auszubildenden beider Programme nur teilweise. In den Interviews wurden die Unterstützungsangebote durch die Mitarbeiter in beiden Programmen ähnlich positiv beurteilt. Die Auszubildenden der Jugendberufshilfe äußerten sich allerdings detaillierter über die Unterstützungsangebote in ihren Einrichtungen. Die Hilfen der Mitarbeiter beschränken sich teilweise nicht nur auf die gemeinsame Erstellung von Bewerbungsunterlagen; einige erhalten konkrete Tipps zum Vorstellungsgespräch oder werden von einzelnen Mitarbeitern sogar dorthin begleitet. Mitunter gelingt den Mitarbeitern die Vermittlung in eine Beschäftigung. In Einzelfällen berichteten Auszubildende beider Programme, bei der Stellensuche überhaupt keine Unterstützung zu erhalten.

¹²⁸ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch höchst signifikant.

4.4 Finanzen

Zufriedenheit mit der technischen Ausstattung

Die Graphik zeigt, inwieweit die Auszubildenden mit der technischen Ausstattung zufrieden sind (Frage 1f).



Die statistische Auswertung zeigt, dass die Auszubildenden beider Programme mit der technischen Ausstattung ihrer Einrichtungen im Durchschnitt zufrieden sind. Bei den Auszubildenden der Jugendberufshilfe zeigt sich dabei eine noch stärkere Zustimmung.¹²⁹

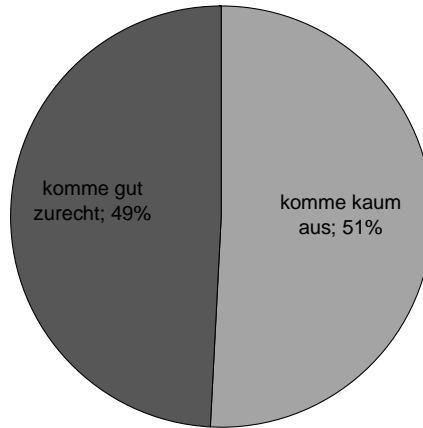
Nur selten kritisierten die Interviewpartner die technische Ausstattung und das Fehlen ausbildungsrelevanter Maschinen und Geräte. Ihrer Erfahrung nach ist die technische Ausstattung in den Praktikumsbetrieben ähnlich wie in ihrer Ausbildungseinrichtung oder sogar schlechter.

¹²⁹ Der Unterschied in den Antworttendenzen ist statistisch signifikant.

Finanzielle Situation

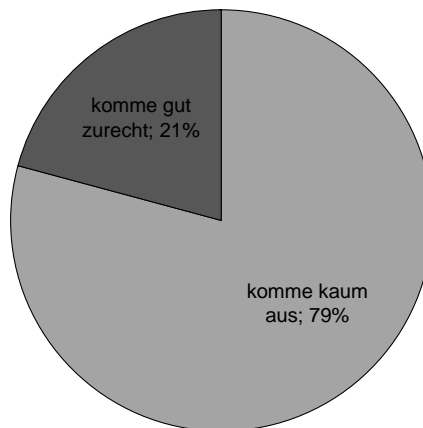
Im Folgenden wird dargestellt, wie die Auszubildenden ihre finanzielle Situation beurteilen (Frage 9).

Auszubildende Jugendberufshilfe (n=286)



Über 50 % der Auszubildenden Jugendberufshilfe gaben an, finanziell kaum zurechtzukommen.

Auszubildende Ausbildungsprogramm (n=251)



Bei den Auszubildenden des Ausbildungsprogramms sind es 79 %, die ihre finanzielle Situation als problematisch einschätzen.¹³⁰

Die Auszubildenden der Jugendberufshilfe erhalten eine höhere Ausbildungsvergütung als ihre Kollegen im Ausbildungsprogramm. Allerdings ist der Anteil derer, die nicht mehr bei ihren Eltern beziehungsweise einem Elternteil leben und damit für den eigenen Wohnraum aufkommen müssen, bei den

¹³⁰ Der Unterschied zwischen beiden Programmen ist statistisch höchst signifikant.

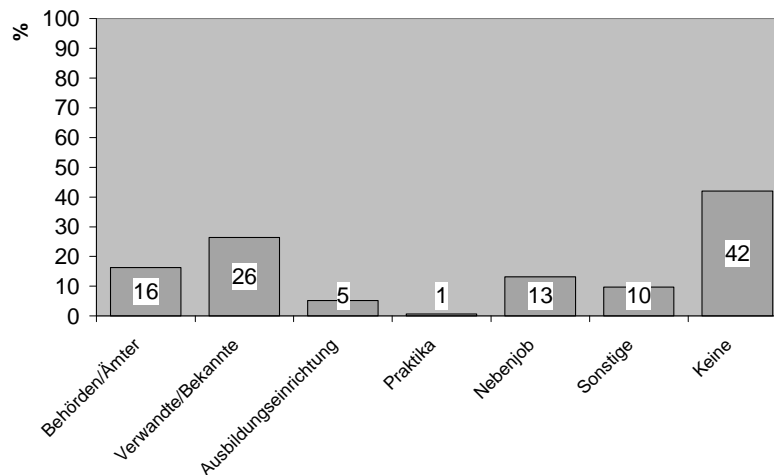
Auszubildenden der Jugendberufshilfe höher. In den Interviews berichteten die nicht mehr im Elternhaus lebenden Auszubildenden durchweg von ihrer kritischen finanziellen Situation. Die wenigsten haben einen Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe. Die ihnen zur Verfügung stehenden Mittel sind mitunter so gering, dass sie ein unzumutbar hohes Maß an Sparsamkeit erfordern und nur knapp die nötigsten Ausgaben finanziert werden können. In Einzelfällen waren sich die Interviewpartner sogar unsicher, ob sie angesichts ihrer finanziellen Situation in der Lage sein werden, die Ausbildung zu beenden.

Einige derjenigen Auszubildenden, die noch in der elterlichen Wohnung leben, müssen einen erheblichen Anteil ihrer Vergütung zu Hause abgeben. In den Interviews äußerten sich die Auszubildenden nur selten konkret zu eventuellen Verschuldungssituationen. Einige müssen von der Ausbildungsvergütung ihre Schulden abzahlen. Das Erreichen des Ausbildungsabschlusses ist für viele Interviewpartner primär im Hinblick auf eine Verbesserung der finanziellen Situation von Bedeutung.

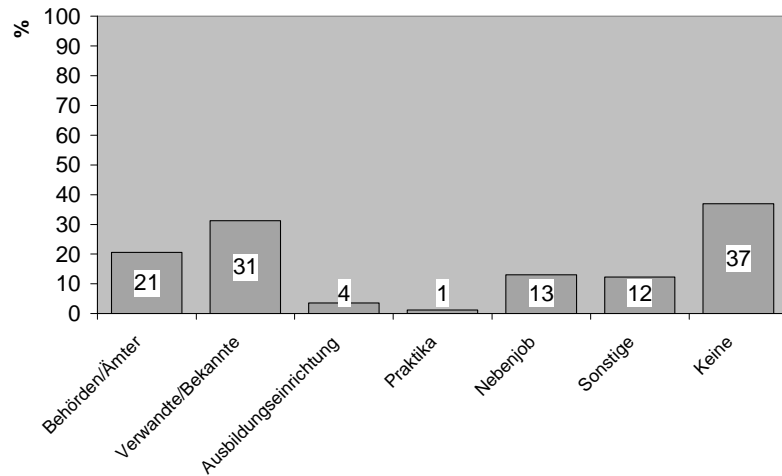
Zusätzliche Einkünfte beziehungsweise Hilfen

Im Folgenden wird dargestellt, in welchem Ausmaß die Auszubildenden zusätzliche Einkünfte beziehungsweise Hilfen von Behörden/ Ämtern, Eltern, Verwandten und Bekannten, von der Ausbildungseinrichtung, von den Praktikumsbetrieben sowie durch einen Nebenjob haben beziehungsweise erhalten, und welche sonstigen Einkünfte es gibt (Frage 10).¹³¹

Auszubildende Jugendberufshilfe (n=288)



¹³¹ Aufgrund der bei dieser Frage möglichen Mehrfachnennungen ergeben die in der Graphik dargestellten Anteile insgesamt mehr als 100%.

