

Der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

eine mehrschichtige Analyse
anhand empirischer Erhebungen

Ein Projekt des Wirtschafts- und Sozialrates
der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens
mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF) – Ziel 3
Dezember 2006



Herausgeber:

Wirtschafts- und Sozialrat
der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (WSR)

Quantum Center
Hütte 79 – Box 18
4700 Eupen
Belgien

Tel.: 087/56 82 06
Fax.: 087/56 82 08

info@wsr-dg.be
www.wsr-dg.be

© Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, 2006
Nachdruck, ganz oder auszugsweise, erlaubt mit Vermerk der Quellenangaben.

Vorwort

Mit dem vorläufigen Abschluss der schulischen Laufbahn, der Erstororientierung auf dem Arbeitsmarkt und der Suche nach einem Arbeitsplatz stehen Jugendliche an der Schwelle zu einem neuen Lebensabschnitt. Wie erfolgreich wird der junge Mensch seinen Platz in der Erwachsenenwelt finden? Wird sich seine Ausbildung als gutes Fundament für die zukünftigen Herausforderungen der Arbeitswelt erweisen?

Gelingt der Einstieg ins Berufsleben, kann der Jugendliche sich eine eigene unabhängige Existenz aufbauen, sich beruflich und privat weiterentwickeln. Misslingt der Berufseinstieg, wird der Jugendliche in seiner Lebensplanung zurückgeworfen¹. Nur schwer lassen sich frühe Fehlschläge im Erwerbsverlauf wettmachen².

Auch aus gesellschaftlicher Sicht ist das Gelingen des Übergangs vom Bildungssystem ins Erwerbsleben von zentraler Bedeutung. Nur das Gesellschaftsmodell hat Zukunft, in dem Jugendliche ihren Platz finden, sei es im Beruflichen oder im Privaten.

Kein Wunder also, dass neben Wissenschaftlern aus verschiedensten Fachgebieten auch Verantwortliche aus Politik und Gesellschaft den Übergang vom Bildungswesen ins Erwerbsleben mit ganz besonderer Aufmerksamkeit³ verfolgen. Sie sind sich einig: junge Erwachsene müssen bestmöglich vorbereitet und beim Eintritt ins Berufsleben optimal unterstützt werden.

Doch wie kann der Übergang ins Erwerbsleben optimiert werden? Auf internationaler und nationaler Ebene erschweren unterschiedliche Strukturen und Bildungssysteme die Analyse. Die lokale Ebene hingegen bietet sich für eine solche Untersuchung an, da die Ergebnisse besser gedeutet werden und schnell in die Arbeit von Politik, Bildungsträgern und Organisationen einfließen können. Nicht zuletzt deshalb entschloss sich der WSR im Jahr 2004 dazu, eine Studie über den Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (DG) durchzuführen.

¹ Unterschiedliche Startbedingungen haben langfristige Folgen, IAB Werkstattgespräch, 2001

² „Berufsbiographische Gestaltungsmodi“, Andrea Witzel und Thomas Kühne, Universität Bremen, 1999.

³ „Übergang vom Bildungswesen ins Erwerbsleben“, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaft, 2001.

Im Rahmen der vorliegenden Studie konnten bisher kaum vorhandene Informationen über die Jugendlichen der DG erhoben werden. Daneben sind auch die Arbeitgeber nach ihren Erfahrungen und Ideen befragt worden, um herauszufinden wie der Berufseinstieg aus ihrer Sicht verbessert werden könnte. Eine eingehende Analyse der Sekundärliteratur rundet die Recherche ab. So können neben einer Reihe von Basisdaten auch Handlungsstrategien zur Optimierung des Übergangs von der Erstausbildung ins Erwerbsleben aufgezeigt werden. Dies ist nicht zuletzt das Verdienst des Studienbegleitausschusses⁴, dessen Mitglieder sich von Beginn an aktiv an der Durchführung des Projektes beteiligten.



Werner Zimmermann
Präsident des Wirtschaft- und Sozialrates der DG

⁴ Zusammensetzung Anlage 1

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1		
Der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben		
Einführung in die Thematik		
1.	Hintergrund und Zielsetzung der Studie	9
2.	Was ist der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben?	10
2.1.	Begriffserläuterung	10
2.2.	Wann ist der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben gelungen?	12
3.	Wissenschaftliche Erklärungsmodelle und Konzepte	13
3.1.	Der Erwerbseinstieg aus gesellschaftlicher und aus individueller Perspektive	13
3.2.	Arbeitsmarkttheorien	13
3.3.	Theorien zum Erwerbseinstiegsverhalten	14
3.4.	Mehrdimensionale Erklärungsansätze	15
Kapitel 2		
Ausbildungs- und Berufslaufbahnen in der DG		
Ergebnisse einer Telefonbefragung bei ehemaligen Sekundarschülern und Lehrlingen		
1.	Die Grundgesamtheit	17
2.	Lebensläufe im Überblick	19
2.1.	Was geschieht nach dem Abitur?	19
2.2.	Was geschieht nach der Lehre?	20
2.3.	Wege und Umwege ins Erwerbsleben	21
3.	Die formale Bildung	23
3.1.	Ausbildungstypen und Diplome	23
3.2.	Das Studium	25
4.	Die nicht formale Bildung	29
4.1.	Praktika, Auslandsaustauschprogramme und Schülerjobs	29
4.2.	Vereinstätigkeit und Ehrenamt	30
4.3.	Weiterbildungen	31
5.	Die Berufswahlvorbereitung	33
5.1.	Angebote zur Berufswahlvorbereitung	33
5.2.	Andere Elemente der Berufswahlvorbereitung	34
5.3.	Ausreichend informiert und vorbereitet?	37
5.4.	Die Entscheidungsfindung	39
6.	Arbeitssuche und Berufseinstieg	41
6.1.	Berufseinstieg	41
6.2.	Die erste Arbeitsstelle	42
6.3.	Der erste Arbeitsvertrag	44
6.4.	Arbeitsplatzsicherheit und Zufriedenheit	45
6.5.	Was bei einer Arbeitsstelle wichtig ist	47
6.6.	Bereitschaft zur Selbständigkeit	48
6.7.	Arbeitsort und Wohnortmobilität	48
7.	Schlüsselemente	51

Kapitel 3	Der Berufseinstieg aus unterschiedlichen Blickwinkeln anhand von Leitfadengesprächen und Sekundärliteratur	
1.	Vorbemerkung	55
2.	Schulabbrecher und frühe Schulabgänger	56
2.1.	Berufseinstieg ohne Abschluss - schlechte Karten auf dem Arbeitsmarkt	56
2.2.	Begriffserläuterung: Schulabbrecher und frühe Schulabgänger	56
2.3.	Schulabbrecher in Belgien	57
2.4.	Schwierige Situationen im Erwerbsleben – Kennzahlen zu Jugendlichen der DG	58
2.5.	Schulabbrecher-Realitäten in der DG- Portrait von zwei Schulabbrechern	61
2.6.	Gibt es typische Merkmale für Schulabbrecher?	62
2.7.	Verschiedene Erklärungsansätze für Schulmüdigkeit	64
2.8.	Wie können Schulabbrüche verhindert werden?	65
3.	Der Berufseinstieg aus Sicht der Arbeitgeber	66
3.1.	Die Anforderungen der Arbeitgeber an die schulische und berufliche Ausbildung	66
3.2.	Die Ausbildung im Unternehmen	67
3.3.	Einstellung von Berufsanfängern?	68
3.4.	Wie sollte der ideale Berufseinsteiger sein?	69
3.5.	Berufe im Test: Ferienjobs, Praktika und Schnuppertage	71
3.6.	Wie verläuft der Einstieg ins Berufsleben?	73
4.	Schlüsselemente	76
Kapitel 4	Wie kann der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben optimiert werden? Analyse der Ergebnisse und Schlussfolgerung	
1.	Analyse der Ergebnisse	79
1.1.	Ausbildungs- und Berufslaufbahnen in der DG	79
1.2.	Die formale Bildung	80
1.3.	Geschlechtstypische Ausbildungsverläufe	82
1.4.	Die Berufswahlvorbereitung	83
1.5.	Arbeitssuche	85
1.6.	Jugendliche in schwierigen Arbeitsverhältnissen	86
1.7.	Die nicht formale Bildung	87
2.	Querschnittsanalyse	90
2.1.	Wissen über Jugendliche	90
2.2.	Verbindung zwischen Arbeitswelt und Schule	90
2.3.	Chancengleichheit	91
2.4.	Der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben in der DG	91
Anlagen		
Anlage 1	Zusammensetzung des Begleitausschusses	93
Anlage 2	Schema: von der Erstausbildung ins Erwerbsleben	93
Anlage 3	Projektzeitplan	94
Anlage 4	Methodenbericht: Telefonbefragung	95
Anlage 5	Zusatztabellen zu Kapitel 2	106
Anlage 6	Methodenbericht: Explorative Leitfadengespräche	108
Anlage 7	Nomenklaturen	110
	Glossar	113
	Literaturverzeichnis	116

Kapitel 1

Der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben

Einführung in die Thematik

1. Hintergrund und Zielsetzung der Studie

Wie kann der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben in der Deutschsprachigen Gemeinschaft (DG) optimiert werden? Dies ist die zentrale Frage, die sich wie ein roter Faden durch das vorliegende Dokument zieht. Doch bevor sie beantwortet werden kann, muss der Rahmen der Untersuchung abgesteckt werden.

Zunächst stellt sich die Frage, warum der Wirtschafts- und Sozialrat (WSR) den Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben untersucht hat. In einer Analyse¹ zum Arbeitsmarkt in der DG schlussfolgerte der WSR, dass kaum Informationen zum Übergang vom Bildungssystem ins Erwerbsleben verfügbar waren. Diese Erkenntnis gab den ersten Anreiz zu dieser Studie. Zudem verknüpft der „Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben“ die beiden traditionellen Schwerpunktthemen des WSR: Ausbildung und Beschäftigung. Deshalb ist dieses Thema für den WSR von besonderem Interesse.

An wen richtet sich diese Studie? Diese Studie richtet sich vor allem an Politiker, Vereinigungen, Bildungsträger und Arbeitgeber. Wenn sich der Jugendliche auf das Erwerbsleben vorbereitet und später in das Erwerbsleben einsteigt, so geschieht dies innerhalb gesellschaftlicher Strukturen, die maßgeblich von Politikern, Vereinigungen, Bildungsträgern und Arbeitgebern gestaltet werden. Diesen „Gestaltern“ möchten wir fundierte und anwendungsorientierte Empfehlungen an die Hand geben, um die gezielte Optimierung der Rahmenbedingungen des Erwerbseinstiegs weiter voranzutreiben.

Ziel dieser Studie ist es, detaillierte Erkenntnisse über den Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben zu gewinnen.

Anhand dieser Erkenntnisse können Handlungsempfehlungen erstellt werden, welche die gezielte Optimierung des Erwerbseinstiegs ermöglichen.

Um sicher zu stellen, dass die Studie das Wesentliche aufgreift, wurde das Studienprojekt von einem Begleitausschuss aus Vertretern der Jugend- und Berufsberatung, der Schulen, der Regierung, des Arbeitsamtes und der Sozialpartner unterstützt (Anlage 1). Zudem lieferten diese Experten wertvolles Fachwissen.

Bevor nun die Ergebnisse der Untersuchung vorgestellt werden, sollte klar definiert sein, was unter dem Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben zu verstehen ist. Darüber hinaus werden einige grundlegende theoretische Konzepte vorgestellt, die in die Thematik einführen.

¹ „Ausbildung und Beschäftigung 2010“, eine Studie im Rahmen von ISAQ, WSR, Juni 2004.

2. Was ist der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben?

2.1. Begriffserläuterung

Was ist der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben? Eine allgemeingültige Definition gibt es nicht². Auch die nun vorgeschlagene Definition des „Übergangs von der Erstausbildung ins Erwerbsleben“ beansprucht keineswegs Allgemeingültigkeit, sondern dient dazu, das Untersuchungsfeld abzugrenzen. In der vorliegenden Studie wird der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben folgendermaßen definiert:

Der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben bezeichnet eine Folge von Geschehnissen, die den erstmaligen Einstieg ins Erwerbsleben vorbereiten und zuwege bringen.

Dabei wird unter „Erwerbsleben“ und „Erstausbildung“ folgendes verstanden:

Im Erwerbsleben: alle erwerbstätigen oder erwerbssuchenden Personen.

Erstausbildung: die schulische oder berufliche Ausbildung, die dem Ersterwerbseinstieg vorangeht und ihn somit maßgeblich prägt.

Erwerbstätige: sozialversicherungspflichtige oder selbständige Beschäftigte.

Trotz dieser Definitionen bleibt dem Themenfeld etwas Abstraktes anhaften. Da sich abstrakte Dinge aber schwer empirisch untersuchen lassen, ist es erforderlich, den „Übergang“ in griffige Bestandteile aufzuschlüsseln.

Vor dem Hintergrund des Übergangs von der Erstausbildung ins Erwerbsleben werden im Rahmen dieser Studie die folgenden Aspekte untersucht:

1. Die formale Bildung
2. Die nicht formale Bildung
3. Die Berufswahlvorbereitung
4. Die Arbeitssuche
5. Die ersten Erfahrungen im Berufsleben

Diese Aspekte decken nicht alle Themenfelder ab, die hinsichtlich des Erwerbseinstiegs interessant sind. Themenfelder wie die Rolle der Eltern in dieser Zeit, die Bedeutung der sozioökonomischen Herkunft oder die psychische Entwicklung sind sicherlich mindestens ebenso interessant.

² „Brücken und Stolpersteine ins Erwerbsleben“, Britta Matthes, 2002.

Warum werden aber gerade die fünf aufgezählten Aspekte behandelt? Weil hier die Gestaltungsmöglichkeiten von Politikern, Bildungsträgern, Arbeitgebern und Vereinigungen besonders signifikant erscheinen.

In den nächsten Zeilen werden die fünf Untersuchungsaspekte kurz vorgestellt. Außerdem werden Beispielindikatoren aufgelistet, die den Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben noch bestimmbarer machen.

- **Die formale Bildung**

Die Bildung bereitet den Jugendlichen auf den Berufseinstieg vor. Die formale Bildung³ findet meist in Schulen und Berufsbildungseinrichtungen statt und führt meist zu einem Diplom oder einem Zeugnis.

Beispielindikatoren: Abschlussdiplom, Ausbildungsbereich, Alter beim Schulabgang, Schulabbrecherquote, Schulleistungsvergleichstests (PISA), ...

- **Die nicht formale Bildung**

Neben der formalen Bildung bereitet auch die nicht formale Bildung⁴ auf den Erwerbseinstieg vor. Das nicht formale Lernen ist in geplante Aktivitäten eingebettet, die aber gewöhnlich nicht zu einem Befähigungsnachweis führen und nicht ausdrücklich als Lernen bezeichnet werden.

Beispielindikatoren: Mitgliedschaft in Jugendorganisationen und Vereinen, Aktivität in Jugendheimen, Austauschprogrammen und externen Bildungsprojekten, erlernte Schlüsselkompetenzen,...

- **Die Berufswahlvorbereitung**

Die Ausbildungs- und Berufswahl ist das Ergebnis eines Prozesses, der von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst wird. Berufswahlvorbereitung ist alles, was den Jugendlichen zu einem wohlüberlegten und selbstverantwortlichen Berufentscheid befähigt.

Beispielindikatoren: Teilnahme an Berufswahlvorbereitungsangeboten, Kontakt zu Berufstätigen, Praktika und Ferienjobs, Zufriedenheit mit der Berufswahl,...

- **Die Arbeitssuche**

Zwar bestimmt das Stellenangebot, ob die Nachfrage gedeckt werden kann, aber erst durch Arbeitssuche und Arbeitsvermittlung finden Angebot und Nachfrage zueinander.

Beispielindikatoren: Kanäle der Arbeitssuche, Häufigkeit der Bewerbungen, Zeitpunkt der Arbeitssuche, Arbeitslosigkeit, Vermittlungsquoten,...

³ Definitionen im Glossar

⁴ Definitionen im Glossar

- **Die ersten Erfahrungen im Berufsleben**

Nach dem Bildungsweg, der Berufswahlvorbereitung und der Arbeitssuche folgt meist der Berufseinstieg. Doch steht so manches Erstarbeitsverhältnis auf wackeligen Füßen. Mit Beginn der ersten beruflichen Tätigkeit ist die Suche nach dem eigenen Platz in der Arbeitswelt selten abgeschlossen – ein neuer Suchprozess beginnt.

Beispielindikatoren: Entsprechung der Arbeitsstelle vs. Ausbildung, Arbeitsvertrag, Dauer der ersten Anstellung, empfundene Zufriedenheit,...

2.2. Wann ist der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben gelungen?

Wann ist der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben gelungen? Ist er gelungen, wenn der Jugendliche einen Job findet, oder wenn er einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhält? In der Literatur sind keine einheitlichen Standardkriterien auffindbar. Dennoch ist die Erörterung dieser Frage zwingend, wenn eine Optimierung des Erwerbseinstiegs angestrebt wird. Im Rahmen dieser Studie ist eine empirische⁵ Erarbeitung von Standardkriterien allerdings nicht möglich. Trotzdem sollte festgelegt sein, was hier unter einem gelungenen Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben verstanden wird.

Wie sieht ein gelungener Erwerbseinstieg aus? Für diese Studie schlagen wir drei Prämissen vor, welche die Frage aus drei unterschiedlichen Perspektiven beantworten: 1. aus der Perspektive des Jugendlichen, 2. aus der Perspektive des Arbeitgebers und 3. aus der Perspektive der öffentlichen Hand.

Aus Sicht des Jugendlichen ist der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben gelungen, wenn er seinen Platz in der Arbeitswelt gefunden hat und wenn er zufrieden auf die Ausbildungslaufbahn und den Erwerbseinstieg zurückschaut. Dabei sollte er überzeugt sein, einer für ihn geeigneten Tätigkeit nachzugehen. Zudem sollte er eine gewisse berufliche Sicherheit haben, damit er Zukunftsperspektiven eröffnen kann.

Aus Sicht des Arbeitgebers ist der Erwerbseinstieg gelungen, wenn sich der junge Arbeitnehmer innerhalb einer angemessenen Zeit ins Betriebsleben einlebt und seine sozialen und kognitiven Fähigkeiten erfolgreich einsetzen kann.

Aus Sicht der öffentlichen Hand ist der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben gelungen, wenn der Jugendliche ins Erwerbsleben einsteigt und eine unterstützungsunabhängige und verantwortungsbewusste Existenz aufbaut. So stärkt er Wirtschaft und Gesellschaft. Die Investitionen des Staates in Bildung und Erziehung zahlen sich somit aus.

Diese Prämissen verdeutlichen: aus unserer Sicht beinhaltet ein gelungener Übergang mehr als die Zuteilung eines beliebigen Arbeitsplatzes. Der Übergang ist dann gelungen, wenn der Jugendliche einen Platz in der Arbeits- und Erwachsenenwelt findet, der sich aus den unterschiedlichen Perspektiven heraus als geeignet erweist.

⁵ siehe Glossar

3. Wissenschaftliche Erklärungsmodelle und Konzepte

Welchen Zweck hat es theoretische Konzepte heranzuziehen, wenn konkrete Empfehlungen das Ziel sind? Theoretische Konzepte schaffen, genau wie Definitionen, Klarheit: sie strukturieren und typologisieren Argumente. Darum werden nun die wichtigsten theoretischen Ansätze kurz vorgestellt.

3.1. Der Erwerbseinstieg aus gesellschaftlicher und aus individueller Perspektive

Wissenschaftler aus den unterschiedlichsten Forschungsbereichen untersuchen die Übergangsphase vom Bildungssystem ins Erwerbsleben. Dabei wird oft zwischen einer gesellschaftlichen und einer individuellen Perspektive unterschieden.

Ökonomen zum Beispiel erstellen Modelle, welche die komplexen Gesetze des Arbeitsmarktes beschreiben. Ferner untersuchen Sozialwissenschaftler den Einfluss vom sozialen Umfeld, von Normen und Werten auf den Berufseinsteiger. Dabei werden die jeweiligen Themenfelder aus einer gesellschaftlichen Perspektive heraus geprüft.

Berufsbiographische Verläufe sind aber nicht einfach das Resultat von Marktregularitäten oder Außeneinwirkungen. Jugendliche treffen selbst Entscheidungen, sie gestalten ihre Biographie aktiv mit. Wie die Entscheidungen des Einzelnen entstehen, und was sie für ihn bedeuten untersuchen Psychologen und Pädagogen. Sie wenden dabei vorwiegend eine individuelle Perspektive an.

Die Entscheidungen der Jugendlichen sind partiell von der Persönlichkeit des Einzelnen abhängig. Diese Persönlichkeit ist durch komplexe Sozialisationsprozesse geprägt, die wiederum die gesellschaftliche Sicht der Dinge fordert.

Die Trennung zwischen gesellschaftlicher und individueller Perspektive kann also nie vollständig gelingen. Sie ist allerdings ein wertvolles analytisches Hilfsmittel, je nachdem, ob der Einzelne oder ein Kollektiv im Zentrum der Fragestellungen steht.

3.2. Arbeitsmarkttheorien

Ausdrücke wie „Arbeitskräfteangebot“ und „Arbeitskräftenachfrage“ haben ihren Ursprung in makroökonomischen Arbeitsmarkttheorien. Diese Theorien prägen nicht nur die Sprache, sondern auch das Alltagsverständnis vieler Menschen. Bestes Beispiel dafür ist die Aussage, dass der Arbeitsmarkt ausgeglichen ist, wenn Angebot gleich Nachfrage ist. Diese einfache Formel hat ihren Ursprung im **neoliberalen Arbeitsmarktmodell**. Hierbei wird davon ausgegangen, dass jede Person ein freies Wirtschaftssubjekt ist, welches seine Interessen nutzmaximierend verfolgt. Zudem herrscht die Vorstellung, dass die Information auf dem Arbeitsmarkt vollkommen ist – jeder weiß über alles bescheid. Der Lohn wird als Preis der Arbeit verstanden; er reguliert Angebot und Nachfrage auf dem Markt. Dass dieses

Grundmodell keine besonders große Realitätsnähe besitzt, ist auch den modernen neoliberalen Ökonomen klar.

Die **Humankapitaltheorie**⁶ fußt ebenfalls auf den Grundlagen des neoliberalen Modells. Jedoch wird in diesem Erklärungsmodell die Bildung als zusätzlicher Marktfaktor berücksichtigt. Der Mensch investiert in Bildung - in „Humankapital“ - und kann somit auf mehr Lohn, also auf einen höheren Preis seiner Arbeit hoffen. Dabei lohnen sich seine Investition nur, wenn die jeweilige Qualifikation auf dem Markt nachgefragt wird.

Dass der Arbeitsmarkt nicht vollständig transparent ist, und eben nicht jeder alles zu jeder Zeit weiß, davon geht das Modell der **Suchtheorie** (Job-Searching-Theorie) aus. Die Job-Suche kostet, denn Informationen sind ein wirtschaftliches Gut. Wie lange die Job-Suche dauert, hängt zum einen von den Suchkosten und zum anderen vom Lohnanspruch des Suchenden ab.

In diesem Kontext der unvollständigen Information erscheinen Berufsabschlüsse und Diplome als Signale, anhand derer Arbeitgeber die potenzielle Produktivität der Bewerber einschätzen. Diplome und Berufsabschlüsse fungieren als Filter auf dem Arbeitsmarkt; sie verringern die Suchkosten der Arbeitgeber. Dies ist die Kernaussage der **Filtertheorie** von Arrow.

Das Diplom hilft beim Suchprozess, aber ob Arbeitnehmer und Arbeitgeber wirklich zusammen passen, stellt sich erst beim Erwerbseinstieg heraus. Die **Job-Matching-Theorie**⁷ besagt, dass zu Beginn des Erwerbslebens die Suche nach dem richtigen „Match“ (Übereinstimmung) durch eine Reihe von Versuchen, also über verschiedene Arbeitsstellen erfolgt.

Verhalten die Unternehmer sich bei der Einstellung nach einem einheitlichen Schema? In der **Segmentationstheorie**⁸ wird dies bezweifelt. Nach dieser Theorie gibt es verschiedene Arbeitsmärkte auf denen die Einflussgrößen wie Qualifikation, Lohn, Angebot, Nachfrage und Suchkosten unterschiedlich wirken. Dabei wird zwischen einem primären und sekundären Arbeitsmarktsegment unterschieden. Das primäre Segment zeichnet sich durch gute Löhne, stabile Beschäftigung und Aufstiegschancen aus. Merkmale des sekundären Segmentes hingegen sind instabile Beschäftigungsverhältnisse, schlechte Bezahlung und weitgehend fehlende Aufstiegschancen.

3.3. Theorien zum Erwerbseinstiegsverhalten

Wie kann das Einstiegsverhalten von Personen erklärt werden? Der **Rational-Choice-Ansatz** geht davon aus, dass ein Individuum die Handlungsalternativen, die aus seiner Sicht zur Verfügung stehen, prüft und die optimale Alternative auswählt. Doch sind die Informationen über die möglichen Handlungsalternativen nie vollständig. Ferner ist meist unklar, mit welcher Wahrscheinlichkeit das Angestrebte erreicht werden kann. Zudem gelingt es in der Regel kaum, eine klare Rangliste der Handlungsalternativen zu erstellen. Vor diesem Hintergrund erscheint der Rational-Choice-Ansatz ungenügend

⁶ „Übergang vom Bildungswesen ins Erwerbsleben“, Eurostat, 2001.

⁷ „Brücken und Stolpersteine ins Erwerbsleben“, Britta Matthes, 2002.

⁸ „Les nouvelles théories du marché du travail“, Anne Perrot, 1998.

um komplexe Entscheidungsprozesse zu erklären. Um eine Entscheidung nachvollziehen zu können genügt es nicht, die Handlungsalternativen zu untersuchen. Auch die Umstände, unter denen Entscheidungen getroffen werden, sind von Bedeutung.

Die **Allokationstheorie** versteht den Erwerbseinstieg primär als einen Vorgang, der von sozialen Zwängen bestimmt wird. Denn zum einen ist der Zugang zu bestimmten Berufen an Bedingungen geknüpft, die nicht jeder erfüllen kann. Zum anderen werden Entscheidungsprozesse ausschlaggebend vom sozialen Umfeld bestimmt. Familie, Freunde und Lehrer, sowie Berufstätige und Berufsberater beeinflussen zu unterschiedlichen Momenten immer wieder die anstehenden Entscheidungen. Infolgedessen schreitet der Entscheidungsprozess weiter fort und die beruflichen Alternativen werden immer weniger.

Neben rationalen Überlegungen und gesellschaftlichen Einflüssen darf die Rolle der Persönlichkeit des Einzelnen nicht unterschätzt werden. Sie ist auch Gegenstand der **Entwicklungstheorie**. Die Entwicklungspsychologie erkannte früh, dass Jugendliche erst ein gewisses Entwicklungsniveau erreicht haben müssen, um Berufsentscheidungen treffen zu können, da diese Entscheidungen das Resultat eines Aushandlungsprozesses zwischen einerseits internen Faktoren wie individuellen Interessen, Werten und Fähigkeiten, und andererseits externen Faktoren, wie Arbeitsmarkt und Berufsprestige sind. Daneben spielt die Beurteilung der eigenen Chancen eine wichtige Rolle.

In der Entwicklungstheorie wird die Berufswahl als das Streben nach der Verwirklichung des eigenen Selbstkonzeptes verstanden. Dementsprechend ist die Entwicklung eines gesunden Selbstkonzeptes die Basis für zielorientiertes Entscheiden und Handeln, auf beruflicher und privater Ebene.

3.4. Mehrdimensionale Erklärungsansätze

Die bislang vorgestellten Konzepte behandeln immer nur einen Teilaspekt des Übergangs von der Erstausbildung ins Erwerbsleben. Die beiden folgenden Ansätze zeichnen sich durch Mehrdimensionalität aus. Sie integrieren nicht nur die individuelle und gesellschaftliche Perspektive, sondern erkennen auch die Dynamik zwischen beiden Ebenen an.

Die **Sozialisationstheorie**⁹ untersucht die Entwicklung der Persönlichkeit als Resultat der Wechselbeziehungen zwischen dem Menschen und der sozialen und materiellen Umwelt, vor dem Hintergrund des Mitgliedwerdens in einer Gesellschaft. In diesem Sinne ist der Erwerbseinstiegsprozess als berufliche Sozialisation zu verstehen. Die entsprechende Fragestellung lautet also: Wie wird man Mitglied in der Berufsgesellschaft und wie entsteht die „berufliche Persönlichkeit“?

Die **Lebenslaufforschung**¹⁰ steht für den empirischen Ansatz einer solchen mehrdimensionalen Analyse. In der Lebenslaufforschung werden die Lebensläufe von bestimmten Gruppen systematisch erfasst und auf statistisch aussagekräftige Zusammenhänge geprüft. Dabei wird den individuellen Lebenslagen, ebenso wie dem Einfluss von gesamtgesellschaftlichen Prozessen Rechnung getragen.

⁹ „Grundwissen Sozialisation“, Peter Zimmermann, 2003.

¹⁰ „Ankunft im Erwachsenenleben“, Meuelmann, Birkelbach und Hellwig, 2001.

Kapitel 2

Ausbildungs- und Berufslaufbahnen in der DG

Ergebnisse einer Telefonbefragung
bei ehemaligen Sekundarschülern und Lehrlingen

1. Die Grundgesamtheit

Dieses zweite Kapitel ist das Kernstück der Studie. Es fußt auf der telefonischen Befragung von 650 ehemaligen Abiturienten und Lehrlingen der Schulen¹ der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Die Befragung fand im Sommer 2005 statt.

Drei Personengruppen sind befragt worden. Die erste Gruppe bestand aus den Abiturienten der Abschlussklassen des Jahres 2003. Von den 564 Abiturienten konnten 338 befragt werden. Einige dieser ehemaligen Abiturienten waren zum Zeitpunkt der Befragung schon erwerbstätig. Die meisten ehemaligen Abiturienten nahmen jedoch an einer weiterführenden Ausbildung teil (Studium, Lehre, berufliche Ausbildung).

Die zweite Personengruppe umfasste die Lehrlinge, die im Jahr 2003 zur Gesellenabschlussprüfung zugelassen waren. Im Sommer 2005 waren die ehemaligen Lehrlinge größtenteils erwerbstätig. Befragt worden sind 79 von 200 Personen.

Die ehemaligen Abiturienten der Abschlussklasse des Jahres 1999 bildeten die dritte Personengruppe. Dank dieser Befragung konnten Angaben über den Erwerbseinstieg von Personen erfasst werden, die eine weiterführende Ausbildung beendet haben. Aus dieser Gruppe sind 237 von 470 Personen erreicht worden.

Rücklauf Telefonbefragung Sommer 2005 (in absoluten Zahlen)

	Abschlussklassen			Gesamt
	Abitur 2003	Lehrlinge 2003	Abitur 1999 ²	
Befragung erfolgt	338	79	237	654
Keine Telefonnummer	137	57	123	317
Nicht erreicht	76	57	92	225
Verweigert	13	7	18	38
Gesamt	564	200	470	1234

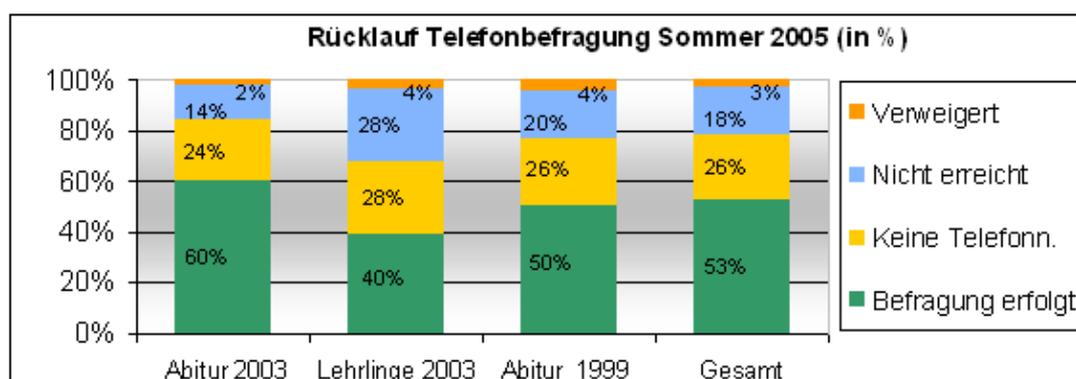


Abbildung 1

¹ Die Grundgesamtheit enthält die Schüler der Abschlussklassen der neun Sekundarschulen, bzw. der zwei Zentren für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand (Berufsschulen). Wegen zu geringer Fallzahlen sind die Schüler der Sonderschulen nicht befragt worden.

² Diese Grundgesamtheit bezieht nur die Personen mit ein, die im Abschlussjahr in der DG wohnten.

Sind die Ergebnisse der Befragung repräsentativ? Diese Frage kann nicht ohne Umschweife beantwortet werden. Der Begriff der „Repräsentativität“ ist in der Sozialwissenschaft sehr umstritten. Er ist mehrdeutig und sagt alleine kaum etwas über die Qualität des Zahlenmaterials aus³. Wenn Wissenschaftler ihn trotzdem benutzen, dann meist als Synonym für eine Zufallsstichprobe⁴: wenn eine Stichprobe ausgewählt wird, kann nur die Zufallsstichprobe die Grundgesamtheit statistisch repräsentieren.

Die vorliegende Untersuchung basiert nicht auf einer Stichprobenerhebung, sondern auf einer Vollerhebung: alle Personen sind, insofern die Telefonnummer vorhanden war, kontaktiert worden. Bei einer Stichprobe wäre die Gefahr zu groß gewesen, nur sehr kleine Fallzahlen zu erlangen. Denn schon die angestrebten Grundgesamtheiten sind recht klein. Zieht man davon die Anzahl Personen ab, die keine Chance hatten befragt zu werden, weil keine Telefonnummer vorhanden war, schrumpfen die Gruppen noch einmal um etwa 25 %. Da zusätzlich mit einem bestimmten Anteil von Nichtteilnehmern gerechnet werden musste, empfahl sich hier die Vollerhebung⁵.

Bei einer Vollerhebung ist der Begriff „Repräsentativität“ im Sinne der Statistik⁶ unzulänglich. Trotzdem können Aussagen über die Güte des Zahlmaterials getroffen werden. Zum einen zeigt der Repräsentanznachweis⁷ (Anlage 4), dass die Ausfälle keine groben Verzerrungen verursacht haben. Zum anderen konnten für die beiden Grundgesamtheiten der Abiturienten mehr Personen befragt werden, als für eine „repräsentative“ Stichprobe benötigt worden wären⁸. Von daher kann der Rücklauf als zufriedenstellend gewertet werden.

Dennoch sollten auch die vorliegenden Zahlen stets mit Vorsicht gedeutet werden. Besonders die Fragen, die nur für eine bestimmte Personengruppe anwendbar waren, mussten unter Vorbehalt interpretiert werden.

Im Folgenden werden nur die aussagekräftigsten Resultate der Befragung vorgestellt und kommentiert. Dies erklärt, warum zu einigen Themen vorwiegend die Angaben der Abiturienten des Jahres 1999 (Arbeit, Beruf) vorgestellt werden: nur wenige Abiturienten des Jahres 2003 waren zum Zeitpunkt der Befragung im Erwerbsleben, dem zufolge antworteten nur wenige auf die entsprechenden Fragen.

Den roten Faden dieses Kapitels bilden die fünf für diese Untersuchung ausgewählten Bestandteile des Übergangsprozesses: die formale Bildung, die nicht formale Bildung, die Berufswahl, die Arbeitssuche, sowie der Berufseinstieg und das frühe Berufsleben. Am Ende des Kapitels werden die wichtigsten Elemente zusammengefasst.

Um eine gute Lesbarkeit des Dokumentes zu gewährleisten, sind nur die wichtigsten Resultate, zumeist in vereinfachter Form, dargestellt. Verschiedene Angaben sind in den Anlagen ergänzt worden.

³ „Methoden der empirischen Sozialforschung“, Schnell, Hill und Esser, 1999.

⁴ Erklärung im Glossar

⁵ ZUMA How-to-Reihe, Nr.6, 2000.

⁶ Andere Definitionen der „Repräsentativität“ sind unwissenschaftlich (s. Schnell, Hill und Esser).

⁷ Dieser Nachweis untersucht, ob bestimmte Merkmale der Stichprobe in der selben Häufigkeit wie in der Grundgesamtheit vorkommen. Siehe Anlage 4.

⁸ ZUMA How-to Reihe, Erklärung in der Anlage 4.

2. Lebensläufe im Überblick

Die Serie der folgenden Grafiken⁹ stellt den Anteil der Befragten in Ausbildung und Beschäftigung zum Oktober des jeweiligen Jahres dar. Eine Ausnahme bilden die Angaben für das Jahr 2005, welche die Situation zum Zeitpunkt der Befragung (Sommer 2005) abbilden. Zwischen drei verschiedenen Kategorien wird unterschieden:

Zur **Kategorie „in Ausbildung“** zählen alle Personen, die zum Referenzzeitpunkt einem Studium, einer Lehre oder einer anderen Ausbildung nachgingen. Der Begriff **„Ausbildung“ steht, falls nicht näher präzisiert, für jede Art von beruflicher oder schulischer Ausbildung.**

Die **Kategorie „in Arbeit“** umfasst die erwerbstätigen Personen. Hierzu gehören neben den abhängig Beschäftigten auch die Selbstständigen.

Alle Personen, die weder in Arbeit noch in Ausbildung waren, zählen zur **Sammelkategorie „andere“**. Zu dieser Kategorie gehören somit die Arbeitssuchenden und die Nicht-Aktiven. Daneben sind alle Teilnehmer an Auslandsaustauschprogrammen zur Kategorie „andere“ addiert worden, unabhängig davon ob sie sich im Ausland in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis befanden.

2.1. Was geschieht nach dem Abitur?

Die Mehrheit der Abiturienten beginnt nach dem Abitur eine weitere Ausbildung (etwa 85 %). Rund 11 % treten direkt auf den Arbeitsmarkt (Abbildung 2, Abbildung 3). Von diesen Personen sind etwa 3 % im Oktober des gleichen Jahres noch arbeitssuchend. Etwa 3 bis 4 % der Abiturienten sind im Anschluss an das Abitur weder arbeitssuchend, noch in Arbeit oder in Ausbildung. Zirka die Hälfte dieser Personen nahm an einem Auslandsaustauschprogramm teil.