Auszubildende Ausbildungsprogramm (n=252)**Gesamtbetrachtung**

Die statistische Auswertung zeigt, dass ein relativ großer Teil der Auszubildenden beider Programme neben der Ausbildungsvergütung keine zusätzlichen Einkünfte hat. Der Anteil derer, die von Verwandten oder Bekannten unterstützt werden, liegt bei den Auszubildenden der Jugendberufshilfe bei 26 % und bei den Auszubildenden des Ausbildungsprogramms bei 31 %. Ansprüche auf finanzielle Hilfen von Ämtern und Behörden haben im Rahmen der Jugendberufshilfe 16 %, bei den Auszubildenden des Ausbildungsprogramms sind es 21 %. In beiden Programmen haben jeweils etwa 13 % der Auszubildenden Einkünfte durch einen Nebenjob. Der Anteil derer, die zusätzliche Hilfen von der Ausbildungseinrichtung erhalten, liegt bei den Auszubildenden der Jugendberufshilfe bei 5 % und bei den Auszubildenden des Ausbildungsprogramms bei 4 %. In beiden Programmen gibt es kaum Auszubildende, die Einkünfte durch Praktika erzielen. 10 % der Auszubildenden der Jugendberufshilfe und 12 % der Auszubildenden des Ausbildungsprogramms gaben an, neben ihrer Vergütung sonstige Einkünfte aus Sozialhilfe, Waisen- beziehungsweise Halbwaisenrenten oder Kindergeld zu haben. Einige nannten an dieser Stelle ihren Ehemann oder Partner, ihre Mitbewohner oder Betreuer. Andere verdienen sich mit Gelegenheitsjobs, zum Beispiel dem Austragen von Zeitungen oder Babysitting, etwas Geld hinzu.¹³²

Viele der befragten Auszubildenden schätzen ihre finanzielle Situation zwar als problematisch ein, sehen sich jedoch außerstande, wie einige ihrer Kollegen neben der Ausbildung eine Beschäftigung anzunehmen. Die meisten Auszubildenden müssen sehr sparsam wirtschaften, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Die Interviewpartner erhalten mitunter von ihren Eltern das Kindergeld. Einige können sich von ihren Eltern bei finanziellen Engpässen Unterstützung holen. Die Mitarbeiter berichteten, dass vielen Auszubildenden diese Möglichkeit jedoch nicht offen steht, weil sie keinen Kontakt mehr zu ihren Eltern haben oder diese ohne Beschäftigung sind. Die Unterschiede hinsichtlich der finanziellen Hilfen von Ämtern und Behörden in beiden Programmen erklären sich unter anderem durch die unterschiedlich hohe Ausbildungsvergütung.

¹³² Bei keiner Antwortkategorie ergeben sich statistisch signifikante Unterschiede zwischen beiden Programmen.

Die meisten Interviewpartner, die allein oder mit Bekannten in einer Wohnung leben, berichteten von den vergeblichen Versuchen, eine Berufsausbildungsbeihilfe zu erhalten. Mit Unterstützung der Mitarbeiter gelang es nur in einzelnen Fällen, die Zahlung ergänzender Sozialhilfe, die Auszubildenden nicht mehr gewährt wird, durchzusetzen. Mitunter wurde der Antrag mit der Empfehlung abgelehnt, die Ausbildung abzubrechen und eine Beschäftigung aufzunehmen.

Einige Auszubildende erhalten Waisen- beziehungsweise Halbwaisenrenten. Ein Teil der Interviewpartner gab an, während der Praktika ein Entgelt erhalten zu haben. Unter den interviewten Auszubildenden gehen einige an den Wochenenden einer Nebenbeschäftigung nach. Der Verdienst bewegt sich in Einzelfällen in Höhe der Ausbildungsvergütung. Die Nebenbeschäftigung ermöglicht es ihnen, die Ausbildung weiterzuführen, das heißt die für den Lebensunterhalt notwendigsten Kosten zu decken.

Einige Interviewpartner in der Jugendberufshilfe berichteten, in finanziellen Notsituationen in ihren Einrichtungen finanziell unterstützt zu werden. Dadurch konnten sie ihre Ausbildung weiterführen. In einigen Einrichtungen gibt es Zuschüsse für Essengeld und Fahrkarten.

Anhang 3

Beantwortung der Leitfragen

Wie förderlich oder hinderlich gestaltet sich die Kooperation zwischen den Ausbildungsträgern und der Berufsschule?	2
Wie förderlich oder hinderlich gestaltet sich die Kooperation zwischen den Ausbildungsträgern und den Betrieben?.....	3
Welchen Einfluss hat die Kombination von Lernorten, vor allem die Nähe zum Betrieb auf die Qualität einer Maßnahme?	4
Mit welchen Zielen verknüpfen die Zuwendungsgeber die Förderung?	6
In welchem Umfang sind die Zielvorgaben und die Mittelzuweisung der staatlichen Förderung geeignet, die Träger in den Stand zu versetzen, Jugendliche zu einem Berufsabschluss zu führen?	7
Welche Auswahlmechanismen bestimmen die Lernkarrieren vom Ende der Schulzeit bis hin zum Berufsabschluss, zum Beispiel das Verteilungsverfahren des Arbeitsamtes, insbesondere die Zuweisung von Jugendlichen zu den Trägern der außerbetrieblichen Ausbildung?	9
In welcher Relation steht die außerbetriebliche zur betrieblichen Ausbildung hinsichtlich des Prüfungserfolgs und der Vertragslösung?	11
Welche Chancen haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der außerbetrieblichen Ausbildung, einen Berufsabschluss in einem Beruf mit hohen Integrationschancen zu erwerben?	12
Vorschläge für die Schaffung förderlicher Rahmenbedingungen	13
Handlungsvorschläge zur Optimierung des Ausbildungsprogramms beziehungsweise der Jugendberufshilfe.....	13
Hinweise auf die bessere Nutzung der Marktressourcen, vor allem im Blick auf eine größere Betriebsnähe	14
Verbesserung des Mitteleinsatzes unter Beachtung der veränderten Förderungsmaxime von der Input- zur Outputorientierung der Träger	14
Vorschläge zur Weiterentwicklung der Angebote der Träger	16
Vorschläge für Veränderungen in der Organisation des Gesamtsystems, um die Integrationschancen zu verbessern	16

Beantwortung der Leitfragen

Im Folgenden werden die im Ausschreibungstext formulierten Leitfragen an die Evaluation beantwortet. Diese Leitfragen werden nicht durch einzelne Aussagen beantwortet, sondern unter Berücksichtigung der Interdependenz von Arbeitsmarkt, Ausbildung und staatlicher Förderung im Rahmen der Nichtklassischen Theorie der Selbststeuerung. So lassen sich die an die Evaluation gerichteten Leitfragen jeweils bezogen auf den gegebenen Zustand der Systeme Ausbildungsprogramm, Jugendberufshilfe und ihre jeweiligen Rahmenbedingungen sowie bezogen auf die einzelnen Träger als Organisationen mit ihren Entwicklungsmöglichkeiten beantworten.

Wie förderlich oder hinderlich gestaltet sich die Kooperation zwischen den Ausbildungsträgern und der Berufsschule?

Die statistische Auswertung ergab, dass in beiden Programmen ein regelmäßiger Kontakt zwischen den Ausbildungsträgern und der Berufsschule besteht. Die Mitarbeiter nehmen vor Ort an Zeugiskonferenzen oder anderen jährlichen Treffen teil und halten während der Unterrichtszeiten telefonischen Kontakt mit den Berufsschullehrern. Über Verspätungen und Fehlzeiten werden die Ausbildungsträger in der Regel von den Berufsschulen informiert; in einigen Fällen geschieht dies jedoch erst nach Beendigung mehrwöchiger Unterrichtsblöcke.

Sowohl die statistische Auswertung als auch die Interviews ergaben, dass die Berufsschulinhalte und die praktische Ausbildung relativ gut aufeinander abgestimmt sind. Nur in Einzelfällen wurde eine fehlende Abstimmung beklagt.

Die Mehrzahl der Auszubildenden im Rahmen des **Ausbildungsprogramms** besucht Sonderklassen, in denen der Berufsschulanteil höher ist, der zu erlernende Unterrichtsstoff reduziert ist und die Vermittlung der Unterrichtsinhalte kleinschrittiger erfolgt. Die Mehrheit der Berufsschullehrer ist bemüht, auf die besondere Situation der Auszubildenden einzugehen und inhaltliche Absprachen einzuhalten. Dadurch wird ein Teil der Unterstützung aus dem Förderunterricht in den Berufsschulunterricht verlagert. Der Kontakt zur Berufsschule wird sowohl von den Ausbildern, Sozialpädagogen als auch von den Förderlehrern, in Einzelfällen auch von der Einrichtungsleitung aufrechterhalten. Die Intensität des Kontaktes der Mitarbeiter zur Berufsschule ist sehr unterschiedlich und reicht von einmal jährlichen Treffen mit den jeweiligen Klassenlehrern bis hin zu wöchentlichen Telefonaten und Treffen. In Einzelfällen bemühen sich die Förderlehrer um eine Abstimmung der Inhalte des Förderunterrichts mit dem Berufsschulunterricht und es erfolgt ein Austausch über eventuelle Wissenslücken der Auszubildenden. Bei einem Träger wird versucht, die Inhalte des Berufsschulunterrichts mit den Lernvorgängen in der Übungsfirma abzustimmen.

Der Großteil der Auszubildenden im Rahmen der **Jugendberufshilfe** besucht in der Berufsschule gemeinsame Klassen mit betrieblichen Auszubildenden. Dies ist möglich, da bei den Ausbildungsträ-

gern mit der fachlichen Ausbildung Förderunterricht und eine intensive sozialpädagogische Betreuung einhergehen. Nur in Einzelfällen wurde beklagt, dass die Berufsschullehrer nicht auf die Besonderheiten der Auszubildenden eingehen oder Vorbehalte gegenüber den Teilnehmern einer außerbetrieblichen Ausbildung haben. Der Kontakt zur Berufsschule wird auch bei den Ausbildungsträgern der Jugendberufshilfe von Mitarbeitern unterschiedlicher Berufsgruppen aufrechterhalten. Bis auf wenige Ausnahmen bestehen regelmäßige, während der Unterrichtsblöcke vielfach sogar wöchentliche Kontakte. Diese Kontakte dienen der Anwesenheitskontrolle und dem Informationsaustausch über einzelne Auszubildende, insbesondere bei aufgetretenen Problemen. Ein Teil der Mitarbeiter ist bemüht, bei den Berufsschullehrern Verständnis für die besondere Situation einzelner Auszubildender zu wecken. Insbesondere bei einem Träger wird die Berufsschule als ein integraler Bestandteil der Ausbildung gewertet; hier gehen die Kontakte mit den Berufsschullehrern über eine bloße Kontrolle der Anwesenheit hinaus. Es findet eine inhaltliche Abstimmung zwischen dem Berufsschulunterricht und den praktischen Lerninhalten statt. Angestrebt wird eine optimale Förderung sowohl der schwächeren als auch der stärkeren Auszubildenden in der Berufsschule.

Die Kooperation mit den Berufsschulen besteht in **beiden Programmen** im Wesentlichen aus persönlichen Kontakten zwischen den Mitarbeitern der jeweiligen Ausbildungsträger und einzelnen Berufsschullehrern. Eine institutionalisierte Form der Kooperation ist nicht erkennbar.

Wie förderlich oder hinderlich gestaltet sich die Kooperation zwischen den Ausbildungsträgern und den Betrieben?

Eine Kooperation zwischen den Ausbildungsträgern und Betrieben findet nahezu ausschließlich im Rahmen der Praktikumsakquisition und -begleitung statt. Vor Beginn des Praktikums sprechen sich die Mitarbeiter vor Ort über die in Frage kommenden Arbeitsinhalte ab, um einer Über- oder Unterforderung vorzubeugen. In der Regel werden die Betriebe im Verlauf des Praktikums mindestens einmal besucht, und es wird vereinbart, dass sich die dortigen Mitarbeiter bei den Ausbildungsträgern melden, sofern Schwierigkeiten auftreten. Bei Besuchen in den Praktikumsbetrieben bemühen sich die Mitarbeiter darum, einen Eindruck davon zu erhalten, wie die Auszubildenden mit den Anforderungen zurechtkommen.

Ein Großteil der Ausbildungsträger im Rahmen des **Ausbildungsprogramms** kooperiert seit mehreren Jahren mit einem festen Kreis von Praktikumsbetrieben, die jeweils eine relativ große Anzahl von Auszubildenden aufnehmen. Bei zwei Ausbildungsträgern findet die praktische Ausbildung überwiegend in Form von Praktika in Partnerbetrieben statt. Hier achten die Mitarbeiter auf die Einhaltung des Ausbildungsrahmenplans und halten vor Ort Kontakt zu den Auszubildenden. In Konfliktfällen sorgen die Mitarbeiter für einen Wechsel des Betriebs. Bei den übrigen Ausbildungsträgern ergänzen die Praktika die Ausbildung, indem sie Erfahrungen mit der betrieblichen Realität ermöglichen. In der Regel wird die Begleitung während der Praktika von Ausbildern beziehungsweise Sozialpädagogen gewährleistet. Bei einem Träger ist eine Planstelle zur Praktikumsbetreuung eingerichtet worden. Die Akquisition von Praktikumsbetrieben ist für die Mitarbeiter zeitaufwendig und mit viel Überzeugungsarbeit verbunden. In einigen Einrichtungen sollen sich die Auszubildenden zunächst selbständig um

einen Praktikumsplatz bemühen, um die spätere Arbeitsplatzsuche zu trainieren. Erst wenn die Bemühungen der Auszubildenden erfolglos bleiben, greifen die Mitarbeiter unterstützend ein. Die Mitarbeiter halten während der Praktika zu den Betrieben und den Auszubildenden Kontakt und stellen so das regelmäßige Erscheinen und einen Austausch über betriebliche Erfahrungen sicher. Sie achten darauf, dass die Auszubildenden nicht ausschließlich für Hilfsarbeiten eingesetzt werden. Seit 1996 werden durch einige Träger im Rahmen der Ausbildungspartnerschaften leistungsstärkere Auszubildende im dritten Lehrjahr in Betriebe vermittelt, um dort ihre Ausbildung zu beenden.

Eine Reihe von Mitarbeitern der Ausbildungsträger im Rahmen der **Jugendberufshilfe** unterhält vielfältige Kontakte zu Betrieben ihrer Branche, teilweise werden auch neue Betriebe akquiriert. Viele Mitarbeiter berichten, dass sie in den Betrieben feste Ansprechpartner haben, mit denen sie sich über den Einsatz von Auszubildenden austauschen oder sich über eventuelle Probleme informieren. Die Mitarbeiter halten während der Praktika in der Regel Kontakt zu den Auszubildenden und intervenieren beziehungsweise motivieren beispielsweise, wenn sich einzelne den Anforderungen nicht gewachsen fühlen. Durch die Auswahl geeigneter Praktikumssteilnehmer bemühen sich einige Ausbildungsträgern darum, die Kontakte zu ausgewählten Betrieben aufrechtzuerhalten. Einige Mitarbeiter erhalten über ihre Kontakte zu Firmen Außenaufträge, in Einzelfällen können die Auszubildenden in diesen Firmen an der Auftragsbearbeitung teilnehmen. Ein Träger bietet Auszubildenden im Rahmen der Ausbildungskooperative die Möglichkeit, ihre Ausbildung in einem Betrieb zu absolvieren, wobei die sozialpädagogische Betreuung und die Erteilung von Förderunterricht weiterhin durch den Träger gewährleistet werden. Der für die Ausbildungskooperative zuständige Sozialpädagoge akquiriert die Betriebe, schließt mit ihnen Ausbildungsverträge ab und stellt die Ausbildungsvergütung sowie die sozialpädagogische Betreuung sicher.

Die statistische Auswertung ergab Unterschiede in **beiden Programmen** in Bezug auf die Intensität des Kontaktes zu Betrieben und Auszubildenden während der Praktika. Die Mitarbeiter der Jugendberufshilfe stimmten der Frage nach dem Kontakt zu den jeweiligen Betrieben und zu den Auszubildenden während der Praktika stärker zu als die Mitarbeiter des Ausbildungsprogramms. Die überwiegend selbständige Praktikumsuche der Auszubildenden wird durch die statistische Erhebung nahezu übereinstimmend von jeweils 61 % der Teilnehmer beider Programme bestätigt.

Unabhängig von der Dauer, Anzahl und Funktion der Praktika werden die Kontakte zu Betrieben durch das Engagement der jeweiligen Mitarbeiter gewährleistet. Nur in Einzelfällen, zum Beispiel bei der fast durchgängigen Bearbeitung von Außenaufträgen während der Ausbildung, werden keine Praktika durchgeführt beziehungsweise nur auf Wunsch der Auszubildenden organisiert.

Welchen Einfluss hat die Kombination von Lernorten, vor allem die Nähe zum Betrieb auf die Qualität einer Maßnahme?

Die untersuchten Ausbildungsmaßnahmen sind durch eine Kombination verschiedener Lernorte gekennzeichnet. In der Regel bestehen neben dem Ausbildungsträger die Lernorte Berufsschule, Praktikumsbetrieb beziehungsweise Partnerbetrieb. In überbetrieblichen Ausbildungskursen werden die

Auszubildenden in spezielle Arbeitsinhalte eingeführt und erhalten dort teilweise Zertifikate. Da der Lernort Ausbildungsträger in der Zusammenfassung der Trägerauswertung eingehend gewürdigt wurde und der Lernort Berufsschule bei der Beantwortung der vorgehenden Leitfrage umfassend behandelt wurde, konzentriert sich die Beantwortung dieser Leitfrage auf den Lernort Betrieb.

Als besondere Erfahrungen aus den Praktika nannten die Auszubildenden beider Programme den Umfang der Kundenkontakte und den betrieblichen Arbeitsdruck. Mitunter wurden sie in Tätigkeiten eingeführt, die sie in ihrer Ausbildungseinrichtung noch nicht kennen gelernt hatten. Ein Großteil der Auszubildenden sieht in den Praktika eine wichtige Möglichkeit, um einen Kontakt zu potenziellen Arbeitgebern aufzubauen.

Praktika werden bei den Ausbildungsträgern des **Ausbildungsprogramms** abhängig von der Ausbildungsorganisation in unterschiedlicher Häufigkeit und Dauer absolviert. Hierdurch können die Auszubildenden Erfahrungen in der betrieblichen Realität sammeln und sich eventuelle Übernahmechancen erschließen. Die Mitarbeiter sind bestrebt, Praktikumsbetriebe zu akquirieren, in denen die Auszubildenden möglichst viele unterschiedliche Arbeiten kennen lernen und das bereits Gelernte anwenden können. Bei einigen Ausbildungsträgern sollen sich die Auszubildenden zunächst selbständig um einen Praktikumsplatz bemühen, um die spätere Arbeitsplatzsuche zu trainieren. Erst wenn die Bemühungen der Auszubildenden erfolglos bleiben, greifen die Mitarbeiter unterstützend ein. Während der Praktika sammeln die Auszubildenden Erfahrungen in einer beruflichen Ernstsituation und mit festen Hierarchieebenen. Sie erfassen die Notwendigkeit des pünktlichen Erscheinens. Dem Großteil der Auszubildenden gefallen die Praktika; sie können viel lernen, interessante und abwechslungsreiche Tätigkeiten durchführen und werden in die Arbeitsabläufe eingebunden. Einige erhoffen sich die Übernahme durch ihren Praktikumsbetrieb; manche erhielten bereits entsprechende Angebote. Mitunter kommt es während der Praktika zu Abbrüchen aus Überforderung aufgrund der ausgedehnten Arbeitszeiten, der betrieblichen Arbeitsatmosphäre oder des Arbeitstempos.