Zieht man diese Personen von der Kategorie „andere“ ab, bleiben noch etwa 2 bis 3 % der Grundgesamtheit, die im Oktober keiner Ausbildung nachgingen, nicht erwerbstätig waren und dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung standen.

Der Anteil der Erwerbspersonen in der Gruppe der ehemaligen Abiturienten nimmt während der ersten beiden Jahre nach dem Abitur um 5 bis 10 % zu. Zum einen treten Personen auf den Arbeitsmarkt, die eine betriebliche Ausbildung oder eine zweijährige Lehre beendet haben. Zum anderen steigen zu diesem Zeitpunkt auch Personen ins Berufsleben ein, die ein Studium abgebrochen haben.

⁹ Um die Entwicklung klarer zu illustrieren, wurden die Personen, die im Folgejahr noch immer in der Sekundarschule waren, hier nicht berücksichtigt.

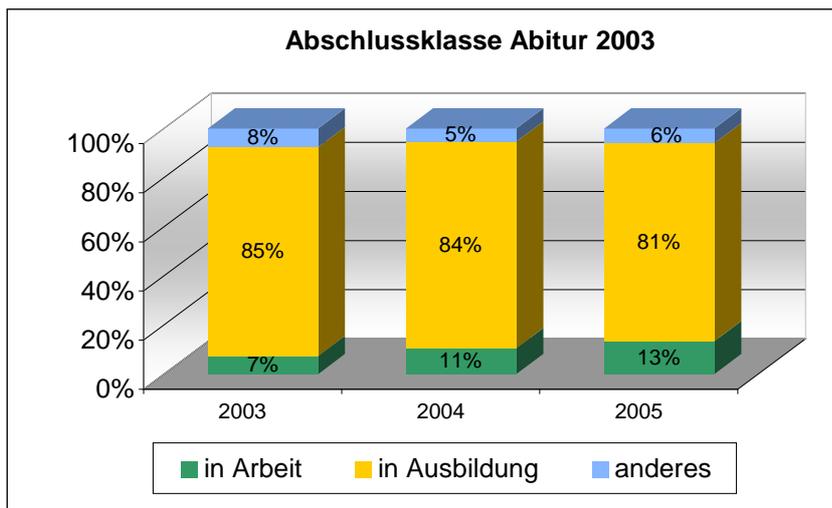


Abbildung 2

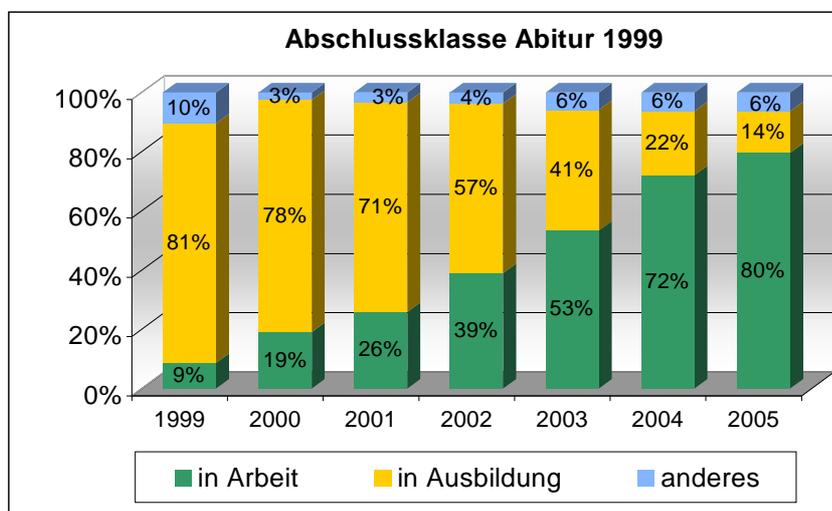


Abbildung 3

Die weitere Entwicklung der Lebensläufe kann anhand der Befragung der Abiturienten des Jahres 1999 (Abbildung 3) verfolgt werden. Drei Jahre nach dem Abitur, also im Oktober des Jahres 2002 liegt der Anteil der Erwerbstätigen bei 39 %: nun haben die ersten Personen ein dreijähriges Studium beendet. Im Oktober des Jahres 2003, überschreitet die Anzahl der Erwerbstätigen erstmals die 50 %-Marke: jetzt sind auch längere Hochschulstudien oder kurze Universitätsstudien abgeschlossen worden.

2.2. Was geschieht nach der Lehre?

Wie bei einer beruflichen Ausbildung zu erwarten, treten die Lehrlinge meist unmittelbar im Anschluss an die Ausbildung ins Erwerbsleben ein. Noch 12 % beginnen nach Abschluss der Gesellenprüfung eine weitere Ausbildung. Hierbei handelt es sich meist um ergänzende Lehren, zum Beispiel die Lehre zum Herrenfriseur im Anschluss an die Lehre zum Damenfriseur¹⁰.

¹⁰ Diese beiden verwandten Lehrgänge wurden inzwischen zu einer Lehre zusammengefügt.

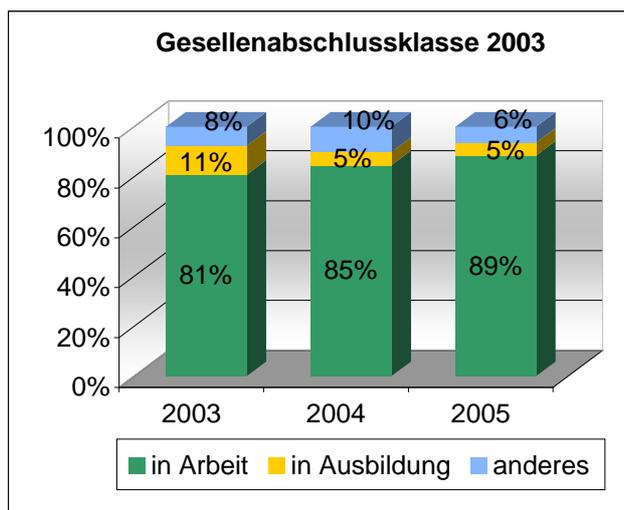


Abbildung 4

Einige Personen gehen weder einer Erwerbstätigkeit noch einer Ausbildung nach. Sie begründen dies meist mit ihrer familiären Situation.

Im Gegensatz zu den Abiturienten hat kein ehemaliger Lehrling zu den Referenzzeitpunkten¹¹ an einem Auslandsaustauschprogramm teilgenommen. Allerdings berichteten einige Personen von früheren Teilnahmen an kürzeren Auslandsaustauschprogrammen.

2.3. Wege und Umwege ins Erwerbsleben

Nach dieser vereinfachten Einteilung in drei Klassen bieten die folgenden Tabellen nun einen detaillierten Einblick in die Lebensläufe. Zum einen listen diese Tabellen den Anteil der Personen in den Unterkategorien „Arbeit“, „Arbeitsuche“, „Lehre“, „Studium“ und „andere Ausbildung“ auf. Zum anderen lassen sich die Bewegungen von einer Unterkategorie zur anderen beobachten.

Bewegungen der Abiturienten 2003 (Wechsel 2003 nach 2004)

	Arbeit gesucht	in Arbeit	im Studium	Lehre	andere Ausbildung	Auslandsaustausch	etwas anderes	Gesamt
Bestand 10.2003	3,2 %	7,3 %	77,4 %	4,2 %	3,5 %	3,8 %	0,6 %	100,0 %
Fortgang	-2,2 %	-2,2 %	-6,7 %	-1,0 %	-1,9 %	-3,5 %	-0,6 %	18,1 %
Zugang	3,2 %	5,4 %	4,8 %	2,2 %	1,6 %	0,3 %	0,6 %	18,1 %
Bestand 10.2004	4,2 %	10,5 %	75,5 %	5,4 %	3,2 %	0,6 %	0,6 %	100,0 %

Bewegungen der Abiturienten 2003 (Wechsel von 2004 nach 2005)

	Arbeit gesucht	in Arbeit	im Studium	Lehre	andere Ausbildung	Auslandsaustausch	etwas anderes	Gesamt
Bestand 10.2004	4,2 %	10,5 %	75,5 %	5,4 %	3,2 %	0,6 %	0,6 %	100,0 %
Fortgang	-3,5 %	-2,8 %	-4,5 %	-1,3 %	-1,3 %	-0,3 %	-0,3 %	14,0 %
Zugang	1,9 %	5,7 %	1,0 %	0,6 %	1,9 %	0,0 %	2,9 %	14,0 %
Bestand 10.2005	2,5 %	13,4 %	72,0 %	4,8 %	3,8 %	0,3 %	3,2 %	100,0 %

Lesebeispiel: Von allen befragten ehemaligen Abiturienten des Abschlussjahres 2003 waren 77,4 % im Oktober 2003 in einem Studium eingeschrieben. Im Jahr 2004 studierten 6,7 % dieser Personen nicht mehr. Allerdings haben in 2004 auch 4,8 % des Jahrgangs die in 2003 noch nicht studierten, ein Studium neu begonnen. Insgesamt nahm der Anteil der Studierenden im Jahr 2004 im Vergleich zu 2003 um 1,9 % ab und betrug somit 75,5 %.

¹¹ Referenzzeitpunkte: Oktober 2003, Oktober 2004 und Sommer 2005

Etwa 18 % der Abiturienten befanden sich ein Jahr nach ihrem Abschluss in einer anderen Kategorie als unmittelbar nach ihrem Abschluss. Weitere 14 % wechselten von Jahr eins zu Jahr zwei nach Abiturabschluss die Kategorie¹².

Die umfangreichsten Bewegungen lassen sich in der Kategorie „Studium“ beobachten. Von den 77,4 % der Personen, die nach ihrem Abitur ein Studium begonnen haben, geben 6,7 % auf, ohne ein anderes Studium zu beginnen. Von 550 Personen eines Abiturjahres wären etwa 37 Personen betroffen. Auch im Jahr zwei nach dem Abitur verzeichnet die Kategorie Studium ein Minus von 4,5 %, also von geschätzten 25 Personen.

Im Oktober 2005, also rund zwei Jahre nach dem Abitur, beginnen 4,8 % aus anderen Kategorien ein Studium. Hierbei handelt es sich mehrheitlich um Personen, die aus einem Auslandsaustauschprogramm zurückkehren. Daneben entschließen sich auch einige Personen zum Studium, die wegen Aufnahmeprüfungen oder Studienplatzmangel im Oktober des Vorjahres auf einer Warteliste standen. Insgesamt können die Zugänge der Kategorie „Studium“ den Fortgang aber nicht ausgleichen.

Die Kategorie „in Arbeit“ gewinnt kontinuierlich an Bedeutung. Innerhalb von zwei Jahren verdoppelt sich die Anzahl der Personen. Die Neankömmlinge im Berufsleben sind überwiegend ehemalige Studenten. In geringerem Maße steigen nun Gesellenabschlusskandidaten ins Berufsleben ein, die eine 2-jährige Lehre nach dem Abitur beendet haben.

Ein Blick auf die Entwicklung bei den Lehrlingen (Anlage 5) zeigt lediglich nennenswerte Bewegungen zwischen „in Arbeit“ und „Arbeitssuche“ auf. Bewegungen hin zu Ausbildungskategorien bleiben hingegen unwesentlich.

¹² Die Fort- und Zugänge werden anhand eines Vergleiches der Bestände im Oktober der verschiedenen Jahre erstellt. Zusätzliche Wechsel innerhalb des Jahres werden nicht dargestellt.

3. Die formale Bildung

3.1. Ausbildungstypen und Diplome

3.1.1. Ausbildungstypen im Überblick

Viele Jugendliche beginnen im Laufe der Jahre mehrere Ausbildungen. Die Abbildung 5 zeigt den Anteil der begonnenen Ausbildungen nach Ausbildungstyp vom Zeitpunkt des Abiturabschlusses bis zum Zeitpunkt der Befragung im Sommer 2005. Das Studium ist die meist gewählte Ausbildungsform nach dem Abitur.

In der Tabelle wird der Anteil der begonnenen Ausbildungen nach Ausbildungstyp im Oktober 2003 mit dem Anteil der Ausbildungstypen in der Periode von 2003 bis 2005 verglichen.

Dieser Vergleich illustriert, dass nach dem Abitur das Studium die erste Wahl ist. Später wird die Bedeutung des Studiums anteilig an anderen Ausbildungsformen geringer: alternative Ausbildungen werden häufiger gewählt.

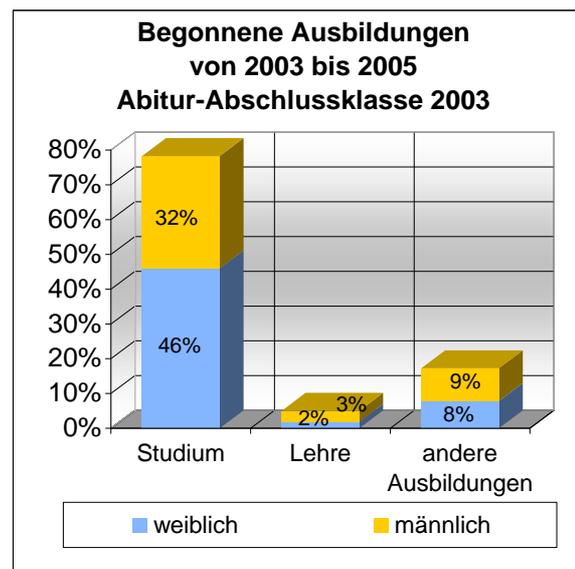


Abbildung 5

Entwicklung des Anteils der begonnenen Ausbildungen		
	Okt. 2003	Okt. 2003- Aug.2005
Studium	91 %	78 %
Lehre (Belgien)	5 %	5 %
andere Ausbildungen	4 %	17 %

3.1.2. Ausbildungsbereiche

Die meisten Ausbildungen wurden im Bereich der „Sozialwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften und Rechtswissenschaften“ begonnen¹ (Abbildung 5). Zu dieser Klasse zählen auch Ausbildungen im Verwaltungsbereich, die innerhalb der Kategorie die wichtigste Untergruppe darstellen.

¹ Klassierung nach der europäischen ISCED-Ausbildungsnomenklatur (siehe Anlage 7)

Etwa 10 bis 15 % der begonnenen Ausbildungen fallen in die Bereiche „Erziehung“, „Geisteswissenschaften und Künste“ und „Gesundheits- und Sozialwesen“. Etwa 14 % der Ausbildungen lassen sich zu den Naturwissenschaften und weitere 14 % zum Ingenieurwesen (inkl. verarbeitendes Gewerbe) zuordnen.

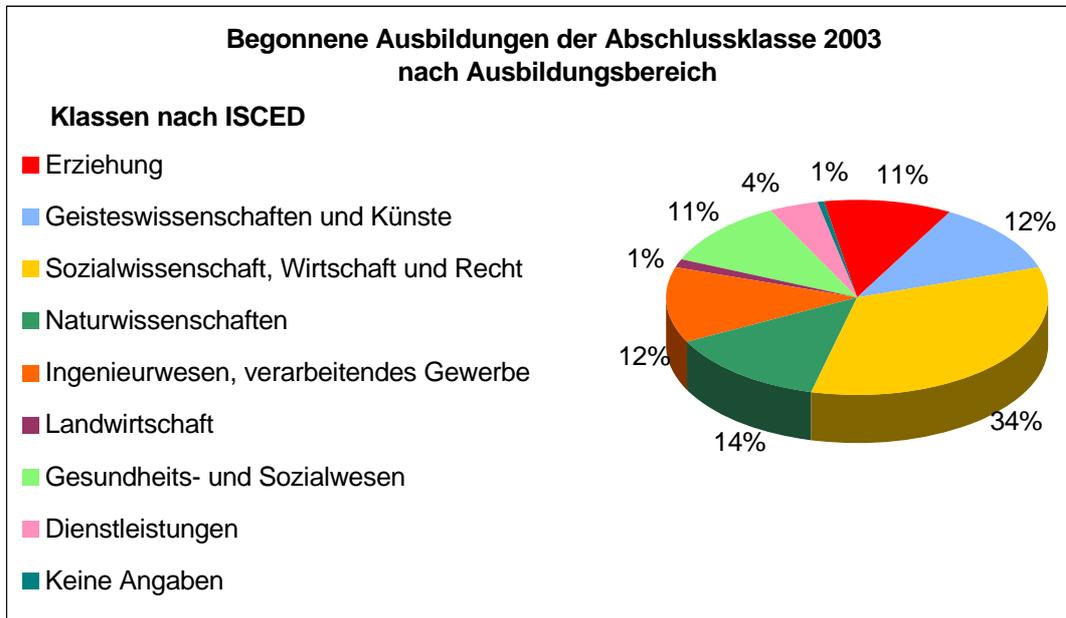


Abbildung 6

Die Geschlechterverteilung innerhalb der Ausbildungsbereiche gestaltet sich sehr traditionell. Frauen entscheiden sich eher für Ausbildungen im Sozial- und Dienstleistungsbereich. Männer wählen vorwiegend naturwissenschaftliche Ausbildungen und Ausbildungen im Ingenieurwesen oder im verarbeitenden Gewerbe (Abbildung 7). Lediglich in den Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften sowie in den Geisteswissenschaften befindet sich der Frauen- und Männeranteil im Gleichgewicht.

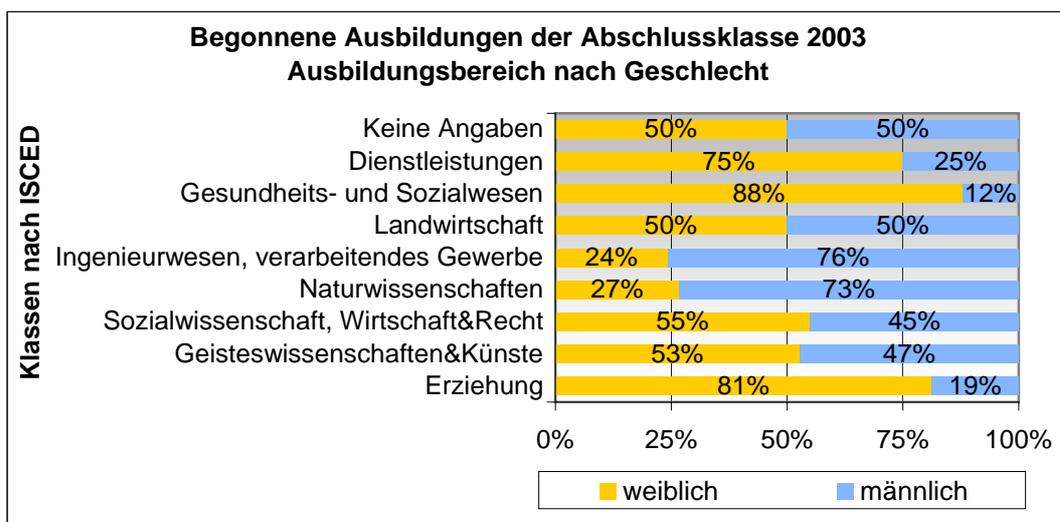


Abbildung 7

3.1.3. Diplome

Sechs Jahre nach dem Abiturabschluss besitzen etwa 50 % der ehemaligen Abiturienten ein Hochschul- bzw. Universitätsdiplom. Das „Graduat“ (Abschlussdiplom kürzerer Studiengänge) ist nach dem Abitur das meist verbreitete Abschlussdiplom. An zweiter Stelle steht die „Lizenz“ (das Abschlussdiplom für längere Studiengänge), gefolgt von den Abschlüssen beruflicher Ausbildungen in Deutschland.