Die Anzahl und Dauer der Praktika wird von den Ausbildungsträgern im Rahmen der **Jugendberufshilfe** unterschiedlich gehandhabt. Die Praktika dienen dazu, die Arbeit in einem Betrieb der freien Wirtschaft kennen zu lernen und sich dadurch bessere Arbeitsmarktchancen zu erschließen. Mitunter ist ein Wechsel in die betriebliche Ausbildung möglich, oder es wird ein Beschäftigungsangebot ausgesprochen. In der Regel werden die Auszubildenden dazu angehalten, sich zunächst selbständig um einen Praktikumsplatz zu bemühen. Erst wenn deren Suche erfolglos bleibt, greifen die Mitarbeiter unterstützend ein und helfen, einen geeigneten Praktikumsbetrieb zu finden. Einige begleiten die Auszubildenden zu Vorstellungsterminen. Es werden Betriebe ausgewählt, die im Hinblick auf die Besonderheiten der Jugendlichen geeignet sind, die Möglichkeit zur Vertiefung bestimmter Ausbildungsinhalte oder einen vielseitigen Einsatzbereich zu bieten. Die Mitarbeiter stellen sicher, dass die Auszubildenden nicht ausschließlich für Hilfstätigkeiten eingesetzt werden. Zur Aufnahme von Praktika müssen die meisten Auszubildenden zunächst motiviert werden; nach anfänglichen Unsicherheiten haben die Auszubildenden dann jedoch Spaß daran, das bereits Gelernte praktisch anwenden, abwechslungsreiche Tätigkeiten ausführen und ihre Leistungen besser einschätzen zu können. Zudem bietet sich die Gelegenheit, Erfahrungen im Kundenkontakt zu sammeln und sich beruflich zu orientieren.

Während der Praktika erfassen die Auszubildenden die Notwendigkeit pünktlichen Erscheinens und schnellen Arbeitens als realistische Forderung. Sie begrüßen die vielfältigen Lernmöglichkeiten durch die Einbindung in verschiedene Arbeitsabläufe, lernen den betrieblichen Konkurrenzdruck, mitunter auch die Akkordarbeit, kennen. Die Auszubildenden sollen verschiedene Betriebe, Arbeitsbereiche und Spezialgebiete kennen lernen. Einige Mitarbeiter achten bei der Auswahl der Praktika darauf, dass dort Inhalte vermittelt werden, die der Ausbildungsträger nicht abdecken kann. Bei der Planung des letzten Praktikums legen viele Mitarbeiter auf eine passgenaue Vermittlung in bestimmte Betriebe Wert, um eine Übernahme zu initiieren.

Bei den Ausbildungsträgern **beider Programme** mit einer werkstattähnlichen Ausbildungsorganisation und Ausbildungsträgern mit Übungsfirmen erfüllen die betrieblichen Praktika eine ausbildungsergänzende Funktion, die die Qualität der Ausbildungsmaßnahme erheblich steigert. Bei zwei Ausbildungsträgern findet die praktische Ausbildung überwiegend in Partnerbetrieben statt. Hier sind die Praktika integraler Bestandteil der Ausbildung, die Tätigkeit der Mitarbeiter dieser Ausbildungsträger beschränkt sich hier im Wesentlichen auf eine schulisch begleitende und fachlich kontrollierende Funktion. Die Qualität der Ausbildungsmaßnahme hängt somit wesentlich von der Umsetzung des Ausbildungskonzeptes des jeweiligen Partnerbetriebes ab.

Mit welchen Zielen verknüpfen die Zuwendungsgeber die Förderung?

In den Ausbildungsmaßnahmen des **Ausbildungsprogramms** sollen neben dem erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung eine Förderung und Stabilisierung der Persönlichkeit erfolgen, berufliche Handlungskompetenzen vermittelt werden und ein Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung beziehungsweise in eine Erwerbstätigkeit ermöglicht werden. Als Kostenträger bestimmt die Behörde die Zielvorgaben, leistet Richtungsarbeit und ermöglicht bei der Umsetzung Ausgestaltungsfreiräume. Das Fachreferat achtet bei den Trägern auf die Ausbildungsqualität und vertritt die Angelegenheiten der Träger in der Behörde; so können die Leistungskriterien erfüllt werden.

Die Ausbildungsträger im Rahmen des Ausbildungsprogramms informieren das Fachreferat über die Qualifikation und die Koordination des Personals, über die Gestaltung der Werkstatt- und Büroarbeit, über die Durchführung der Praktika, über die Zusammenarbeit mit der Berufsschule sowie über die Hilfen beim Übergang in eine Beschäftigung. Die Ausbildungsträger begreifen die anzufertigenden Sachberichte als Instrument der Qualitätssicherung. Es wird eine Teilnehmerstatistik erhoben; in diesem Rahmen geben die Mitarbeiter unter anderem Auskunft über die Ursachen eventueller Ausbildungsabbrüche. Von Bedeutung ist, ob die Inhalte des Ausbildungsrahmenplans abgedeckt werden konnten.

In der Berufsausbildung im Rahmen der **Jugendberufshilfe** sollen jungen Menschen zum Ausgleich sozialer Benachteiligungen und individueller Beeinträchtigungen sozialpädagogisch orientierte Ausbildungsmöglichkeiten angeboten werden, die in Verbindung mit der beruflichen Qualifizierung auch die Stabilisierung und Förderung der Persönlichkeitsentwicklung und eine zukunftsorientierte Lebensperspektive ermöglichen. Der Kostenträger achtet auf die Einhaltung der in § 13 des Kinder- und Jugend-

hilfegesetzes formulierten Ziele, die eine Persönlichkeitsstabilisierung und berufliche Integration des Teilnehmerkreises, das heißt eine ganzheitliche Förderung im Rahmen der Ausbildung, umfassen, und ermöglicht den Trägern bei der Umsetzung Ausgestaltungsfreiräume. Das Fachreferat vertritt die Angelegenheiten der Träger in der staatlichen Einrichtung, die für die Jugendberufshilfe verantwortlich ist und steuert mit Fach- und Ressourcenverantwortung die Umsetzung der Maßnahmeziele. Die Ausbildungsträger im Rahmen der Jugendberufshilfe sollen darauf hinwirken, dass die Auszubildenden in ihrer Eigenständigkeit gefördert, das heißt insbesondere mit grundlegenden Fertigkeiten der Existenzsicherung vertraut gemacht und gegebenenfalls unterstützt werden. Es soll eine Integration in das öffentliche Leben gefördert werden.

Die Ausbildungsträger informieren das Fachreferat unter anderem darüber, inwieweit sich die persönliche Situation der Teilnehmer verbessert und gefestigt hat; des Weiteren findet eine Verbleibsanalyse statt, die, je nach Wissensstand, weitergeführt beziehungsweise korrigiert werden soll. Die Bewertung der Träger erfolgt ergänzend anhand der anzufertigenden Sachberichte und der jährlich stattfindenden Workshops mit den Trägern. Wesentliche Bedeutung gewinnt in diesem Rahmen die Gewährleistung einer intensiven und kontinuierlichen Betreuung der Zielgruppe in Verbindung mit einer Berufsausbildung. Die Betreuung soll sich sowohl auf die Lernschwierigkeiten der Teilnehmer beziehen als auch auf Hilfestellungen im persönlichen Bereich.

In welchem Umfang sind die Zielvorgaben und die Mittelzuweisung der staatlichen Förderung geeignet, die Träger in den Stand zu versetzen, Jugendliche zu einem Berufsabschluss zu führen?

Die Erfahrungen der Ausbildungsträger im Rahmen des **Ausbildungsprogramms** mit der Festbetragsfinanzierung sind durchweg positiv; Einschränkungen der Ausbildungsqualität sind nicht eingetreten. Über die Höhe der Budgets neuer Maßnahmen wird jährlich verhandelt; damit ist innerhalb der in der Regel dreijährigen Förderdauer zudem eine Anpassung an die steigenden Personalkosten möglich.

Die Träger des Ausbildungsprogramms müssen mit einem sehr begrenzten Etat wirtschaften; die jeweiligen Leiter verwenden einen Großteil ihrer Arbeitszeit auf die Existenzsicherung der Träger. Die Ausbildungsträger verfügen über noch hinreichende Ressourcen. Die Mitarbeiter müssen über ihre Leistungskapazität hinaus ausbilden und betreuen. Diejenigen Auszubildenden, die bei ihren Eltern leben, kommen relativ gut zurecht, während diejenigen, die allein leben, unter enormen finanziellen Schwierigkeiten leiden, neben der Ausbildung arbeiten oder diese abbrechen müssen. Die finanzielle Situation der Jugendlichen ist der häufigste Grund für Abbrüche.

Bei Beibehaltung beziehungsweise Verschlechterung der finanziellen Situation ist angesichts der Überlastung der Mitarbeiter mit dem Eintreten einer Krise zu rechnen, das heißt, dass die Ausbildung und die Betreuung nicht mehr in dem erwarteten Rahmen gewährleistet werden können. Unter großen Anstrengungen werden die Kürzungen der durch das Arbeitsamt finanzierten Maßnahmen aufgefangen, die Existenz der Träger durch die Akquisition neuer Maßnahmen gesichert und die finanzielle

Situation der Auszubildenden durch ergänzende Hilfen zu verbessern versucht. Bei zwei Trägern findet ein Teil der Ausbildung in Partnerbetrieben statt; hierdurch ergeben sich finanzielle Erleichterungen. Es besteht die Sorge vor zukünftigen Kürzungen der Behördenzuwendungen. Zwei Träger expandierten in relativ kurzer Zeit, um ihre Existenz abzusichern. In Einzelfällen wird versucht, dieses Ziel langfristig durch einen Personalabbau zu erreichen. Viele Mitarbeiter kritisieren die unzumutbare personelle Situation bei Krankheit oder Urlaub von Kollegen und die Tendenz, mit immer weniger Personal eine steigende Anzahl von Auszubildenden betreuen zu müssen. Sie sehen sich in der Situation, ständig neu Prioritäten setzen zu müssen. Auch die Auszubildenden müssen mit Einschränkungen zurechtkommen, zum Beispiel mit der begrenzten Ansprechbarkeit einiger Mitarbeiter. Die Mitarbeiter gewährleisten, trotz häufiger Überlastung, die Ausbildung und die Betreuung des Teilnehmerkreises, so dass der Ausbildungserfolg mit einer Ausnahme hoch ist. Die Auszubildenden fühlen sich zum Großteil gut unterstützt und beraten.

Seit der Einführung der Festbetragsfinanzierung haben die Ausbildungsträger im Rahmen der **Jugendberufshilfe** größere Freiräume bei der Einteilung und Verwendung ihrer Ressourcen. Es bestehen mittlerweile in Bezug auf die Rücklagenbildung bei den Trägern keine Unsicherheiten mehr. Beeinträchtigend wirken die im Zuge der Haushaltskonsolidierung vorgenommenen Einsparungen, nach denen die Ausbildungsvergütungen bei Neuaufnahmen den Sätzen des Ausbildungsprogramms unterliegen. Die Auszubildenden müssen daher deutliche Einbußen hinnehmen. Insbesondere die finanzielle Situation derjenigen Auszubildenden, die zum Familienunterhalt beitragen müssen, wird dadurch sehr kritisch.

Die Ausbildungsträger der Jugendberufshilfe verfügen über ausreichende Ressourcen, die eine Ausbildung nach hohen fachlichen Standards sowie eine umfassende Betreuung ermöglichen. Die Leiter sichern die Existenz der Träger ab und achten auf eine angemessene Verteilung der Zuwendungen. Sie bemühen sich um die Erschließung zusätzlicher Finanzquellen und um das Angebot neuer Projekte. Die Mitarbeiter verwalten die jeweiligen Budgets und gehen verantwortungsvoll und sparsam mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln um. Auszubildende, die in einer eigenen Wohnung leben und sich deshalb häufig in einer finanziellen Notlage befinden, erhalten in den Einrichtungen umfassende Beratungen, in einigen Fällen sogar finanzielle Hilfestellungen. Die Mitarbeiter kümmern sich um die Beantragung finanzieller Hilfen und um bezahlbaren Wohnraum sowie um die Sicherstellung gemeinsamer Mahlzeiten. Die Kürzungen bei den Berufsvorbereitungsmaßnahmen bedrohten bisher größtenteils noch nicht die Existenz der Träger.

Die Ausbildungsträger gestalten die Zielvorgaben des Kostenträgers, teilweise nach eigenen, noch anspruchsvolleren Kriterien, flexibel und effektiv aus. Die Mitarbeiter gewährleisten durch eine berufsgruppenübergreifende Teamarbeit eine umfassende sozialpädagogische, fachliche und schulische Unterstützung der oft sehr leistungsschwachen Auszubildenden sowie deren Prüfungserfolge. Nur in einigen Einrichtungen eines Trägers können die sozialpädagogischen Mitarbeiter lediglich eine Krisenintervention leisten. Bis auf einzelne Ausnahmen fühlen sich die Auszubildenden in ihren Einrichtungen in fachlicher und persönlicher Hinsicht sehr gut betreut.

Die Ausbildungsträger können hohe Prüfungserfolge sowie eine geringe Anzahl von Kündigungen und Ausbildungsabbrüchen vorweisen. Im Hinblick auf den Ausbildungserfolg erweist es sich als günstig, Bewerber in einer Arbeits- und Berufsorientierung auf ihre Eignung und ihr Interesse überprüfen zu können und damit die Abbrecherquote innerhalb der ersten Ausbildungsmonate zu verringern.

Welche Auswahlmechanismen bestimmen die Lernkarrieren vom Ende der Schulzeit bis hin zum Berufsabschluss, zum Beispiel das Verteilungsverfahren des Arbeitsamtes, insbesondere die Zuweisung von Jugendlichen zu den Trägern der außerbetrieblichen Ausbildung?

Mit der Vermittlung von Bewerbern im Rahmen des **Ausbildungsprogramms** ist das Arbeitsamt beauftragt. Die Zuweisung funktioniert nicht immer reibungslos, da die Beratungsstellen Bewerber wohnort- und nicht branchen- oder berufsbezogen vermitteln und deren Mitarbeiter aufgrund der Personalsituation teilweise überlastet sind. Die von den Trägern an das Arbeitsamt verwiesenen Bewerber werden von der Berufsberatung oftmals nicht berücksichtigt. In der Regel lässt die Anzahl der vermittelten Bewerber den Mitarbeitern kaum Auswahlmöglichkeiten. Eine Ablehnung von Bewerbern ist ihnen somit nur bei gänzlicher Nichteignung möglich. Die Mitarbeiter bemühen sich dennoch, während des Vorstellungsgesprächs und der Orientierungspraktika einzuschätzen, ob ein Bewerber Interesse an der Ausbildung zeigt und eine reelle Chance hat, diese erfolgreich zu beenden. Einige Träger führen kleine Einstellungstests durch, um die für die Ausbildung notwendigen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu prüfen. Bei aller Bereitschaft, auch schwierige Bewerber aufzunehmen, müssen die Mitarbeiter doch den zur Verfügung stehenden Personalschlüssel beachten, der eine Intensivbetreuung nicht zulässt.

Zur Zielgruppe des Ausbildungsprogramms zählen sozial benachteiligte Jugendliche, die beispielsweise einen schlechten Schulabschluss haben, psychisch beeinträchtigt oder ausländischer Herkunft sind. Bei der Festlegung der Zielgruppe werden das jeweilige Gewerk und dessen Anforderungen berücksichtigt, entsprechend setzt sich auch der Teilnehmerkreis unterschiedlich zusammen. In Ausnahmefällen ist es möglich, Realschulabsolventen aufzunehmen, die beispielsweise ausländischer Herkunft sind oder die sich seit langer Zeit vergeblich um einen betrieblichen Ausbildungsplatz bemüht haben. Die Mitarbeiter bezeichnen Lernbeeinträchtigungen verbunden mit Konzentrationsschwierigkeiten, soziale Beeinträchtigungen und die Sprach- und Verständnisschwierigkeiten von Jugendlichen ausländischer Nationalität beziehungsweise Herkunft als die drei häufigsten Probleme der Auszubildenden.

Die statistische Auswertung ergab, dass 46 % der Jugendlichen unmittelbar vor Ausbildungsbeginn an einer Berufsvorbereitung teilgenommen haben und 20 % eine Schule besuchten. Nahezu 60 % der Auszubildenden haben einen Hauptschulabschluss, etwa 24 % einen Realschulabschluss. Etwas über 7 % haben keinen oder einen Förderschulabschluss. Der Altersdurchschnitt liegt bei etwas über 20 Jahren. Über 40 % der Teilnehmer sind ausländischer Nationalität.

Die Träger der **Jugendberufshilfe** haben bei eigenverantwortlicher Auswahl der Bewerber zu gewährleisten, dass diese der Zielgruppe sozial und individuell benachteiligter junger Menschen nach

§ 13 SGB VIII angehören. Vorrangig sollen junge Menschen mit den Angeboten der Jugendberufshilfe erreicht werden, die über keine stützenden Familienzusammenhänge verfügen, die es ihnen ermöglichen, Perspektiven für eine eigenständige, dauerhafte Existenzabsicherung zu entwickeln. Hierzu zählen junge Menschen, denen der Zugang zu einem Ausbildungsplatz im Dualen Ausbildungssystem erschwert ist, insbesondere diejenigen, die im Rahmen der Hilfen zur Erziehung oder im Bereich der Jugendsozialarbeit oder Jugendbewährungshilfe betreut werden, des Weiteren Jugendliche in ökonomisch unsicheren Lebensverhältnissen, junge Menschen mit einer Behinderung, mit fehlenden Bildungsabschlüssen und solche, die eine oder mehrere Ausbildungen abgebrochen haben. Geschlechtsspezifische Benachteiligungen und Problemlagen von ausländischen Jugendlichen werden besonders berücksichtigt.