Sechs Jahre nach dem Abiturabschluss befinden sich noch 15 % der Personen in schulischer oder beruflicher Ausbildung. Es handelt sich dabei überwiegend um Hochschul- oder Universitätsstudenten. Die befragten Lehrlinge² besitzen fast ausnahmslos den Gesellenbrief und etwa 28 % haben auch ein Abiturdiplom in der Tasche.

erhaltene Diplome (Umfragedaten Stand Sommer 2005)		
	Abitur 99	Lehre 03
Sekundarschule Unterstufe	100,0 %	87,2 %
Abitur	99,2 %	28,2 %
Gesellenbrief	3,4 %	94,9 %
Berufliche Ausbildung in Deutschland	8,1 %	
Graduat o.ä.	33,5 %	
Lizenz o.ä.	16,9 %	
Ingenieur	4,2 %	
Post-Universitätsdiplom ³	1,3 %	
Noch in Ausbildung	15 %	5 %

3.2. Das Studium

Etwa zwei Drittel aller, im Rahmen dieser Befragung kontaktierten Personen, haben nach dem Abitur ein Studium begonnen. Aber nicht nur innerhalb dieser Grundgesamtheit, sondern auch innerhalb der betreffenden Altersklasse dieser jungen Erwachsenen, stellen die Studierenden den größten Anteil. Unter verschiedenen Annahmen und anhand der im Rahmen dieser Befragung ermittelten Werte kann davon ausgegangen werden, dass mittlerweile etwa jeder zweite Jugendliche eines Geburtsjahrganges ein Studium⁴ beginnt.

² Ein Vergleich mit Zahlen des IAWM's zeigt, dass die hier befragten Lehrlinge überproportional häufig das Abiturdiplom besaßen.

³ Weiterführende Hochschul- oder Universitätsstudien (DESS, Doktorat,...)

⁴ Dieser Schätzwert bezieht sich auf die 18 bis 19-Jährigen des Jahres 2003.

Die meisten Abiturienten studieren in Belgien. Den ersten Platz in der Liste der Studienorte hält Lüttich, gefolgt von Brüssel, Neu-Löwen und Namur. Zwischen 5 und 10 % der Studierenden entscheiden sich für Hochschulen in Eupen, Aachen oder Verviers.

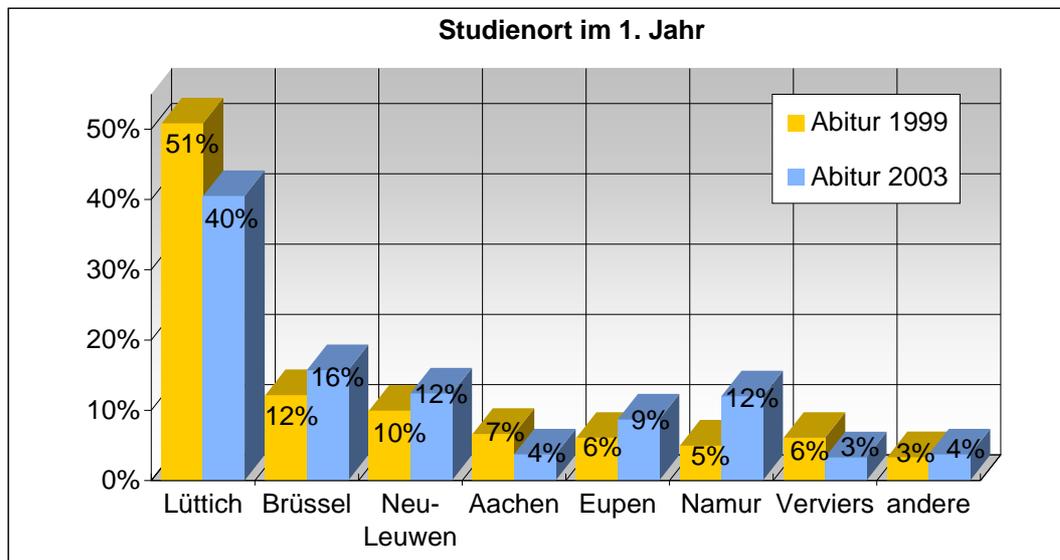


Abbildung 8

Auffallend ist, dass Lüttich bei den befragten Abiturienten des Jahres 2003 weit weniger Zulauf fand, als noch bei den Abiturienten des Jahres 1999. Die Hochschulen und Universitäten in Brüssel, Namur, Neu-Löwen und Eupen gewinnen hingegen an Bedeutung.

Rund 70 % der Befragten gaben an, im ersten Studienjahr ein Studentenzimmer (bzw. ein Studio oder geteiltes Appartement) in der Studienstadt bewohnt zu haben. Diese Zahl wurde bei den Abiturienten des Jahres 1999 und auch bei den Abiturienten des Jahres 2003 ermittelt. Bei Zimmermieten von etwa 250 Euro monatlich stellt ein studierender Jugendlicher also meist eine finanzielle Belastung für die Familie dar.

Gelingt das erste Studienjahr? Das erste Studienjahr haben 66 % des Abiturabschlussjahres 2003 und 55 % des Abiturabschlussjahres 1999 bestanden⁵. Diese Zahlen können aber nichts über die allgemeine Erfolgswahrscheinlichkeit von Jugendlichen aus der DG aussagen und weisen lediglich auf das etwaige Größenverhältnis zwischen Erfolg und Misserfolg hin. Denn je nach Studiengang variiert die Chance ein Studium zu bestehen stark. Auch die Anzahl der Einschreibungen der Deutschsprachigen in den verschiedensten Studiengänge fällt von Jahr zu Jahr recht unterschiedlich aus⁶. Zudem muss pro Studiengang von recht kleinen Fallzahlen ausgegangen werden. Somit ist die Erfolgswahrscheinlichkeit eines Abiturjahres großen strukturellen Schwankungen ausgesetzt. Sie kann nichts über die Fähigkeiten der Schüler oder die Leistungen des Sekundarschulwesens aussagen.

⁵ Hierbei wurden nur die Angaben der in Belgien Studierenden berücksichtigt, da das deutsche Schulsystem keine eindeutige Antwort auf die Frage zulässt.

⁶ Bei der großen Anzahl der angebotenen Studiengänge und im Hinblick auf die doch zahlenmäßig recht kleine Gruppe der Studierenden aus der DG, sollte von der These auf regelmäßig wiederkehrende Einschreibungsmuster abgesehen werden.

Trotzdem sollte dies nicht darüber hinweg täuschen, dass etwa 30 bis 45 % aller Studierenden der befragten Jahrgänge im ersten Jahr einen schulischen Misserfolg erlebten. Aus den Tabellen zu Bestand und Fortgang der Personen in der Kategorie „Studium“ (siehe Punkt 2.3.) lässt sich ableiten, dass rund 15 % von ihnen innerhalb von zwei Jahren ganz aus dem höheren Bildungssystem ausstiegen.

Welche Probleme haben die jungen Studenten im ersten Studienjahr? Um dies herauszufinden, wurden den jungen Studenten zunächst einige mit „ja“ oder „nein“ zu beantwortende Fragen gestellt. Anschließend hatten die Studenten die Möglichkeit, auf weitere Probleme hinzuweisen. Die nachstehende Tabelle stellt den Anteil der positiven Antworten auf die geschlossenen Fragen dar.

Größere Probleme im ersten Studienjahr...	Abitur 03	Abitur 99
...mit der Bewältigung des Lehrstoffs?	36,4 %	37,1 %
...aufgrund mangelnden Interesses am Lehrstoff?	16,9 %	21,5 %
...mit dem Einteilen der Arbeit?	43,4 %	34,8 %
...mit dem außerschulischen Alltag?	13,3 %	14,0 %
...mit Heimweh ⁷ ?	20,6 %	23,4 %
...aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse ⁸ ?	35,2 %	40,6 %

Mit der Bewältigung des Lehrstoffs, dem Einteilen der Arbeit und der Sprache hatten rund 35 % der Studenten Schwierigkeiten. Mangelndes Interesse am Fach, der außerschulische Alltag oder Heimweh wurden von deutlich weniger Studenten als Problem angegeben. Die unmittelbar mit dem Lernen verbundenen Schwierigkeiten scheinen also den höheren Stellenwert zu haben. Dieser Befund gilt sowohl für die Abiturienten des Jahres 2003 - die zum Zeitpunkt der Befragung größtenteils noch studierten -, als auch für die Abiturienten des Jahres 1999 - die mehrheitlich ihr Studium beendet hatten.

Auch die Antworten auf die offene Frage nach sonstigen Schwierigkeiten im ersten Studienjahr bestätigen diesen Eindruck; viele Personen nutzten die Gelegenheit um noch einmal zu unterstreichen, dass sie vor allem Schwierigkeiten mit den Lehrstoffmengen hatten. Einige Personen ergänzten, dass sie in der Sekundarschule nie lernen mussten und deshalb hätten sie schlecht mit den Lehrstoffmengen umgehen können.

Besonders viele Bemerkungen kamen auch von Personen, die in Deutschland studierten. Sie klagten über Schwierigkeiten aufgrund der unterschiedlichen Schulsysteme.

⁷ Es wurden nur die Angaben der Studenten berücksichtigt, die ein Studentenzimmer bezogen haben.

⁸ Es wurden nur die Angaben der Studenten berücksichtigt, die nicht in Ihrer Muttersprache studierten.

Neben diesen „akademischen“ Schwierigkeiten wurden auch viele praktische Probleme angeführt. Diese reichten von finanziellen Nöten zu schlechten Verbindungen im öffentlichen Transport, über Probleme mit der Suche nach geeigneten Studentenzimmern bis hin zu Schwierigkeiten aufgrund von Organisationsproblemen der Universitäten und Hochschulen. Die nachfolgende Tabelle fasst die häufigsten Antworten zusammen:

Sonstige Probleme und Schwierigkeiten im ersten Studienjahr

Lernen:

- Das Lernen in einer Fremdsprache ist sehr zeitintensiv.
 - Wie den Unterricht selbständig aufarbeiten? Methodische Schwierigkeiten.
 - Wie mit der Menge an Lehrstoff umgehen? Großer Unterschied zur Sekundarschule.
 - Konzentrationsschwierigkeiten
 - Disziplinmangel
 - Prüfungszeit
-

Studium in Deutschland:

- Andere Fachbegriffe
 - Komplizierte Formalitäten bei der Anmeldung
 - Systemumstellung: mehr Eigenständigkeit wurde verlangt (Referate, Recherche,...).
-

Alltag:

- Finanzielle Probleme
 - Verbindungen der öffentlichen Transportmittel
 - Suche nach geeignetem Studentenzimmer
 - Schwierigkeiten mit dem Fremdsprachengebrauch im Alltag
 - Zweifel an der Studienwahl
 - Einsamkeit durch abgelegene Studentenzimmer
 - Großstadt – Unsicherheitsgefühl
-

Hochschule und Universität:

- Konflikte mit Lehrern
 - Probleme, sich in die Klasse zu integrieren
 - Große Hörsäle, Anonymität in den Schulen
 - Organisationsprobleme der Schulen
-

4. Die nicht formale Bildung

Der Begriff „Bildung“ wird im allgemeinen mit der sogenannten „formalen Bildung“ assoziiert, also mit jener meist in Schulen vermittelten Bildung, die auf den Erhalt von offiziell anerkannten Diplomen abzielt. Daher wird der Begriff „Bildung“ häufig als Synonym für zertifizierte schulische Leistungen genutzt.

Um die Bedeutung anderer Formen des Lernens zu unterstreichen, wird in der europäischen Jugendpolitik zwischen der „formalen Bildung“, der „nicht formalen Bildung“ und der „informellen Bildung“ unterschieden⁹.

Bei nicht formalen Lernprozessen steht die erlebte Erfahrung im Vordergrund. Einige dieser „Erfahrungsräume“ wurden im Rahmen dieser Studie untersucht. Im Folgenden werden die Resultate vorgestellt.

4.1. Praktika, Auslandsaustauschprogramme und Schülerjobs

Für die schulische und berufliche Laufbahn sind Praktika, Schülerjobs und Auslandsaustauschprogramme besonders relevante Erfahrungen. Dies drückt sich auch darin aus, dass diese Erfahrungen meist im Lebenslauf eines Ausbildungs- oder Arbeitsplatzbewerbers aufgelistet sind. Unsere Befragung ergab, dass die Abiturienten des Jahres 1999 die meisten Praktika, Auslandsaustauschprogramme und Schülerjobs absolvierten. Dieses Resultat ist nachvollziehbar, da den Abiturienten des Jahres 1999 mehr Lebenszeit zur Verfügung stand. Außerdem werden viele Praktika und Auslandsaustauschprogramme erst gegen Ende der Studienzeit angeboten. Die Abiturienten des Jahres 1999 hatten somit mehr Gelegenheit an Auslandsaustauschprogrammen teilzunehmen als die Abiturienten des Jahres 2003, die zum Zeitpunkt der Befragung höchstens die Hälfte ihrer Studienzeit durchlaufen haben konnten.

⁹ Siehe Glossar

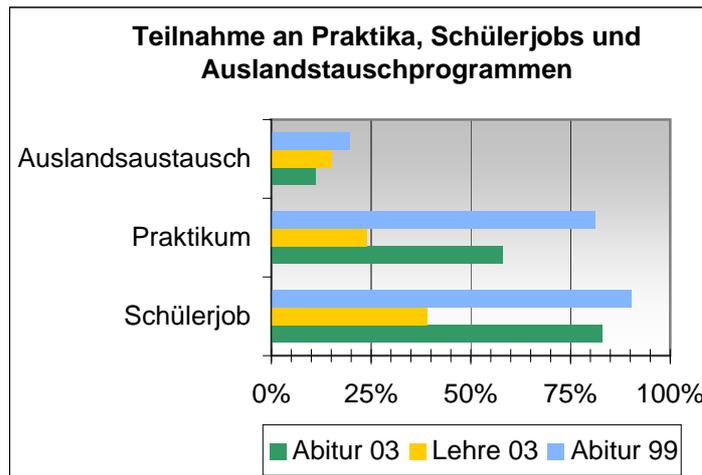


Abbildung 9

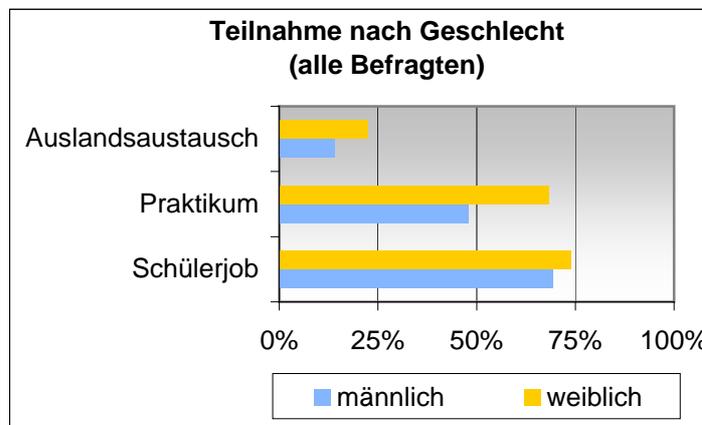


Abbildung 10

Etwa 75 bis 80 % der Befragten haben schon mindestens einen Schülerjob wahrgenommen. Lediglich die Lehrlinge sammeln wenig Berufserfahrung über diesen Weg. Dies ist darauf zurückzuführen, dass viele Lehrlinge ihre Ausbildung beginnen, bevor sie das gesetzliche Mindestalter für Schülerarbeitsverträge erreicht haben. Später in der Lehrzeit sind sie dann im Ausbildungsbetrieb eingebunden.

Auffällig ist außerdem, dass die Mädchen häufiger an Auslandsaustauschprogrammen und Praktika teilnehmen und auch etwas häufiger Schülerjobs annehmen.

4.2. Vereinstätigkeit und Ehrenamt

Nicht nur Schulen und Arbeitgeber, sondern auch Freizeitgestalter vermitteln Jugendlichen wichtige Qualifikationen, die im späteren Berufsleben gefragt sind. Rund 40 % aller befragten Jugendlichen waren schon mindestens einmal in einer Jugendorganisation oder in einem Jugendtreff aktiv¹⁰.

¹⁰ Berücksichtigt wurden dabei Aktivitäten nach dem 12. Lebensjahr.

Noch mehr Jugendliche, nämlich drei Viertel aller Befragten gaben an, in mindestens einer sonstigen Vereinigung aktiv gewesen zu sein. Dabei waren die Jungen häufiger in das Vereinsleben eingebunden als die Mädchen.

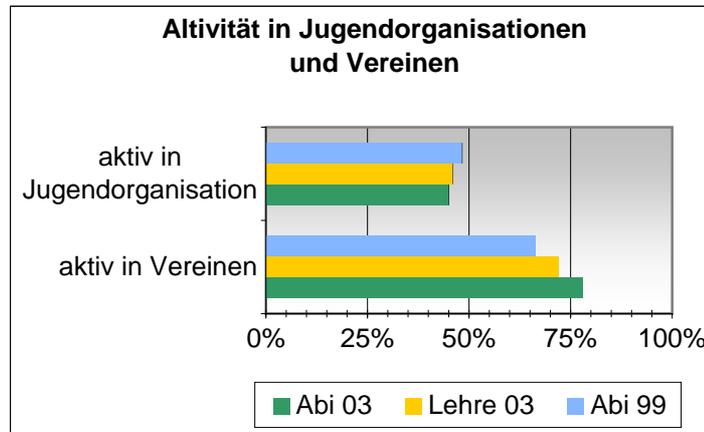


Abbildung 11

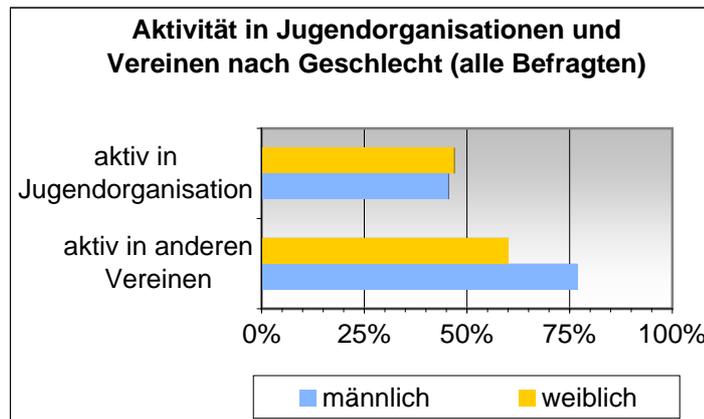


Abbildung 12

Insgesamt ist die Beteiligung der Jugendlichen in Vereinen und Jugendorganisationen bedeutend. Die meisten Jugendlichen können über Vereine, Jugendorganisationen oder Jugendtreffs erreicht werden und deshalb sollten diese Vereinigungen und Einrichtungen bei Fragen der Bildung nicht außen vor gelassen werden.

4.3. Weiterbildungen

Der Begriff des „lebenslangen Lernens“ zählt zu den Schlagworten der aktuellen Bildungs- und Beschäftigungsdebatte. Diese Diskussion scheint die Arbeitswelt der jungen Erwachsenen nicht unberührt zu lassen. Denn obwohl die meisten Befragten ihre Ausbildung erst unlängst beendeten, gaben 40 % der Erwerbstätigen der Abiturientengruppe 1999, sowie 27 % der erwerbstätigen Gesellenabschlusskandidaten des Jahres 2003 an, schon an mindestens einer Weiterbildung teilgenommen zu haben.