Durch Berufsfindungstage, Tage der offenen Tür und Werbung in Jugendzentren, Beratungsstellen und Schulen erschließen sich die Träger einen geeigneten Bewerberkreis. Die Träger erfüllen die offiziellen Einstellungskriterien, beispielsweise zu einem Drittel ausländische Jugendliche, zur Hälfte Frauen und keine Bewerber, die älter als 24 Jahre alt sind, in die Ausbildung aufzunehmen. Lediglich in einigen Gewerken stehen wenig weibliche Bewerber zur Verfügung. Die meisten Einrichtungen legen neben den offiziellen auch interne Kriterien an. So nimmt beispielsweise ein Träger nur noch Bewerber bis zu 21 Jahren auf und andere Träger besonders leistungsschwache Jugendliche. Es werden solche Bewerber eingestellt, die in mehrfacher Hinsicht benachteiligt sind, die in der freien Wirtschaft keine Chance auf einen Ausbildungsplatz haben, die Hauptschul- oder Förderschulabsolventen sind beziehungsweise überhaupt keinen Schulabschluss haben. In einigen Werkstätten werden auch Jugendliche aus sehr ungünstigen familiären beziehungsweise sozialen Verhältnissen, aus Öffentlicher Erziehung oder mit psychischen Beeinträchtigungen eingestellt. Vereinzelt nehmen die Mitarbeiter auch Bewerber auf, die eine Ausbildung nur mit einer intensiven Betreuung erfolgreich abschließen können, zum Beispiel Analphabeten, Legastheniker oder straffällige Jugendliche. In Ausbildungsgängen mit hohen Anforderungen muss darauf geachtet werden, Bewerber einzustellen, die über mathematische Grundkenntnisse oder über ein gewisses Maß an Abstraktionsvermögen verfügen. Insbesondere bei einem Träger werden zunehmend leistungsstärkere Bewerber eingestellt, um erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse zu gewährleisten. Generell bemühen sich die Träger jedoch darum, eine Verschiebung des Teilnehmerkreises auf leistungsstärkere Jugendliche zu verhindern. Alle Mitarbeiter legen Wert auf die Einstellung von Bewerbern, die sich in die bestehende Gruppe integrieren lassen. Einige achten besonders auf Interesse und Motivation, andere prüfen anhand der Zeugnisse die Pünktlichkeit, die schulischen Leistungen und die Sprachkenntnisse der Bewerber. In einigen Einrichtungen werden bevorzugt Teilnehmer einer Berufsvorbereitung in die Ausbildung aufgenommen. In Orientierungspraktika und Vorstellungsgesprächen versuchen die Mitarbeiter, die Eignung der Bewerber einzuschätzen; in der Regel entscheidet das Mitarbeiterteam gemeinsam über die Einstellung. Die Mitarbeiter beschreiben die Auszubildenden in Bezug auf ihre Motivation und Leistungsfähigkeit als sehr unterschiedlich. Den fehlenden schulischen Grundkenntnissen und den mitunter erheblichen Konzentrationsschwierigkeiten versuchen sie unter anderem mit verschiedenen Übungen, Wiederholungen und regelmäßigen Tests zu begegnen. Einige Jugendliche leiden unter ihrer schwierigen familiären Situation, die ihnen eine Konzentration auf die Ausbildung erschwert.

Die statistische Auswertung ergab, dass 37 % der Jugendlichen unmittelbar vor der Ausbildung an einer Berufsvorbereitung teilgenommen haben, 26% besuchten eine Schule. Etwas über 62 % der Auszubildenden verfügen über einen Hauptschulabschluss, gut 14 % über einen Realschulabschluss. Etwa 20 % der Auszubildenden haben keinen oder einen Förderschulabschluss. Ein Drittel der Auszubildenden ist ausländischer Nationalität. Der Altersdurchschnitt liegt bei knapp 19 Jahren.

In welcher Relation steht die außerbetriebliche zur betrieblichen Ausbildung hinsichtlich des Prüfungserfolgs und der Vertragslösung?

Anhand statistisch erhobener Daten ist die Frage nach der Relation zwischen der außerbetrieblichen und der betrieblichen Ausbildung hinsichtlich des Prüfungserfolgs und der vorzeitigen Vertragslösung nicht beantwortbar.

Der Personenkreis beider Ausbildungsformen ist nicht vergleichbar, da in der außerbetrieblichen Berufsausbildung überwiegend Personen vertreten sind, die keine Chance auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz hatten. Die beiden untersuchten Programme sind, wenn auch mit unterschiedlicher Akzentuierung, auf sozial benachteiligte Jugendliche, Personen ausländischer Nationalität oder Herkunft, Jugendliche ohne beziehungsweise mit einem schlechten Schulabschluss sowie mit psychischen oder körperlichen Beeinträchtigungen ausgerichtet. Es bedarf einer besonderen Unterstützung, diesen Kreis von Jugendlichen zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu führen.

Tendenziell zeigen die vorliegenden Zahlen, dass die Vertragsauflösungen in der betrieblichen Ausbildung höher liegen als in der außerbetrieblichen Ausbildung. Dies ist in hohem Maße auch der sozialpädagogischen, schulischen und fachlichen Begleitung und Betreuung der Jugendlichen in der außerbetrieblichen Berufsausbildung zuzurechnen.

Die von den staatlichen Einrichtungen, die für das Ausbildungsprogramm und die Jugendberufshilfe verantwortlich sind, erwartete Quote der Prüfungserfolge wird in beiden Programmen übertroffen. Eine quantitative Darstellung der Relation zwischen der außerbetrieblichen und der betrieblichen Ausbildung ist auch hier nicht möglich, unter anderem da die für die betriebliche Ausbildung vorliegenden Zahlen alle Berufe einschließen, die zum Erhebungszeitpunkt in der Bundesrepublik angeboten werden. Die außerbetriebliche Berufsausbildung bietet hingegen nur für eine Auswahl von Berufen und für einen bestimmten Personenkreis die Möglichkeit eines Berufsabschlusses. Im Rahmen der außerbetrieblichen Berufsausbildung zählt nicht ausschließlich eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung, sondern auch der Erwerb beruflicher und sozialer Handlungskompetenzen, die Persönlichkeitsstabilisierung und eine Stärkung der Fähigkeiten, das Alltagsleben zu bewältigen und die eigene Existenz zu sichern. Dies kann im Rahmen der außerbetrieblichen Berufsausbildung durch eine umfassende und kontinuierliche Betreuung gewährleistet werden.

Welche Chancen haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der außerbetrieblichen Ausbildung, einen Berufsabschluss in einem Beruf mit hohen Integrationschancen zu erwerben?

Die Chancen der Absolventen der außerbetrieblichen Ausbildung, eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden, sind weniger von dem erlernten Beruf als vielmehr von der personellen Ausstattung, die bei den Trägern der Jugendberufshilfe deutlich besser ist als im Rahmen des Ausbildungsprogramms, sowie dem Engagement der Mitarbeiter bei der Entwicklung beruflicher Handlungskompetenzen und der Unterstützung bei der Vermittlung in den Arbeitsmarkt abhängig.

In der statistischen Erhebung stimmten die Mitarbeiter **beider Programme** der Aussage zu, dass die persönliche Stabilisierung der Auszubildenden die Voraussetzung für eine erfolgreiche Ausbildung und anschließende Vermittlung in den Arbeitsmarkt ist. Ein Großteil der Mitarbeiter bemüht sich um diese persönliche Stabilisierung der Auszubildenden, wozu insbesondere eine Stärkung des Selbstvertrauens und der Selbständigkeit sowie die Aufarbeitung schulischer Defizite zählen.

Die Mitarbeiter im Rahmen der Jugendberufshilfe schätzen die durchschnittlichen Vermittlungschancen ihrer Auszubildenden in den Ersten und in den Zweiten Arbeitsmarkt etwas besser ein als die Mitarbeiter des Ausbildungsprogramms. Insgesamt halten die Mitarbeiter die Arbeitsmarktchancen im Durchschnitt für befriedigend. Die Vermittlungschancen in den erlernten Beruf beurteilen die Mitarbeiter beider Programme im Durchschnitt als befriedigend, die Vermittlungschancen in eine ähnliche Branche werden positiver beurteilt.

Die Vermittlungsquote derjenigen Auszubildenden, die innerhalb des Ausbildungsjahrgangs 1997 ihre Abschlussprüfung bestanden haben, liegt in der Jugendberufshilfe bei 71 %, im Ausbildungsprogramm bei 49 %. Die Frage nach den Chancen, eine Arbeit im erlernten Beruf zu finden, wurde von den Auszubildenden der Jugendberufshilfe im Durchschnitt mit geringer Zustimmung und von den Auszubildenden des Ausbildungsprogramms mit geringer Ablehnung beantwortet. Ihre generellen Beschäftigungschancen beurteilen die Auszubildenden beider Programme positiver als ihre Chancen hinsichtlich einer Tätigkeit in dem erlernten Beruf. Die Einschätzung der Auszubildenden der Jugendberufshilfe ist sogar deutlich optimistischer als die ihrer Kollegen im Ausbildungsprogramm. Die statistische Auswertung zeigt, dass sich die Auszubildenden der Jugendberufshilfe der Unterstützung durch die Mitarbeiter bei der Vermittlung einer Stelle gewisser sind als ihre Kollegen im Ausbildungsprogramm.

Im Rahmen des **Ausbildungsprogramms** bemühen sich die Mitarbeiter in unterschiedlicher Weise und Intensität um die Vermittlung von Absolventen in eine Beschäftigung. Teils werden die Beschäftigungsmöglichkeiten durch Zusatzqualifikationen, zum Beispiel den Gabelstaplerschein und Computerkurse, zu verbessern versucht, teils durch eine engere Zusammenarbeit mit den Innungen und Betrieben. Einige Mitarbeiter nutzen ihre persönlichen Kontakte, um Absolventen eine Stelle zu vermitteln. Sie raten Absolventen beispielsweise, zunächst auch eine Teilzeitarbeit anzunehmen, um den gewohnten Arbeitsrhythmus nicht zu verlieren und sich weitere Beschäftigungsmöglichkeiten zu erschließen. Einige Mitarbeiter erkundigen sich beim Arbeitsamt regelmäßig nach freien Stellen und geben diese dann in der Einrichtung bekannt. In den meisten Einrichtungen erhalten die Auszubilden-

den Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen. Einige Mitarbeiter geben den Auszubildenden Verhaltensvorschläge für Vorstellungsgespräche, überprüfen die Bewerbungsunterlagen und helfen beim Sondieren von Stellenannoncen. Eine kontinuierliche Nachbetreuung findet nicht statt; die Absolventen können sich jedoch jederzeit an die Mitarbeiter wenden, um Gespräche zu führen und sich bei Bewerbungen unterstützen zu lassen.

Bei den Trägern der **Jugendberufshilfe** sind die Mitarbeiter um eine realitätsnahe Ausbildung bemüht, um die Jugendlichen auf ihre spätere Berufstätigkeit vorzubereiten. Durch das Engagement der Mitarbeiter werden, unabhängig von der Beschäftigungssituation in den verschiedenen Berufen, in der Regel relativ hohe Vermittlungserfolge erzielt. In einigen Einrichtungen wird vor Ausbildungsende ein Bewerbungstraining durchgeführt, um den Auszubildenden Ängste zu nehmen und ihnen einen Übergang in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Die Mitarbeiter erfragen die weiterführenden Pläne der Auszubildenden, informieren über Beratungsstellen und Projekte, die Beschäftigungsmöglichkeiten bieten, und nutzen private Kontakte, um den Absolventen eine Beschäftigung zu vermitteln. Einige Auszubildende bemühen sich bereits vor der Abschlussprüfung um eine Stelle. Zwei Einrichtungen planen Projekte, die den Absolventen befristete Beschäftigungsmöglichkeiten bieten sollen. Einige Mitarbeiter führen Ehemaligentreffen durch, um sich mit den Absolventen auszutauschen, sich über deren Verbleib und eventuelle Beschäftigungsmöglichkeiten zu informieren. Viele Absolventen besuchen gelegentlich ihre ehemaligen Ausbildungseinrichtungen. Sie können sich an die Mitarbeiter wenden, wenn sie Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche oder im privaten Bereich benötigen.

Vorschläge für die Schaffung förderlicher Rahmenbedingungen

Die folgenden Ausführungen sollen den staatlichen Einrichtungen, die für das Ausbildungsprogramm und die Jugendberufshilfe verantwortlich sind, Anregungen für die Schaffung förderlicher Rahmenbedingungen für das Ausbildungsprogramm und die Jugendberufshilfe geben. Die Umsetzung ist Aufgabe der Ausbildungsträger, entsprechend ihren jeweiligen Ressourcen und Kompetenzen. Die folgenden Anregungen sind nicht als Handlungsdirektiven, sondern als Ergebnis einer Benchmarkinganalyse zu verstehen.

Handlungsvorschläge zur Optimierung des Ausbildungsprogramms beziehungsweise der Jugendberufshilfe

Es entspricht einem der Grundpfeiler outputorientierter Steuerung, die Fach- und Ressourcenverantwortung zusammenzuführen und aufeinander abzustimmen. Sofern die Verwaltung der Mittel und die Entscheidung über die Durchführung der Maßnahmen einer Stelle obliegen, entfallen unter anderem bürokratische Abstimmungsprozeduren. Die Effektivität einer solchen Organisation zeigt sich auch am Beispiel der Jugendberufshilfe.

Voraussetzung für die Ermöglichung förderlicher Rahmenbedingungen ist es, die Fülle der vorhandenen Informationen aus den einzelnen Einrichtungen zu vernetzen und kontinuierlich fortzuschreiben. Die hierfür erforderliche Kapazität könnte kostenneutral bereitgestellt werden, wenn es gelingt, über Kooperationen mit Hoch- und Fachhochschulen sozialpädagogische oder sozialwissenschaftliche

Praktikanten zu gewinnen. Um zu vergleichbaren Standards zu gelangen, scheint es im Hinblick auf die Outputorientierung sinnvoll, die Informationssysteme der beiden Programme aufeinander abzustimmen.

Studierende verschiedener pädagogischer Studiengänge könnten für Praktika bei den einzelnen Ausbildungsträgern gewonnen werden und damit nicht zuletzt zu einer Entlastung der mitunter schlechten personellen Situation beitragen.

Hinweise auf die bessere Nutzung der Marktressourcen, vor allem im Blick auf eine größere Betriebsnähe

Die Untersuchung hat gezeigt, dass eine Reihe von Ausbildungsträgern bereits erfolgreich Initiativen hinsichtlich einer größeren Betriebsnähe erprobt. Hierzu zählen die Ausbildungskooperative im Rahmen der Jugendberufshilfe und die Ausbildungspartnerschaften im Rahmen des Ausbildungsprogramms. Diese beiden Initiativen tragen in ihrer derzeitigen Form zu einer Verbesserung der Betriebsnähe bei und könnten den Ausgangspunkt für weitergehende diesbezügliche Überlegungen bilden.

Das bereits bestehende Prämiensystem in den Ausbildungspartnerschaften sollte daraufhin untersucht werden, inwieweit es auf andere Bereiche übertragbar ist und durch die folgenden Vorschläge ergänzt werden könnte. In ein Prämiensystem könnten alle aktiv Beteiligten einbezogen werden, das heißt sowohl die Ausbildungsträger wie auch die Auszubildenden und der Betrieb, der den Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zur Verfügung stellt. Dabei gilt es darauf zu achten, dass die angebotenen Prämien in einem angemessenen Verhältnis zu den aktivierbaren Handlungskompetenzen stehen. So sind beispielsweise nicht alle Auszubildenden in der Lage, sich selbständig einen Praktikumsplatz zu beschaffen oder sich während der Ausbildung um den Wechsel in einen Betrieb zu bemühen. In einem solchen Prämiensystem sollten die Kriterien daher nicht objektiv vorgegeben, sondern an den vorhandenen Ressourcen und Handlungskompetenzen gemessen werden. Prämienwürdig sind daher auch solche Erfolge, die nicht unmittelbar auf den Prüfungserfolg ausgerichtet sind, beispielsweise Fortschritte im Sozialverhalten. Durch die Prämie soll das individuelle Verhalten in einer konkreten Situation gewürdigt und nicht im Rahmen eines festgelegten Systems konditioniert werden.

Eine andere Form des Praxiskontaktes könnte darin bestehen, die Auszubildenden über den Rhythmus der regelmäßig stattfindenden Praktika hinaus für einen konkreten Auftrag in Betriebe zu entsenden und damit flexibel auf deren Nachfrage- und Auftragslage zu reagieren.

Verbesserung des Mitteleinsatzes unter Beachtung der veränderten Förderungsmaxime von der Input- zur Outputorientierung der Träger

An die Zuwendung der Mittel sind mittlerweile nicht mehr direkte Auflagen hinsichtlich der Verwendung geknüpft (Inputorientierung), sondern es werden in der Leistungsbeschreibung und in den Zuwendungsbescheiden Ziele formuliert, die die Träger erfüllen sollen (Outputorientierung). Diese Zuwendungspraxis erschließt den Trägern einen größeren Dispositionsfreiraum und ermöglicht ihnen eine eigenverantwortliche und den Bedürfnissen und Erfordernissen angepasste Mittelverwendung.

Dennoch ist das Setzen bestimmter Rahmenbedingungen unabdingbar notwendig und damit die Mittelzuweisung auch an Auflagen geknüpft.