Die Personen, die an einer Weiterbildung teilgenommen hatten, wurden auch nach dem Organisator der Weiterbildung gefragt. Hierbei fiel auf, dass viele diesen gar nicht oder nur ungenau benennen konnten. Dies deutet darauf hin, dass die verschiedenen Träger der Weiterbildungsangebote in ihrer Vielzahl für Privatpersonen nur schwer auseinander zu halten sind. Eine gemeinsame einheitliche Außendarstellung der Weiterbildungsträger in der DG könnte vielleicht zu einem einprägsameren Bild führen und somit den Bekanntheitsgrad der Angebote ganz natürlich steigern. Inwiefern die Außendarstellung der Bildungsträger optimiert werden kann, sollte näher untersucht werden.

Teilnahme an Weiterbildung	
Antworten der Erwerbspersonen	
Abiturienten des Jahres 1999	Gesellenprüfungskandidaten 2003
40 %	27 %

Rund 19 % aller Weiterbildungen sind von den beiden deutschsprachigen Zentren für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes (ZAWM's) organisiert worden¹¹. Somit waren die beiden ZAWM's die am häufigsten genannten Organisationen.

In etwa 10 % der Fälle konnte die Weiterbildung direkt mit dem Arbeitgeber in Verbindung gebracht werden. Dies schließt allerdings nicht aus, dass wesentlich mehr Weiterbildungen in der ein oder anderen Form vom Arbeitgeber gefordert oder gefördert worden sind. Eine aussagekräftige Rangliste aller genannten Weiterbildungsorganisatoren konnte leider nicht erstellt werden, da viele Angaben ungenau waren.

Sicher wären detaillierte Angaben zu den genauen Umständen, unter denen diese Weiterbildungen stattgefunden haben, interessant gewesen. Auch hätten Angaben zu den Beweggründen der Teilnehmer präziseren Aufschluss über den tatsächlichen Stellenwert des „lebenslangen Lernens“ bei den jungen Erwachsenen geben können. Allerdings hätte die Erfassung dieser Aspekte den Rahmen der Befragung gesprengt.

¹¹ Angaben der Abiturklasse 1999

5. Die Berufswahlvorbereitung

Die Berufswahl ist ein entscheidender Schritt zur Integration in die Welt der Erwachsenen¹. Sie ist das Resultat komplexer Sozialisationsprozesse. Alles was dazu beiträgt, damit eine wohlüberlegte Berufswahl getroffen werden kann, wird als Berufswahlvorbereitung bezeichnet:

Die **Berufswahlvorbereitung** ist ein mehrere Jahre andauernder Prozess, der die Berufswahlreife der Schüler/innen fördern und die Jugendlichen schlussendlich zu einem wohlüberlegten und selbstverantwortlichen Berufsentscheid befähigen soll².

Die Berufswahlforschung untersucht die Prozesse aus unterschiedlichen Perspektiven heraus. Diese Ansätze spiegeln die Vielschichtigkeit der Diskussionen um die Berufswahl wider. Dagegen können die nachfolgenden Resultate nur einige recht isolierte Aspekte der Problematik aufgreifen.

5.1. Angebote zur Berufswahlvorbereitung

In der Deutschsprachigen Gemeinschaft sind die Schulen, das Arbeitsamt und die PMS-Zentren mit der Berufsberatung beauftragt. Zudem vermitteln die Jugendinfozentren den Jugendlichen an die passenden Beratungsstellen weiter. Außerdem tragen Angebote wie die "Schnupperwoche" des IAWM und Informationsveranstaltungen von Schulen und Betrieben zur Berufswahlvorbereitung bei.

In welchem Umfang haben die Jugendlichen diese Angebote genutzt? Etwa 60 % antworteten, sie hätten das BIZ-Mobil (Gemeinschaftsprojekt des ADG, PMS, der Schulen, der Jugendinformationszentren und der Bundesagentur für Arbeit) besucht. Informationsveranstaltungen von Schulen, die Beratungen des Arbeitsamtes oder der PMS-Zentren wurden etwas weniger häufig genutzt. Noch rund 20 % der Befragten gaben an, an den „Schnupperwochen“ des IAWM teilgenommen zu haben.

¹ http://www.uni-duisburg.de/FB2/Wirtschaft/projektuni/angebote_index.htm

² „Berufe in Lichtenstein“, Kapitel 3, Seite 11, Berufsberatungsstelle Lichtenburg

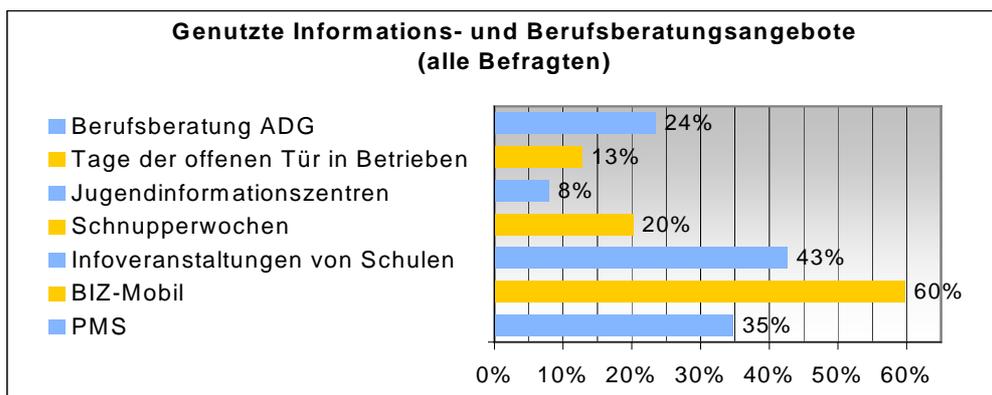


Abbildung 13

Das BIZ-Mobil ist das meist genutzte Beratungsangebot. Dies ist darauf zurückzuführen, dass viele Schulklassen dieses Angebot während des Schulunterrichtes besuchen und dieses Angebot somit mehr oder minder verpflichtend für die Schüler ist. Wenn möglichst viele Leute erreicht werden sollen, scheint der Weg über die Schule besonders geeignet. Wenn jedoch die individuelle Betreuung im Vordergrund steht, sind Einzelberatungen zweckmäßiger. Die folgende Tabelle zeigt auf, wie viele Informations- und Beratungsangebote die Befragten jeweils genutzt haben. Rund 88 % der Abiturienten des Jahres 1999 und 91 % der Lehrlinge des Jahres 2003 gaben an, mindestens eines der Angebote genutzt zu haben.

Anzahl der genutzten Beratungs- und Informationsangebote		
Angebote	Abitur 1999	Lehre 2003
0	12 %	9 %
1	24 %	28 %
2	31 %	35 %
3	19 %	17 %
4	11 %	7 %
5	2 %	1 %
6	0 %	3 %
7	0 %	0 %

Somit haben 9 % der Lehrlinge keines der genannten Angebote genutzt. Bei den Abiturienten waren es 12 %. Etwa drei Viertel der Befragten nahmen an maximal zwei Angeboten teil. Weitere 17 bis 19 % nutzen 3 Angebote, 11 bis 7 % nutzen 4 Angebote.

Im Durchschnitt sind je zwei Angebote beansprucht worden. Allerdings ist die mehrmalige Nutzung des gleichen Angebotes hier nicht mehrmals erfasst worden.

5.2. Andere Elemente der Berufswahlvorbereitung

Die Berufswahlvorbereitung ist ein komplexer Prozess, der nicht einfach mit bestimmten Informations- und Beratungsangeboten gleichgesetzt werden kann. Auch die unmittelbare Umgebung des Jugendlichen trägt zur Berufswahlvorbereitung bei. Deshalb fragten wir die jungen Erwachsenen, welche Rolle die Gespräche mit berufstätigen Personen, mit Eltern, mit Freunden oder mit dem Klassenlehrer bei ihrer Berufswahl gespielt haben. Zudem sollten sie einschätzen, inwiefern aus ihrer Sicht die Schülerjobs und Aktivität in Jugendorganisationen und Vereinen (falls zutreffend) wichtig für Ihre Berufswahl gewesen seien.

Hervorzuhebendes Ergebnis: die Gespräche mit anderen berufstätigen Personen sind am häufigsten als „sehr wichtig“ eingestuft worden. Der direkte Kontakt zu Personen aus der Arbeitswelt ist als besonders aufschlussreich empfunden worden.

Daneben sind aber auch die Gespräche mit den Eltern als sehr wichtig wahrgenommen worden. Sie erschienen wichtiger als Gespräche mit Freunden oder mit dem Klassenlehrer. Etwa 54 % wiesen dem Schüler- bzw. Studentenjob eine sehr bzw. eher wichtige Rolle bei der Berufswahl zu. Die Erfahrungen in Jugendorganisationen und Vereinen wurden noch von 33 % aller Befragten als sehr bzw. eher wichtig für die Berufswahl gewertet.

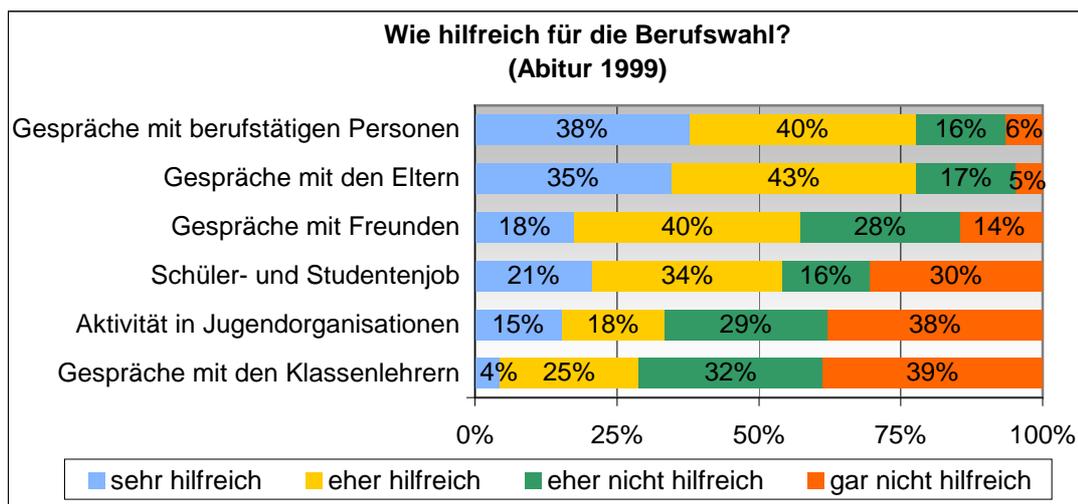


Abbildung 14

Die geringste Bedeutung für die Berufswahl wurde den Gesprächen mit dem Klassenlehrer zugeteilt. Anhand dieser Angaben können allerdings keine Rückschlüsse hinsichtlich der Qualität der Gespräche mit dem Klassenlehrer gezogen werden. Um dazu Aussagen treffen zu können, müsste man nur die Schüler befragen, die in einem definierten und somit vergleichbaren Rahmen ein Gespräch mit einem Lehrer geführt haben. Allerdings lässt dieses Resultat die Vermutung zu, dass die Berufswahl nicht systematisch Gesprächsthema zwischen Schüler und Klassenlehrer ist.

Anschließend sind die ehemaligen Schüler, Studenten und Lehrlinge gefragt worden, was ihnen sonst noch bei der Berufswahl geholfen hat. Die Antworten darauf waren sehr unterschiedlicher Natur. Dies untermauert, wie vielschichtig der Berufswahlprozess ist.

Was war außerdem noch hilfreich für die Berufswahl?

<p>Formale Bildung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entdeckte Fähigkeiten, Interessensgebiete • Die Wahlfächer • Das Schreiben der Endarbeit 	<p>Nicht formale und informelle Bildung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reisen, „Au Pair“ im Ausland • Freizeit und Hobbys • Praktika
<p>Persönliches:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Wunsch nach einem sicheren Job • Der Wunsch finanziell unabhängig zu sein • Der Wunsch kein Studium zu machen • Interesse am Familienbetrieb • Der Wunsch selbständig zu werden • Der Wunsch sich viele Türen offen zu halten 	<p>Personen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Familienkreis • Bekannte, Nachbarn • Der eigene Partner/Partnerin
<p>Informationsquellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medien: Internet, Bücher, Zeitung,... • Einsicht in Unterrichtsunterlagen von Studenten • Einsicht in mehrere Berufe 	<p>Sonstiges:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zufall • Der Glaube • Keine bewusste Berufswahl

Bei näherer Betrachtung lassen sich die Antwortelemente in vier verschiedene Kategorien unterteilen:

1. Elemente, welche die Selbsteinschätzung fördern: Erfahrung in der Schule, auf Reisen, durch Hobbys,....
2. Elemente, welche ein differenziertes Bild der Berufs- und Ausbildungswelt fördern und somit die „Außeneinschätzung“ verbessern: Informationen durch Medien, Einsicht in Berufe oder Studienunterlagen,...
3. Elemente oder Personen, die den Jugendlichen unterstützen: Freunde, Familie, Partner oder Bekannte, der Glaube,...
4. Konkrete Wünsche hinsichtlich der Lebens- und Berufsplanung: schnell finanziell unabhängig sein, kein Studium,.... Diese Anliegen sind schon Vorentscheidungen, denn ihnen liegt eine mehr oder weniger bewusste Überzeugung zugrunde.

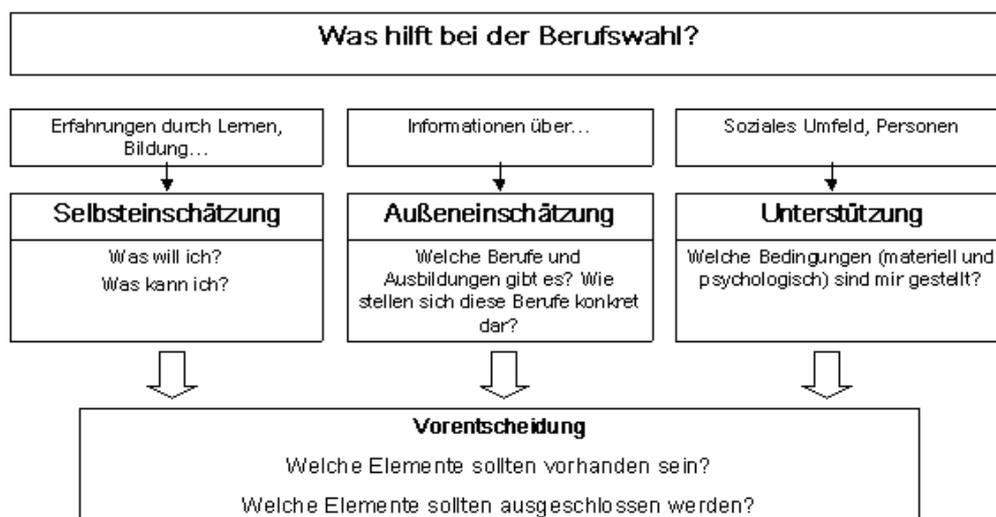


Abbildung 15

5.3. Ausreichend informiert und vorbereitet?

Wie bewerten die Befragten ihre Berufswahlvorbereitung rückblickend? Sind sie der Meinung, dass sie ausreichend über die möglichen Berufe und Ausbildungen informiert gewesen sind? Und wie schätzen sie ihre Vorbereitung auf Beruf und Ausbildung ein? Um dies herauszufinden, sind den Zielpersonen verschiedene Aussagen vorgelesen worden, die jeweils mit „aus meiner Sicht gar nicht, eher nicht, eher oder voll und ganz zutreffend“ zu beantworten waren. Diese Aussagen beruhen somit nicht auf objektiven Kriterien, sondern spiegeln die subjektive Wahrnehmung wider.

Abiturjahr 1999

Rund 65 % der Abiturenten des Jahres 1999 gaben an, dass sie eher bzw. voll und ganz ausreichend über mögliche berufliche Ausbildungen, mögliche Studiengänge, und über die Inhalte und Anforderungen des Studiums bzw. der Ausbildung informiert gewesen sind. Etwa 70 % bewerteten jeweils die Vorbereitung auf Studium, Ausbildung oder Berufsleben, als eher oder voll und ganz ausreichend.

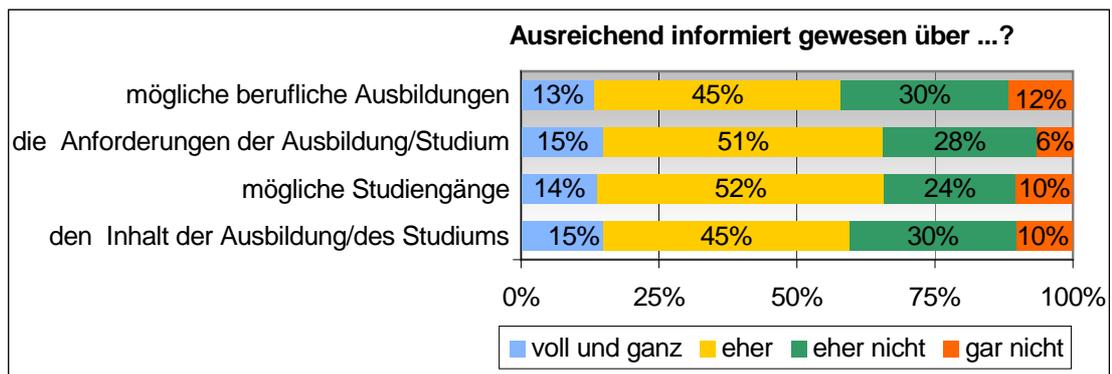


Abbildung 16

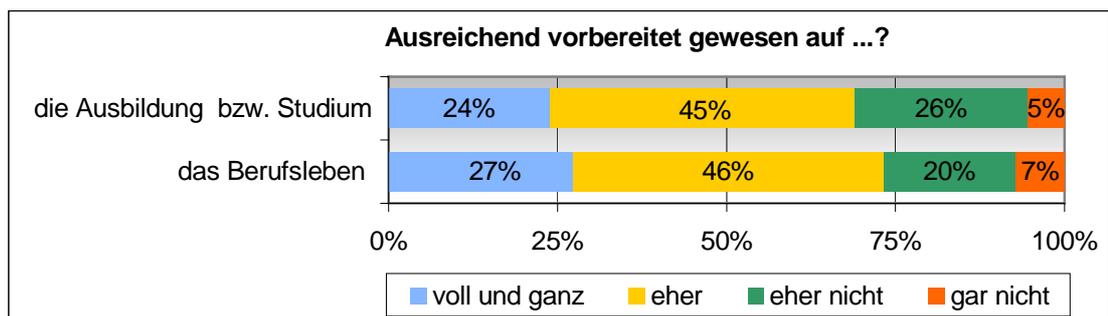


Abbildung 17

Gesellenabschlusskandidaten 2003

Eine, im Vergleich zu den Abiturienten besonders hohe Anzahl Gesellenabschlusskandidaten gaben an, voll und ganz ausreichend über mögliche berufliche Ausbildungen und Studiengänge und über den Inhalt der Lehre informiert gewesen zu sein. Annähernd 70 % waren der Meinung, gut auf Beruf und Lehre vorbereitet gewesen zu sein.