Um eine hohe Ausbildungsqualität zu gewährleisten, sollte weder in personeller noch in finanzieller Hinsicht weitere Einsparungen vorgenommen werden; das Ausbildungsprogramm muss finanziell sogar besser gestellt werden. Den Ergebnissen der Evaluation zufolge ist ein Personalschlüssel von 1:6 für den Bereich der fachlichen Ausbildung und ein Schlüssel von 1:12 in der sozialpädagogischen Betreuung sowie das Angebot von Förderunterricht, angepasst an die Anforderungen des jeweiligen Gewerks und die schulischen Kenntnisse der Auszubildenden, unabdingbar notwendig. Sowohl die fachliche Ausbildung als auch die sozialpädagogische Betreuung müssen kontinuierlich gewährleistet werden, das heißt, dass dieselben Ausbilder und Sozialpädagogen den Jugendlichen über die gesamte Lehrzeit als Ansprechpartner zur Seite stehen. Hinzu kommt, dass das Engagement der Mitarbeiter nur aufrechterhalten werden kann, wenn diese langfristig in den einzelnen Einrichtungen beschäftigt sind. Kurzfristig beschäftigte Mitarbeiter auf Honorarbasis können in der Ausbildung lediglich ergänzende Funktionen übernehmen. Die Qualifikation der Mitarbeiter sollte nicht nur in ihrer beruflichen beziehungsweise fachlichen Professionalität, sondern auch in ihrem pädagogischen Verständnis im Umgang mit der Zielgruppe zum Ausdruck kommen. Sowohl die Ausbilder als auch die Sozialpädagogen müssen über genügend zeitliche Kapazitäten verfügen, um eine umfassende Betreuung der Auszubildenden zu gewährleisten und sollten von bürokratischen Aufgaben weitestgehend freigestellt sein. Insbesondere im Rahmen des Ausbildungsprogramms obliegt den sozialpädagogischen Mitarbeitern ein Großteil der anfallenden bürokratischen Aufgaben, was eine individuelle Betreuung jedes einzelnen Auszubildenden erschwert, wenn nicht sogar verhindert.

Die geringe Ausbildungsvergütung im Rahmen des Ausbildungsprogramms in Höhe von netto 500 DM im ersten Lehrjahr bis 550 DM im dritten Lehrjahr ist der häufigste Abbruchgrund. Mit der Reduzierung der Ausbildungsvergütung im Rahmen der Jugendberufshilfe steigt auch hier die Gefahr vermehrter Ausbildungsabbrüche. Um eine Verschiebung des Teilnehmerkreises in Richtung auf leistungsstärkere Jugendliche zu vermeiden, und nicht nur Jugendlichen, die in gefestigten familiären Strukturen leben, die Möglichkeit einer Ausbildung im Rahmen der beiden Programme zu bieten, müssen denjenigen Auszubildenden, die beispielsweise allein für ihren Lebensunterhalt aufkommen müssen, mindestens Einkünfte in Höhe von netto 1.200 DM garantiert werden. Die Zusammensetzung dieses Betrages kann sich unterschiedlich gestalten und aus der Ausbildungsvergütung, der Berufsausbildungsbeihilfe, Sozialhilfe oder aus Zuwendungen von privaten Stiftungen bestehen. Eine Beantragung ergänzender Hilfen ist derzeit noch mit enormen Hindernissen verbunden, die sowohl an die Auszubildenden als auch an die Mitarbeiter hohe Anforderungen stellen.

Ein Fonds bei den staatlichen Einrichtungen, die für das Ausbildungsprogramm und die Jugendberufshilfe verantwortlich sind, in Form eines Notetats für Auszubildende könnte dafür eingesetzt werden, Auszubildenden in akuten finanziellen Notsituationen Hilfen anzubieten. Des Weiteren könnte die Gründung eines Gremiums mit Vertretern der verschiedenen Zuwendungsgeber langfristig zu bürokratischen Erleichterungen bei der Beantragung ergänzender finanzieller Hilfen beitragen.

Vorschläge zur Weiterentwicklung der Angebote der Träger

Eine Reihe von Ausbildungsträgern differenziert bereits erfolgreich ihre Angebote aus, wobei die vorhandenen Ressourcen sowie die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt werden.

Die Untersuchung hat gezeigt, dass traditionelle Handwerksberufe für einen großen Teil der Klientel der außerbetrieblichen Berufsausbildung sehr geeignet erscheinen. Die Rahmenbedingungen dieser Ausbildungsberufe werden den Lern- und Handlungsmöglichkeiten dieser Klientel am ehesten gerecht, indem sie kleinschrittiges und anschauliches Lernen, eine eingehende Begleitung und eine dichte Kopplung mit den Handlungserfolgen ermöglichen. Eine Ausweitung der Ausbildungsangebote im Dienstleistungsbereich erscheint nur insoweit sinnvoll, als sie den Lernmöglichkeiten der Auszubildenden gerecht wird und im Anschluss an die Ausbildung tatsächlich Vermittlungschancen bestehen. Ein Beispiel hierfür ist die von einem Ausbildungsträger angebotene Altenpflegeausbildung.

Sofern im Bereich der außerbetrieblichen Berufsausbildung eine Modularisierung einzelner Teile der Ausbildung in Betracht gezogen wird, sollte auf die besondere Notwendigkeit kontinuierlicher sozialer Bezüge und eines stabilen Erfahrungsfeldes für diese Klientel Rücksicht genommen werden.

Teilqualifikationen sollten im Hinblick auf die Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt zertifiziert werden.

Im handwerklichen Bereich bezieht eine Reihe von Ausbildungsträgern Auftrags- beziehungsweise Echtarbeiten in die Ausbildung ein. In den Büroberufen ist diese Tendenz wenig ausgeprägt. Einzelne Beispiele zeigen jedoch, dass in diesem Bereich die Übernahme von Echtarbeiten möglich ist und auch praktiziert wird. Besonders erfolgreich erscheint, Verwaltungsaufgaben des jeweiligen Trägers in den Ausbildungsbereich zu übertragen. Denkbar wäre auch, Verwaltungsaufgaben für soziale Einrichtungen zu übernehmen.

Bisher scheint die berufliche Orientierung einseitig auf eine zukünftige Arbeitnehmerposition ausgerichtet zu sein. In den Interviews wurde sichtbar, dass einige Auszubildende eine spätere berufliche Selbständigkeit in Betracht ziehen. Aus diesem Grund erscheint es wünschenswert, in Einzelfällen breitere Informationen und Orientierungen zum Start in die Selbständigkeit anzubieten.

Vorschläge für Veränderungen in der Organisation des Gesamtsystems, um die Integrationschancen zu verbessern

Es scheint eine selbstbewusste Außendarstellung der außerbetrieblichen Berufsausbildung notwendig. Weder der produzierende noch der dienstleistende Bereich bieten genügend Ausbildungsplätze. Die Gründe hierfür sind nicht ausschließlich demographischer, sondern auch struktureller Natur. Die außerbetriebliche Berufsausbildung ist damit zu einem integralen Bestandteil des Dualen Systems der Berufsausbildung geworden. Daher sollten die Leistungen dieses Bereichs auch angemessen gewürdigt werden. Angesichts vielfach bestehender Vorurteile und Unkenntnis scheint es dringend geboten, durch eine offensive Öffentlichkeitsarbeit die Leistungsfähigkeit und die Existenzberechtigung dieses Bereichs herauszustellen und damit nicht zuletzt die beruflichen Integrationschancen der Auszubil-

denden beziehungsweise der Absolventen zu verbessern. Die Werkstätten verschiedener Ausbildungsträger könnten entsprechend ihren Kompetenzen und Möglichkeiten einen Beitrag zur Umsetzung dieser Öffentlichkeitsarbeit leisten. In Bezug auf die Planung und Durchführung solcher Kampagnen könnten Praktikanten von Hoch- und Fachhochschulen im Bereich Design, Film und Fernsehen engagiert werden.

Die Überwindung der Zweiten Schwelle sollte für einen begrenzten Zeitraum institutionell unterstützt werden. Die begleitende Unterstützung in Form einer Nachbetreuung, die bereits von einigen Ausbildungsträgern durchgeführt wird, könnte etwa für ein halbes Jahr durch die Ausbildungsträger gewährleistet werden.

Die Akquisition von Betrieben zur Überwindung der Zweiten Schwelle könnte von einer Integrationsberatungsstelle geleistet werden, die gezielt für die jeweiligen Absolventen und entsprechend dem Bedarf der Betriebe Einsatzmöglichkeiten bereitstellt. Zur Realisierung dieser Vorschläge könnten, entsprechend dem amerikanischen Beispiel des Sponsoring, Firmen akquiriert werden, die mit ihrem sozialen Engagement werben wollen.

Für einen erfolgreichen Berufsabschluss und eine anschließende berufliche Integration ist die finanzielle Sicherung der Auszubildenden unabdingbar notwendig. Vielfach wurde in den Interviews die prekäre finanzielle Situation als häufigster Abbruchgrund genannt. Daher scheinen die geringe Ausbildungsvergütung im Rahmen des Ausbildungsprogramms und die Herabsetzung der Ausbildungsvergütung im Rahmen der Jugendberufshilfe sowie die Hindernisse bei der Beantragung ergänzender finanzieller Hilfen in hohem Maße erfolgsbeeinträchtigend. Die Sicherung des Lebensunterhalts ist eine notwendige Voraussetzung für die erfolgreiche Teilnahme an einem der Ausbildungsprogramme.

Die Untersuchungen haben ergeben, dass bei einigen Trägern beider Programme die Tendenz besteht, leistungsstärkere beziehungsweise solche Bewerber einzustellen, die zwar die offiziellen Einstellungskriterien erfüllen, jedoch einen vergleichsweise geringeren Hilfebedarf aufweisen. Trotz der Offenlegung der Erfolgskriterien bestehen bei den Ausbildungsträgern Befürchtungen vor Sanktionen und Mittelkürzungen. Zudem erschwert die personelle Situation einigen Ausbildungsträgern die Einstellung von Auszubildenden, die eine höhere Betreuungsintensität benötigen. Es sollte geprüft werden, ob es möglich ist, die besonderen Ausbildungsleistungen für stärker hilfebedürftige Auszubildende anzuerkennen und besser zu honorieren.