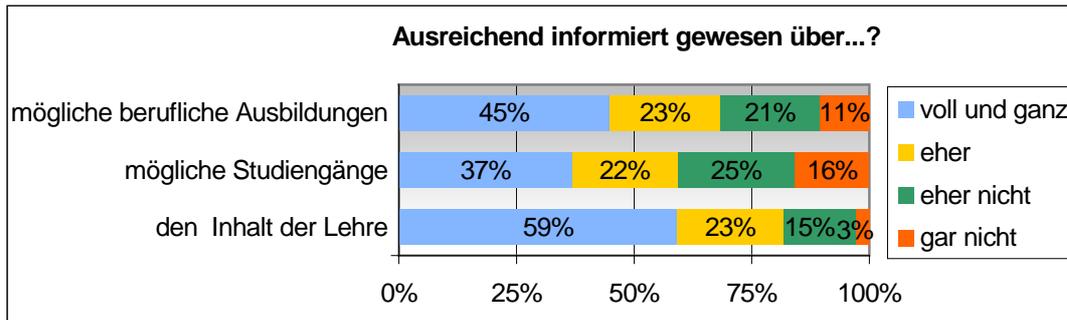


Abbildung 18

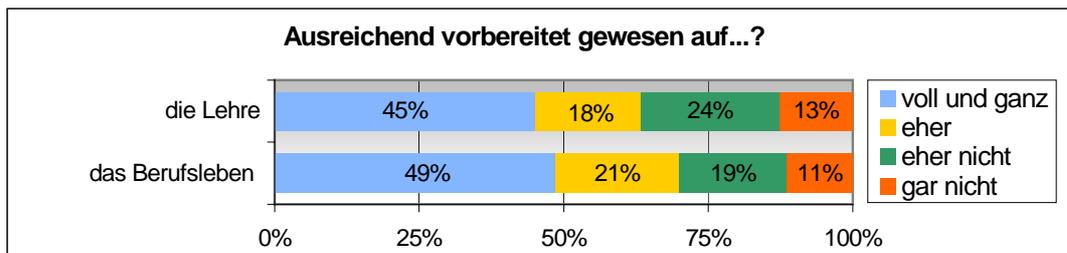


Abbildung 19

Abiturjahr 2003 (Antworten der Personen, die nach dem Abitur studierten)

Fast 75 % der Abiturienten des Abschlussjahres 2003 gaben für sich an, ausreichend auf das Studium vorbereitet gewesen zu sein. Rund 65 % sagten aus, dass sie ausreichend über Anforderungen und Inhalt des Studiums informiert gewesen sind.

Die Studenten antworteten auch auf die Frage, ob sie in der Sekundarschule gelernt haben, Notizen zu nehmen und ihre Arbeit zu organisieren. Rund 65 % bejahten dies.

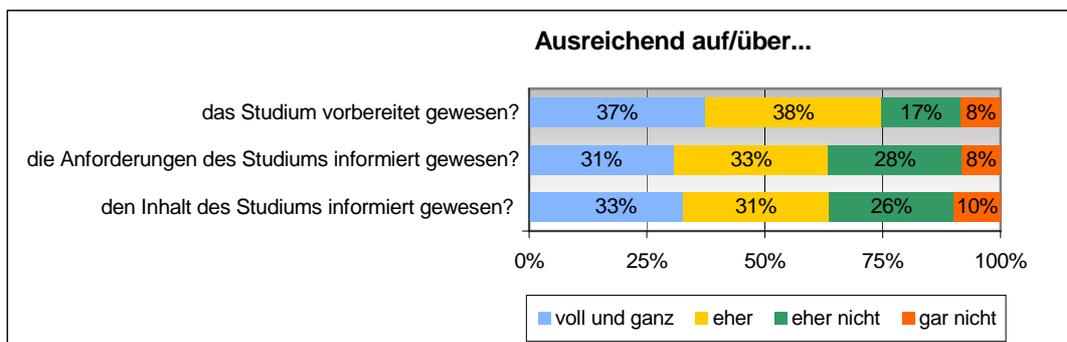


Abbildung 20

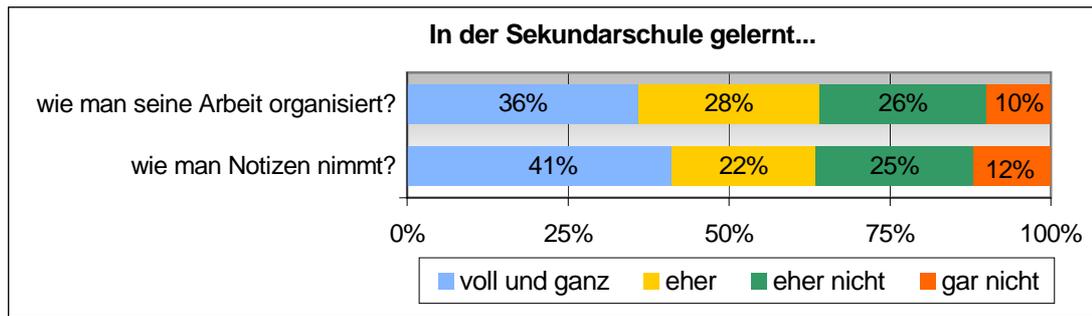


Abbildung 21

Insgesamt kann man feststellen, dass die meisten Antworten, nämlich zwischen 60 und 80 % je nach Frage eher positiv waren. Zwischen 5 und 12 % der Befragten gaben an, gar nicht ausreichend informiert oder vorbereitet gewesen zu sein. Für Letztere besteht Handlungsbedarf.

5.4. Die Entscheidungsfindung

Am Ende des Abiturjahres müssen die Jugendlichen entscheiden, ob sie ein Studium oder eine berufliche Ausbildung beginnen bzw. Arbeit suchen.

Siebzig Prozent der ehemaligen Abiturienten des Jahres 2003 und siebzig Prozent der ehemaligen Abiturienten des Jahres 1999 gaben an, ihre Entscheidung sei gegen Ende des Abiturjahres klar gewesen. Diese Zahlen decken sich nicht ganz mit den Zahlen, die das Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft und die PMS-Zentren bei der jährlichen Abiturientenbefragung ermittelten – hier liegt der Anteil der Personen, die wissen, was sie nach dem Abitur tun werden etwas höher. Diese Differenz könnte dadurch erklärt sein, dass bei unserer Befragung die Personen mit zwei Jahren Abstand zurückblicken. Die Geschehnisse der letzten Jahre könnten die Sicht auf den Moment der Entscheidung beeinflussen.

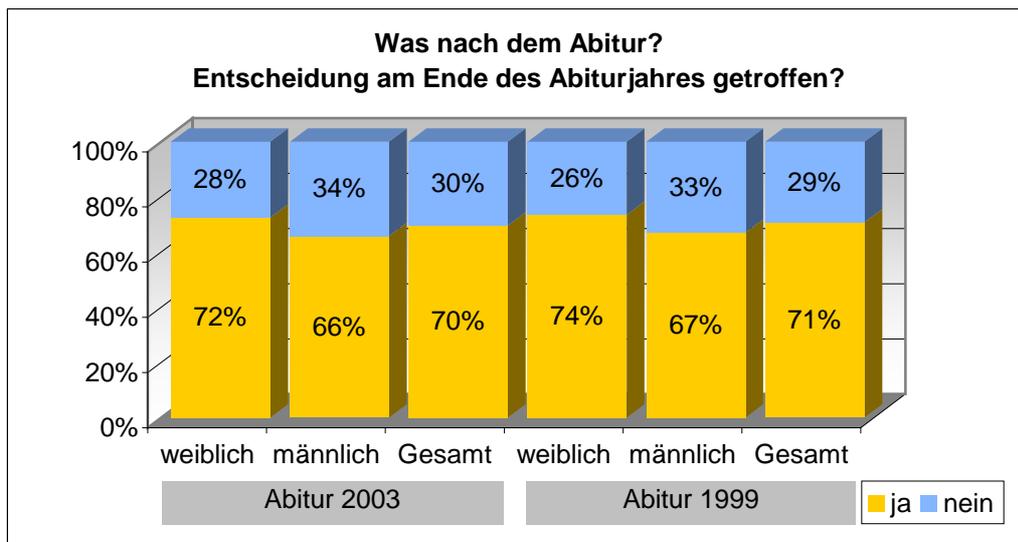


Abbildung 22

Wird die einmal getroffene Berufswahl in Frage gestellt? In allen drei Befragungsgruppen kommt dies überwiegend selten vor: rund 80 % antworteten, dass sie ihre Berufswahl eher selten bzw. nie in Frage stellen. Besonders die Lehrlinge waren sich sehr sicher, die richtige Berufswahl getroffen zu haben.

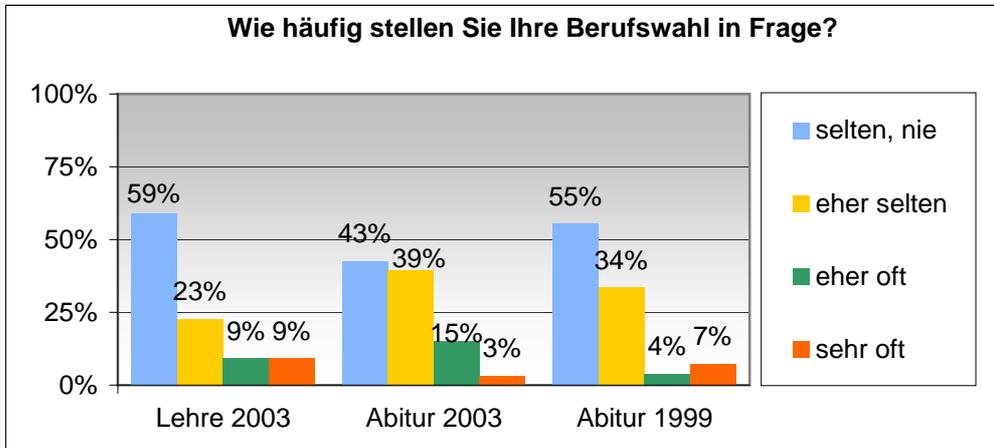


Abbildung 23

Auch die Abiturienten des Jahres 1999 zweifelten kaum. Nur 11 % gaben an, ihre Berufswahl eher oft, oder oft in Frage zu stellen. Vielleicht, weil sie die durchschnittlich Ältesten sind und somit auch mehr Zeit hatten, auf eventuelle Zweifel zu reagieren oder aber über sie hinweg zu kommen.

6. Arbeitssuche und Berufseinstieg

6.1. Berufseinstieg

Wenn die Entscheidung getroffen ist, ins Berufsleben einzusteigen, steht meist die Suche nach einer geeigneten Arbeitsstelle an. Doch nicht jeder muss nach einer Arbeitsstelle suchen. Rund 58 % der befragten Lehrlinge zum Beispiel haben nach der Lehre in ihrem Lehrbetrieb weitergearbeitet. Nur ganz wenige dieser ehemaligen Lehrlinge haben sich zusätzlich nach anderen Stellen umgesehen. Auch diejenigen, die ihren Lehrbetrieb verlassen haben, mussten sich nicht immer um eine Arbeitsstelle bemühen - 12 % gaben an, dass sie sofort eine andere Stelle angeboten bekamen. Auch 27 % der erwerbstätigen Abiturienten des Jahres 1999 berichteten, dass sie nicht nach einer Arbeitsstelle gesucht haben.

Arbeitssuche bei den Lehrlingen				
		Nach einer Arbeitsstelle gesucht?		
		ja	nein	gesamt
Nach der Lehre	ja	5 %	53 %	68 %
	nein	30 %	12 %	42 %
weitergearbeitet?		gesamt	35 %	75 %

Von denen, die Arbeit suchten, hat jeder Zweite persönliche Kontakte genutzt oder Initiativ-Bewerbungen versendet. Rund 37 % konsultierten die Zeitung, 35 % kontaktierten telefonisch oder persönlich potenzielle Arbeitgeber und 28 % suchten mit Hilfe des Arbeitsamtes. Das Internet und vor allem die Suche mittels Einschreibungen auf Job-Webseiten waren weniger verbreitet. Allerdings stieg die Anzahl der Haushalte mit Internetzugang seit 1999 stark an. Deshalb kann davon ausgegangen werden, dass auch die Jobsuche über das Internet derweil an Bedeutung gewonnen hat.

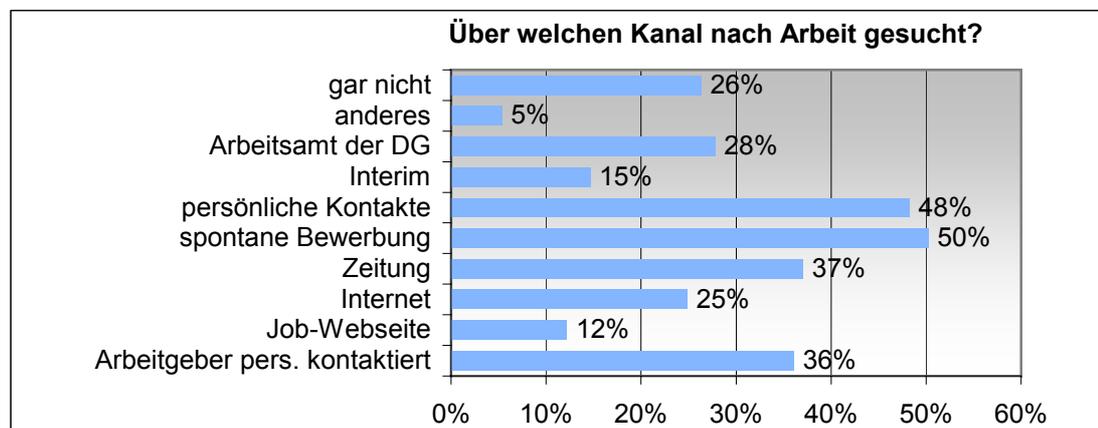


Abbildung 24

Die zweite Grafik zeigt, wie die Abiturienten des Jahres 1999 von ihrer ersten Arbeitsstelle erfahren haben. Mehr als die Hälfte der Personen haben ihre erste Stelle über persönliche Kontakte oder über den Weg einer spontanen Bewerbung gefunden. Weitere 14 % erfuhren über die Zeitung von ihrer ersten Stelle. Noch erstaunliche 11 % fanden eine Stelle, weil sie den Arbeitsgeber telefonisch oder persönlich kontaktierten.

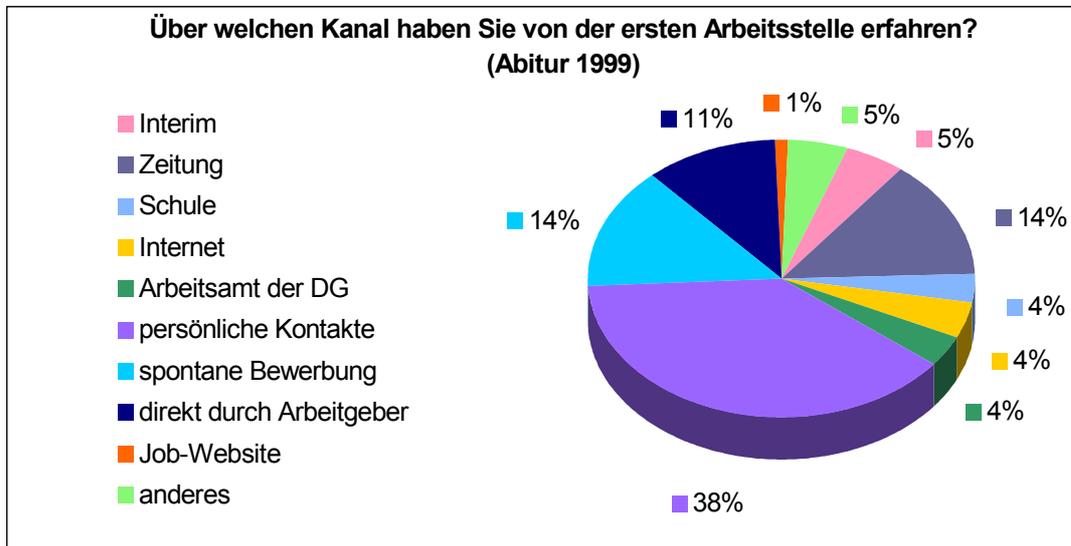


Abbildung 25

6.2. Die erste Arbeitsstelle

Die Abbildung 26 zeigt den Anteil der ersten Arbeitsstellen der Erwerbstätigen des Abiturjahres 1999 in den jeweiligen Branchen (in %).

Interessant ist der Vergleich dieser Zahlen mit den Gesamtbeschäftigungszahlen aller Beschäftigten nach Branchen in der DG (ABEO Sozial- und Wirtschaftsstatistiken, Stand 2003¹). Der Anteil des herstellenden Gewerbes an der Gesamtbeschäftigung beträgt 23 %, bei den hier befragten Abiturienten lag der Anteil bei 38 %. Auch der Anteil des Gesundheitswesens (10,4 %) an der Gesamtbeschäftigung liegt deutlich niedriger als bei den hier befragten Abiturienten: 16 %. Der Anteil der Beschäftigung der Befragten im Sektor „Erziehung und Unterricht“ beträgt 16 %, in der Gesamtbeschäftigung liegt der Anteil bei 11,7 %. Kleiner ist der Anteil der befragten Abiturienten, die im Gastgewerbe, im Sektor „Handel und Reparatur“, im Baugewerbe oder in den persönlichen Dienstleistungen arbeiten.

Die Abbildung 26 stellt die Branchen dar, in denen die Betreffenden beschäftigt sind, nicht aber die tatsächliche Tätigkeit der Personen. Über die Art der ausgeübten Tätigkeiten informiert die Abbildung 27. Die Berufe sind darin nach der ISCO-Berufsnomenklatur aufgeschlüsselt. Diese Klassierung wird europaweit verwendet. Sie zwar ist in sich logisch aufgebaut, aber trotzdem können die Bezeichnungen der Oberkategorien zu Verwirrung führen. Mit der Kategoriebezeichnung "Wissenschaftler" sind zum Beispiel nicht etwa nur die Wissenschaftler in Forschungsinstituten oder

¹ Kapitel 5: Beschäftigung

Universitäten gemeint, sondern auch die Berufe, die im weitesten Sinne eine wissenschaftliche Ausbildung voraussetzen, wie Informatiker, Lehrer des Sekundarschulbereiches oder Architekten. Auch die Kategorie "Techniker und gleichrangige Berufe" sollte sehr weit gefasst verstanden werden. Zu dieser Kategorie gehören zum Beispiel Buchhalter, Vorschullehrer oder Polizeikommissare. Nicht dazu gehören die Ingenieure; sie zählen zu den "Wissenschaftlern". Die detaillierte Nomenklatur ist im Anhang nachzulesen.

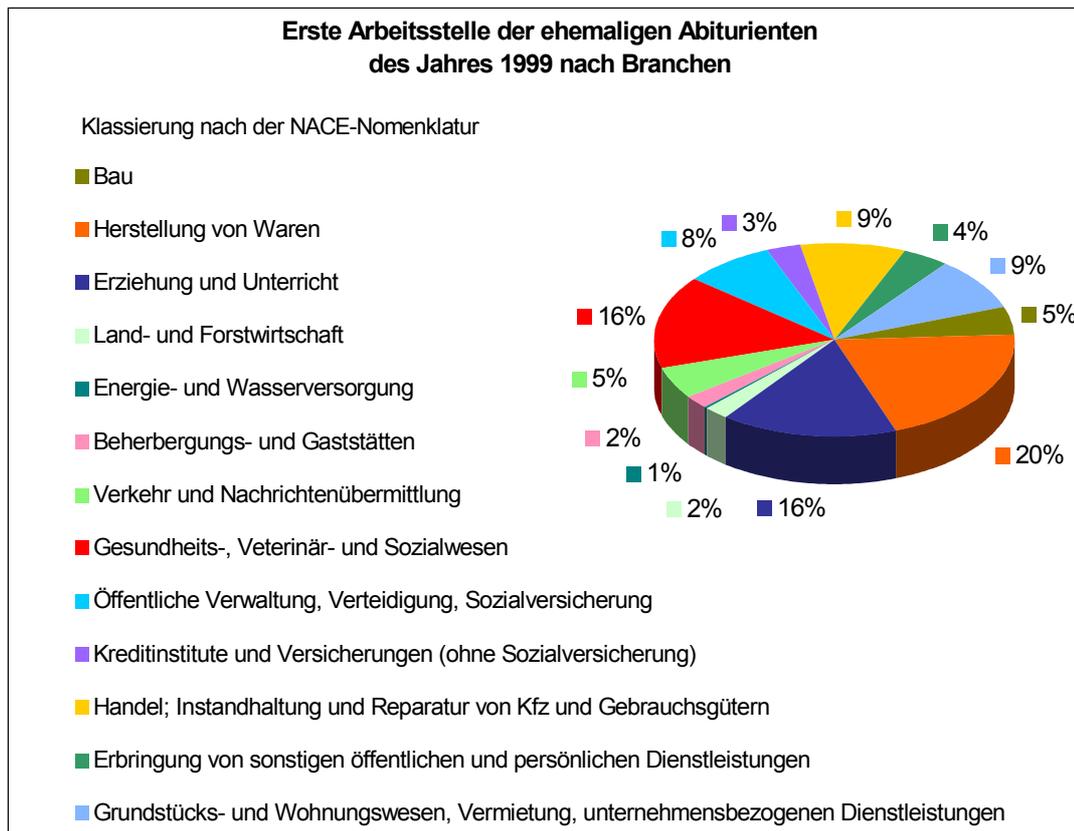


Abbildung 26

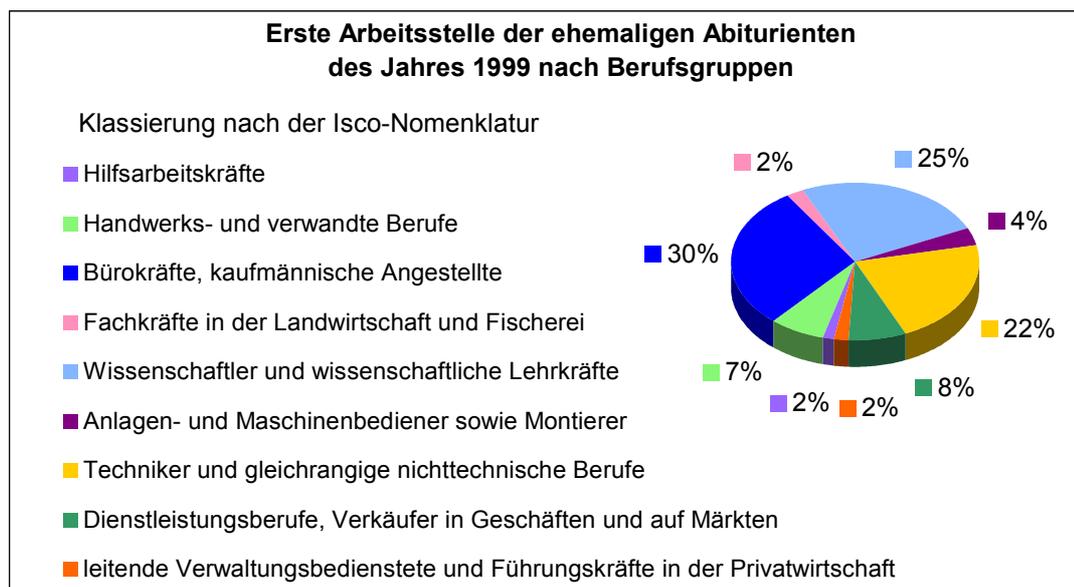


Abbildung 27

Die Aufschlüsselung nach Geschlecht (Abbildung 28) spiegelt ein sehr traditionelles Bild der Berufsgruppenverteilung wider. Wie schon die Ausbildungsbereiche sind die Berufsgruppen in den Bereichen Unterricht, Erziehung und Dienstleistungen weitgehend in weiblicher Hand. Das Handwerk und die technischen Berufe werden dagegen weitgehend von Männern ausgeübt. Auffällig ist außerdem, dass die Personen, die in einer Führungspositionen arbeiten, überwiegend männlich sind.

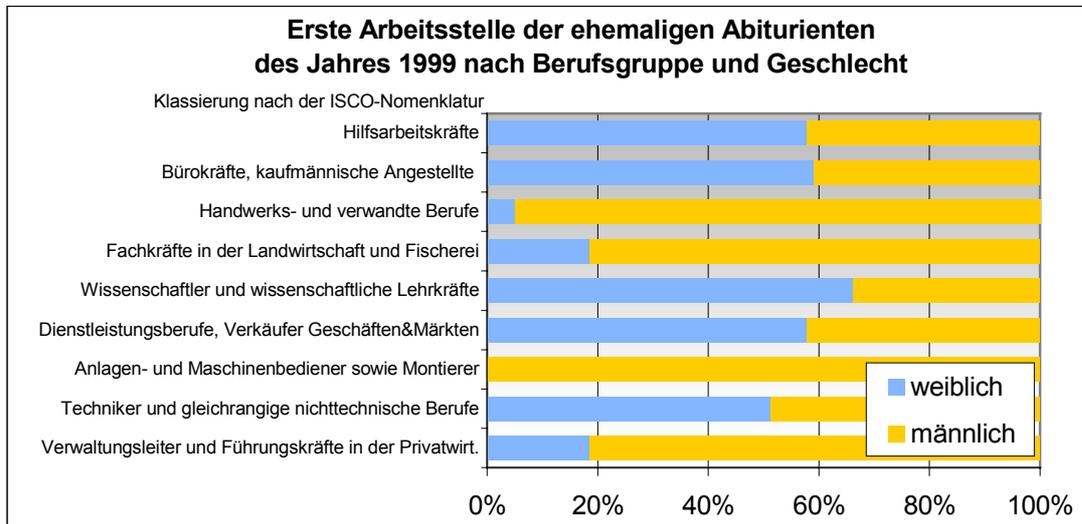


Abbildung 28

6.3. Der erste Arbeitsvertrag

Die Mehrheit aller Lehrlinge und die meisten Personen der Abiturientengruppe 1999 unterzeichneten im Anschluss an ihre Ausbildung einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Die erwerbstätigen Abiturienten des Jahres 2003 hatten hingegen überwiegend befristete Arbeitsverträge. Diese Gruppe besteht mehrheitlich aus Personen, die keine weitere Ausbildung nach dem Abitur abgeschlossen haben.

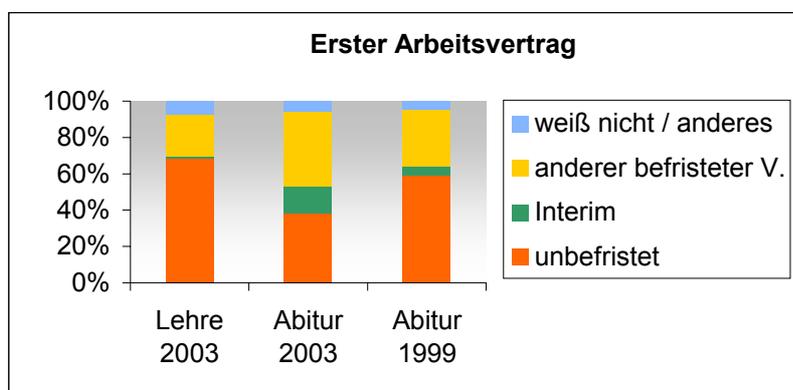


Abbildung 29

Auch der Blick auf die Abbildung 30 bestätigt: die Personen mit Abitur und ohne Zusatzausbildung sind zu Beginn ihres Berufslebens häufiger in einer prekären Lage. Im Vergleich zu den Lehrlingen, die im selben Jahr ins Berufsleben einstiegen, wird ihnen häufiger gekündigt. Sie arbeiten häufiger über Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, sind

häufiger arbeitslos und arbeiten häufiger für Zeitarbeitsfirmen. Es scheint daher logisch, dass zum Zeitpunkt der Befragung deutlich weniger Abiturienten des Jahres 2003 als Lehrlinge des Jahres 2003 noch auf ihrer ersten Arbeitsstelle beschäftigt waren.

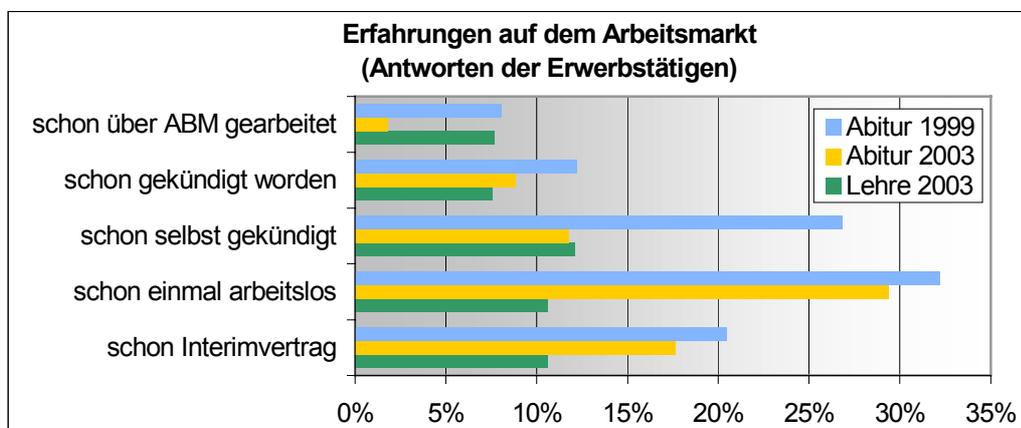


Abbildung 30

Noch auf der ersten Stelle?

	Lehre 2003		Abitur 2003		Abitur 1999	
	ja	nein	ja	nein	ja	nein
weiblich	62,5 %	37,5 %	50,0 %	50,0 %	55,1 %	44,9 %
männlich	69,0 %	31,0 %	57,1 %	42,9 %	57,5 %	42,5 %
gesamt	68,2 %	31,8 %	52,9 %	47,1 %	56,1 %	43,9 %

6.4. Arbeitsplatzsicherheit und Zufriedenheit

Die meisten jungen Erwerbstätigen schätzen ihre Stelle als ganz oder eher sicher ein (Abbildung 31-33). Auffällig dabei ist, dass sich die Gesellen ihrer Stelle besonders sicher sind. Nur 9 % schätzen ihre Stelle als „eher nicht“ oder „gar nicht sicher“ ein; bei den Abiturienten des Jahres 1999 zweifeln 14 % an dem Fortbestand ihrer Stelle, bei den Abiturienten des Jahres 2003 sind es 20 %.

Doch alleine die Sicherheit auf einer Arbeitsstelle bleiben zu können, hält nicht jeden an seinem Platz. Bei den Abiturienten des Jahres 1999 möchten rund 20 % nicht mehr lange auf dem aktuellen Arbeitsplatz bleiben. Vor dem Hintergrund, dass fast alle ihre aktuelle Arbeitsstelle in vielen Punkten sehr positiv bewerten, ist dies verwunderlich: 96 % sind „ganz“ oder „eher zufrieden“ mit ihrer Arbeitsstelle, 95 % gehen „ganz“ oder „eher“ gerne zur Arbeit, 97 % finden ihre Arbeit interessant, 97 % haben ein gutes Verhältnis zum Vorgesetzten und 94 % verstehen sich gut mit den Kollegen. Sogar das Einkommen wird von 87 % als „ganz“ oder „eher“ angemessen bewertet. Trotzdem geben 20 % an, nicht mehr lange auf der jetzigen Stelle bleiben zu wollen. Neben dieser Frage, ist nur die Frage nach den Aufstiegsmöglichkeiten ähnlich negativ beantwortet worden. Lediglich etwas mehr als die Hälfte der Befragten denkt, dass sie gute bzw. eher gute Aufstiegsmöglichkeiten haben.

Die Antworten der Lehrlinge sind stimmiger. Fast alle Lehrlinge sind zufrieden mit ihrer Arbeitsstelle und fast alle wollen noch lange auf der aktuellen Stelle bleiben. Hier schätzen auch deutlich mehr Personen die Aufstiegschancen als gut ein (81 % im Vergleich zu 55 % bei den Abiturienten).

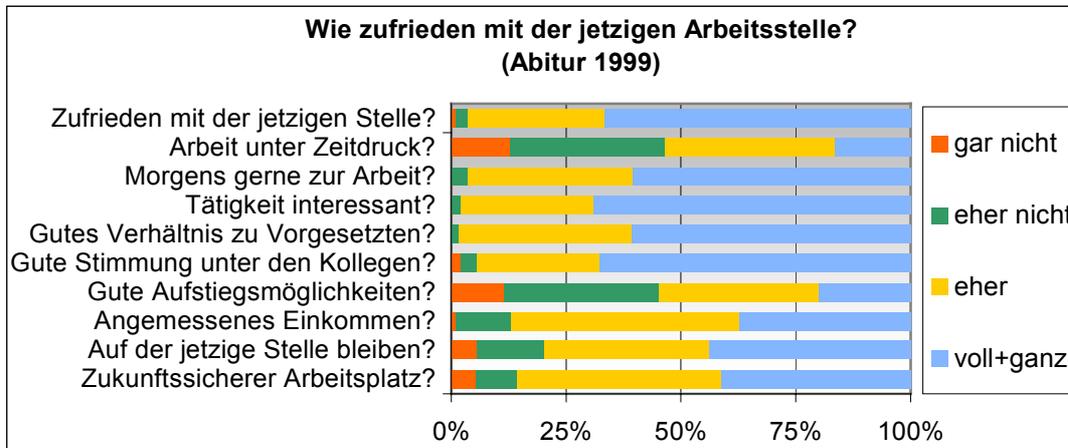


Abbildung 31

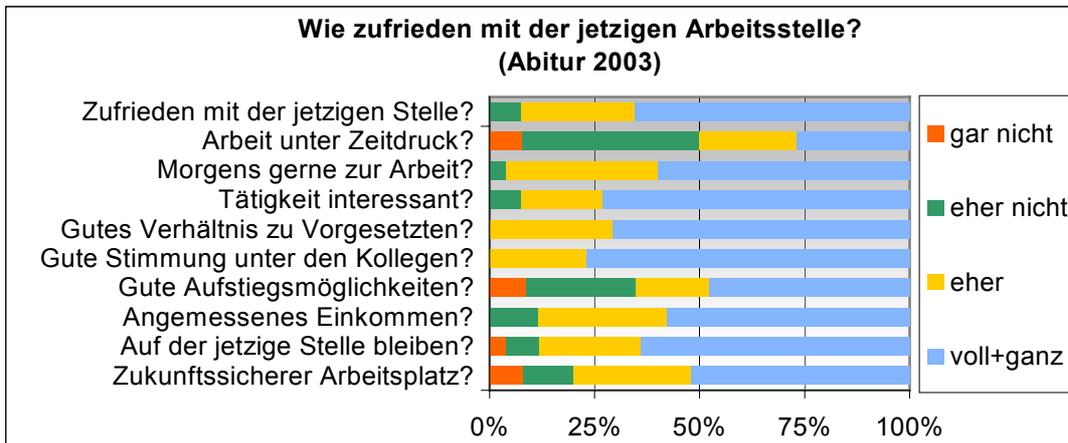


Abbildung 32

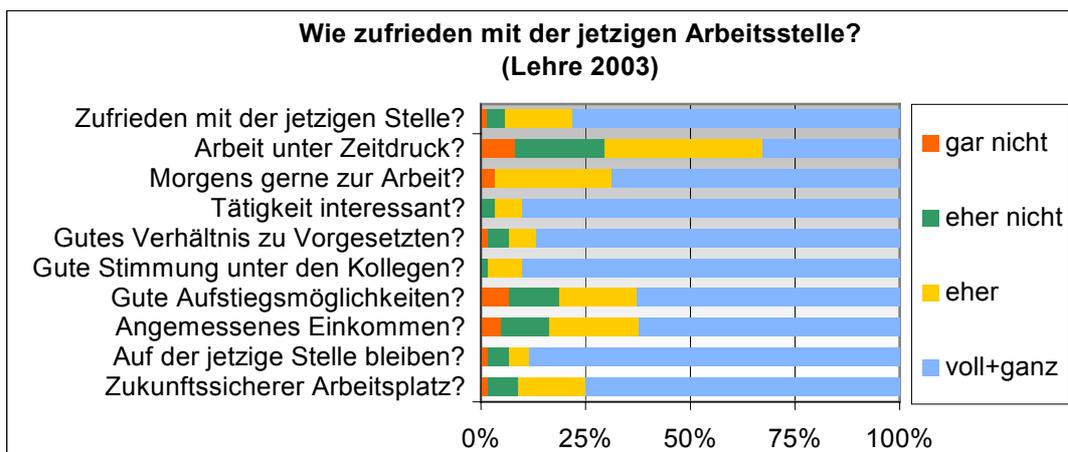


Abbildung 33

6.5. Was bei einer Arbeitsstelle wichtig ist

Was ist den jungen Erwerbstätigen bei einer Arbeitsstelle wichtig? Die Befragten hatten die Möglichkeit drei Angaben zu machen. Dabei mussten sie nicht aus Vorgaben auswählen, sondern konnten frei antworten. Später sind die Angaben inhaltlich gruppiert worden. Die Abbildung 34 zeigt das Ergebnis.

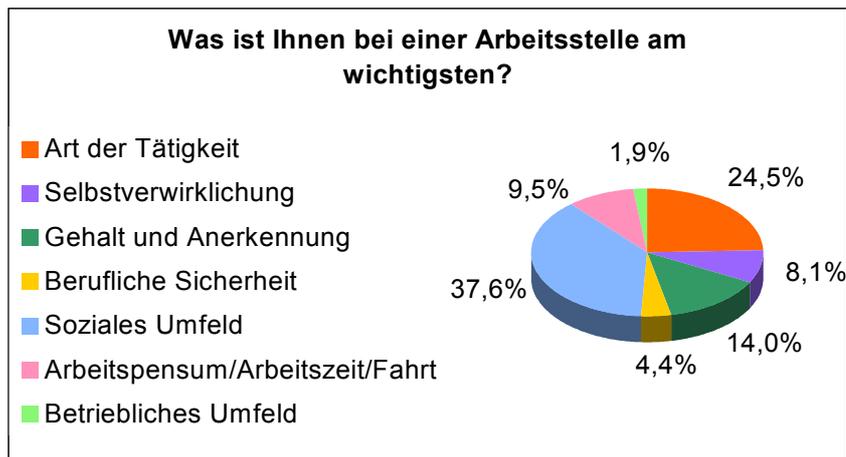


Abbildung 34

Rund 38 % der Antworten befassten sich auf die eine oder andere Art mit dem Arbeitsklima. Ein gutes Verhältnis zu den Kollegen und zum Chef war fast allen sehr wichtig. Am zweit häufigsten waren jene Antworten, die sich mit der Art der Tätigkeit befassten. Die Arbeit musste Spaß machen und abwechslungsreich sein. Einige betonten, dass ihnen wichtig sei, mit Kindern oder Jugendlichen zu arbeiten, mit verschiedenen Leuten in Kontakt zu kommen, oder verschiedene Sprachen sprechen zu können.

Etwa 14 % der Antworten lassen sich unter dem Thema „Gehalt und Anerkennung“ zusammenfassen. Bei 12 % dieser Antworten stand ein gutes Gehalt im Mittelpunkt. In etwa 2 % dieser Antworten ist der Wunsch nach Anerkennung in Form von Dank oder Respekt hervorgehoben worden.

Weitere 9 % der Antworten beschäftigten sich mit dem Arbeitsweg, den Arbeitszeiten oder dem Arbeitspensum. Arbeitszeiten und Arbeitswege sollten nicht zu lang sein. Das Arbeitspensum allerdings sollte „normal“ sein; die meisten gaben an, es sei wichtig weder zuviel Stress noch zuviel Leerlaufzeiten zu haben.

In 9 % der Ausführungen ist auf die Bedeutung von Selbstverwirklichung und beruflicher Entwicklung hingewiesen worden. Es sei wichtig, sich auf einer Arbeitsstelle weiterentwickeln zu können, zu lernen und gefördert zu sein. Nur wenige dieser Antworten bezogen sich explizit auf berufliche Aufstiegschancen.

Die berufliche Sicherheit war Gegenstand von 4 % der Antworten. Die Befragten gaben an, dass ihnen wichtig sei, einen ordnungsgemäßen Arbeitsvertrag, eine sichere Stelle oder überhaupt Arbeit zu haben.

Einige Personen äußerten, dass ihnen wichtig sei, in einem erfolgreichen Betrieb zu arbeiten, dass die zur Verfügung stehenden Werkzeuge und Arbeitsutensilien

hochwertig seien oder dass die nötigen Sicherheitsvorkehrungen getroffen seien. Diese Aspekte sind in der Grafik unter dem Punkt „betriebliches Umfeld“ zusammengefasst.

6.6. Bereitschaft zur Selbstständigkeit

Die Bereitschaft zur Selbstständigkeit ist besonders bei den Lehrlingen des Jahres 2003 vorhanden. Etwa 19 % haben vor, sich in den nächsten fünf Jahren selbstständig zu machen.

Von den Abiturienten des Jahres 1999 möchten sich 13 % in den nächsten fünf Jahren selbstständig machen.

Bei den Abiturienten des Jahres 2003 ist die Bereitschaft zur Selbstständigkeit am geringsten. Dies mag daran liegen, dass viele Personen noch in Ausbildung sind und sich bisher nicht eingehender mit dieser beruflichen Möglichkeit befasst haben.

Nicht alle, die beabsichtigen sich selbstständig zu machen, werden ihr Vorhaben verwirklichen. Trotzdem sollte an dieser Stelle festgehalten werden, dass bei den jungen Erwachsenen eine gewisse Grundbereitschaft zur Selbstständigkeit besteht.

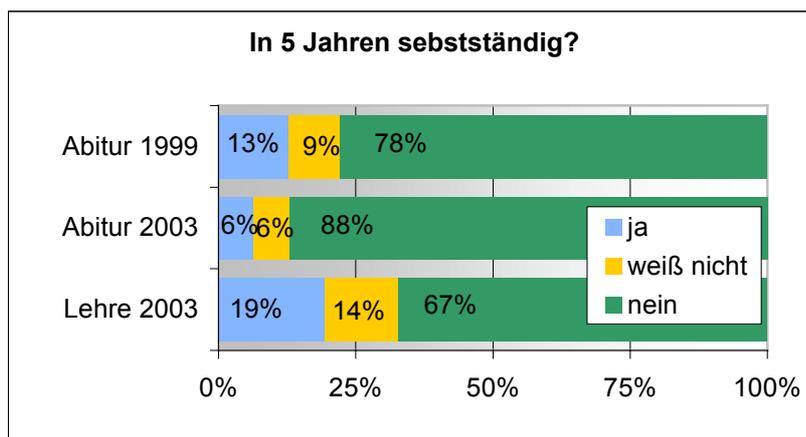


Abbildung 35

6.7. Arbeitsort und Wohnortmobilität

Diese Studie untersucht den Eintritt von Jugendlichen ins Berufsleben. Doch wo findet dieser Eintritt statt? Zunächst ein Vergleich des Wohnortes² im Abitur und zum Zeitpunkt der Befragung. Der Anteil der ehemaligen Lehrlinge, die im Norden oder im Süden der DG wohnten, blieb von 2003 auf 2005 fast unverändert. Kaum ein Lehrling zog in andere Gemeinden Belgiens. Auch bei den Abiturienten des Jahres 2003 konnte keine besondere Wohnortmobilität festgestellt werden. Dies ist auch nicht verwunderlich, da die meisten zum Zeitpunkt der Befragung noch in Ausbildung waren. Fast alle Abiturienten (93 %) aus 2003 wohnten übrigens im Sommer 2005

² Es wurden dabei nur die Personen berücksichtigt, die im Abschlussjahr in der DG wohnten.

noch bei ihren Eltern. Von den ehemaligen Lehrlingen wohnten noch 85 % bei ihren Eltern, von den Abiturienten des Jahres 1999 nur noch 60 %.

Bei den Abiturienten des Jahres 1999 konnte eine nennenswerte Veränderung der Wohnortsituation festgestellt werden. Rund 12 % der Abiturienten, die im Abschlussjahr in der DG wohnten, waren entweder ins Ausland oder in andere Gemeinden Belgiens gezogen (Abbildung 36).

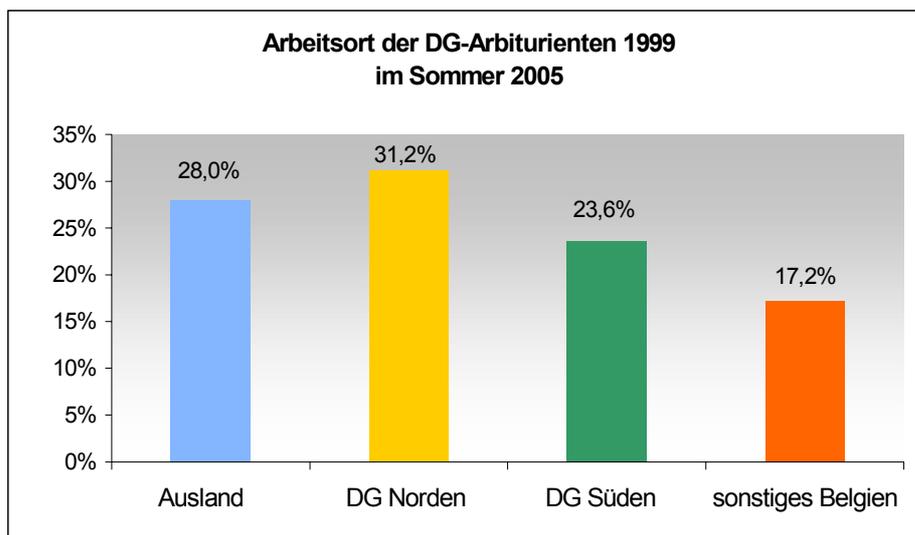


Abbildung 36

Wer verlässt die DG? Die folgende Tabelle schlüsselt die Wohnortmobilität nach Ausbildungsstand auf. Eine Tendenz zeichnet sich ab: die Personen, die eine höhere Ausbildung nach dem Abitur beendet haben, verlassen die DG vermehrt.

Wohnort in der DG nach Ausbildungsstand (Abitur 1999)			
	1999	2005	in %
Abitur	99	-8	-8,1%
Berufliche Ausbildung	16	-1	-6,3%
Graduat	71	-8	-11,3%
Lizenz, Ingenieur, Doktor	46	-10	-21,7%
Total	232	-27	-11,6%

Wo arbeiten die ehemaligen Abiturienten des Jahres 1999? Rund 28 % arbeiten im Ausland. Dieses entspricht in etwa dem Anteil der Grenzarbeit an der Gesamtbeschäftigung in der DG. Rund 31 % arbeiten im Norden der DG, und 24 % im Süden. Der Vergleich zwischen Wohn- und Arbeitsort zeigt, dass etwa jeder zweite Bewohner des Südens der DG anderswo arbeitet. Im Norden der DG arbeitet jeder dritte Bewohner anderenorts.

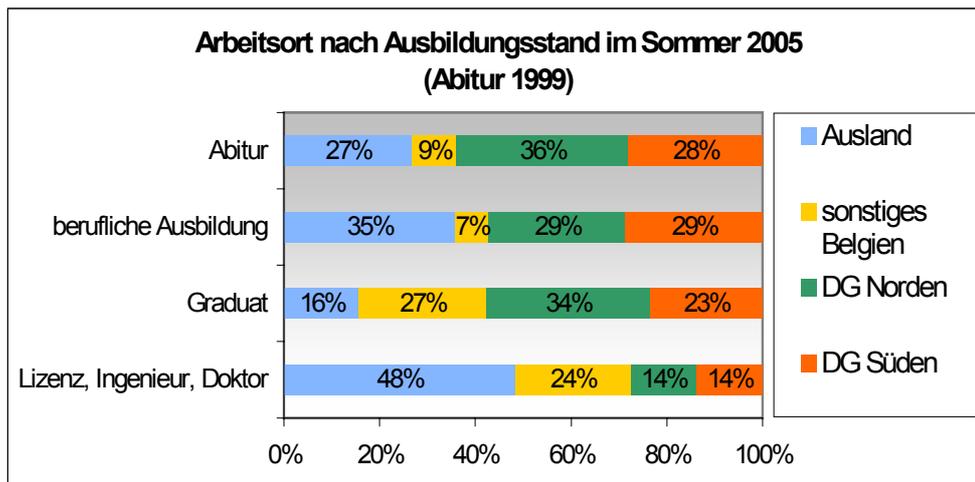


Abbildung 37

Wohnort 2005	keine Arbeit/ in Ausbildung	Ausland	DG Norden	DG Süden	sonstiges Belgien	Gesamt
Ausland	4	10	1			15
DG-Norden	30	14	47	2	10	103
DG-Süden	13	25	8	42	16	104
Rest Belgien	3	3	2		6	14
Gesamt	50	52	58	44	32	236

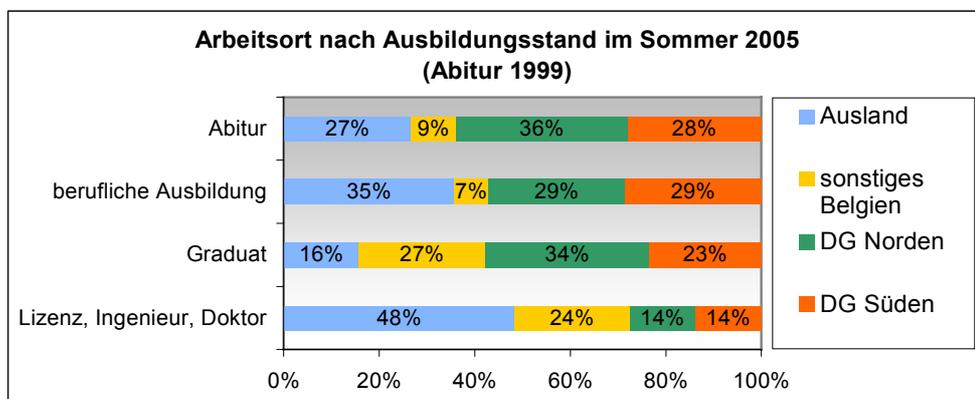


Abbildung 38

Die Aufschlüsselung des Arbeitsortes nach Ausbildungsstand zeigt ähnliche Tendenzen wie die Aufschlüsselung nach Wohnort: je höher die Ausbildung, desto weniger Personen arbeiten in der DG. Allerdings bildet die berufliche Ausbildung nach dem Abitur eine Ausnahme: fast 36% der Personen mit beruflicher Ausbildung arbeiten im Ausland. Dies kann teilweise dadurch erklärt werden, dass viele Personen ihre berufliche Ausbildung in Deutschland durchlaufen haben und so dem deutschen Arbeitsmarkt nahe stehen (19 Personen hatten zum Zeitpunkt der Befragung eine berufliche Ausbildung in Deutschland abgeschlossen).

Insgesamt arbeiten deutlich mehr Personen im Ausland als dort wohnen: viele ehemalige Abiturienten pendeln zu ihrem Arbeitsort.

7. Schlüsselemente

Ausbildungs- und Berufslaufbahnen

- Etwa 85 % der ehemaligen Abiturienten haben nach dem Abitur eine weitere Ausbildung oder ein Studium begonnen.
- 2-3 % der ehemaligen Abiturienten waren nach dem Abitur weder im Erwerbsleben, noch in Ausbildung oder in einem Auslandsaustauschprogramm. Auch 2-3 % der Gesellenabschlusskandidaten waren nach der Lehre weder in Ausbildung noch im Erwerbsleben. Hauptgründe: Kindererziehung, Wartelisten, Aufnahmeprüfungen.
- Ein Jahr nach dem Abitur haben 18 % ihr „Statut“ gewechselt (vom Studenten zur Erwerbperson oder zum Auszubildenden, usw.). Im zweiten Jahr nach dem Abitur wechselten noch 14 % ihr „Statut“ (Abitur 2004).
- Im Oktober 1999 waren 9 % der Abiturienten des Jahres 1999 in Arbeit. Im Oktober 2001 ist die Zahl auf 26 % angestiegen, im Oktober 2003 waren 53 % in Arbeit und im Sommer 2005 (Zeitpunkt der Befragung) waren 80 % in Arbeit.
- 3-4 % der Abiturienten (Abitur 2004) waren im Oktober des folgenden Jahres arbeitssuchend.

Berufliche Ausbildung und Studium

- Das Studium ist die Ausbildungsform, die direkt nach dem Abitur am häufigsten ausgewählt wird (91 %). Später verliert das Studium anteilig an den begonnenen Ausbildungen an Bedeutung.
- Alternative Ausbildungsformen zur Lehre und zum Studium gewinnen mit der Zeit an Bedeutung (anteilig am Total der begonnenen Ausbildungen). Wichtigste „Alternative“: die betriebliche Ausbildungen in Deutschland.
- Etwa 15-20 % der Abiturienten schlossen nach dem Abitur in 1999 keine weitere berufliche oder akademische Ausbildung ab.
- Rund 34 % der schulischen und beruflichen Ausbildungen finden im Bereich „Wirtschaft, Sozialwissenschaften, Verwaltung und Rechtswissenschaften“ statt. Zwischen 11 und 14 % der Ausbildungen werden in den Bereichen „Geisteswissenschaften und Künste“, „Erziehung“, „Ingenieurwesen und verarbeitendes Gewerbe“, sowie „Gesundheits- und Sozialwesen“ begonnen.
- Rund 15 % aller Abiturienten, die nach dem Abitur ein Studium beginnen, brechen innerhalb der ersten zwei Jahre ab, ohne ein neues Studium zu beginnen.
- Mädchen wählen wenig naturwissenschaftliche oder technische Ausbildungsbereiche. Jungs wählen seltener soziale Ausbildungsbereiche.

- Etwa 30-40 % der Studenten haben im ersten Studienjahr Probleme mit der Bewältigung des Lehrstoffs, mit dem Einteilen der Arbeit oder/und (falls Studium in einer Fremdsprache) wegen mangelnder Fremdsprachkenntnisse.
- Etwa 70 % aller Studenten bewohnen im ersten Jahr ein Studentenzimmer.
- Die in Deutschland Studierenden stoßen auf spezifische Schwierigkeiten.

Praktika, Ferienjobs, Vereinstätigkeit, Auslandserfahrung

- 15-20 % aller Personen eines Abiturabschlussjahres haben sechs Jahre nach dem Abitur kein Praktikum gemacht.
- 10-15 % der Befragten (je nach Befragungsgruppe) haben an einem Auslandsaustauschprogramm teilgenommen.

Berufswahlvorbereitung

- Berufswahl: etwa 80 % der Befragten stuften den Kontakt mit Berufstätigen, sowie den Kontakt mit den Eltern als „sehr/eher hilfreich“ für die Berufswahl ein.
- Die Gespräche mit dem Klassenlehrer, sowie mit Freunden sind von etwa 60 % als „sehr/eher hilfreich“ für die Berufswahl eingestuft worden.
- Die Nutzung der Berufs- und Informationsangebote:
 - $\frac{3}{4}$ der Personen nutzen 0 bis 2 Angebote
 - das meist genutzte Angebot war das BIZ-Mobil, gefolgt von Informationsveranstaltungen von Schulen.
- Rund 55 % der Abiturienten des Jahres 1999 gaben, dass sie nach dem Abitur „voll und ganz“ oder „eher“ ausreichend über mögliche berufliche Ausbildungen informiert gewesen waren. Ähnlich viele Personen sagten aus, dass sie „voll und ganz“ bzw. „eher“ ausreichend über den Inhalt von Ausbildung oder Studium informiert gewesen waren.
- Rund 60 % sagten aus, dass sie „voll und ganz“ oder „eher“ ausreichend über mögliche Studiengänge, sowie über die Anforderungen des Studiums informiert gewesen waren.

Arbeitssuche und Berufseinstieg

- Arbeitssuche: 38 % der Abiturienten des Jahres 1999 gaben an, ihre erste Arbeitsstelle über persönliche Kontakte gefunden zu haben. Zahlreiche Personen haben ihre erste Stelle auch über den Weg der spontanen Bewerbung (14 %), über die Zeitung (11 %) und über den Weg des direkten Kontaktes mit dem Arbeitgeber (11 %) gefunden.
- Erster Arbeitsvertrag: Erwerbstätige des Abiturientenjahres 2003 hatten am häufigsten befristet Verträge, ihnen wurde häufiger gekündigt, und sie waren häufiger arbeitslos als die Lehrlinge.
- Erste Arbeitsstelle: Jungs waren öfter in technischen Berufen, und Mädchen öfter im sozialen Bereich beschäftigt.
- Arbeitsplatzsicherheit: 9-12 % (Abitur 1999, Abitur 2003, Lehre 2003) der Befragten haben ihren Arbeitsplatz als gar nicht zukunftssicher eingeschätzt.
- Die meisten Abiturienten des Jahres 1999 waren mit ihrer Arbeitsstelle zufrieden. Trotzdem wollten 20 % nicht mehr lange auf ihrer jetzigen Arbeitsstelle bleiben.
- Am wichtigsten waren den jungen Erwerbstätigen das Arbeitsklima, die Art der Tätigkeit, das Gehalt und sonstige Anerkennungen.
- Etwa 19 % der Lehrlinge und 13 % der Abiturienten des Jahres 1999 hatten vor, sich in den nächsten fünf Jahren selbstständig zu machen.

Kapitel 3

Der Berufseinstieg aus unterschiedlichen Blickwinkeln

Anhand von Leitfadengesprächen und
Sekundärliteratur

1. Vorbemerkung

Das folgende Kapitel umfasst zwei Teile. Der erste Teil behandelt die Problematik der Schulabbrecher und der frühen Schulabgänger. Die Personen, die keine berufliche oder schulische Ausbildung abschließen, sind leider nirgends zentral gelistet¹. Eine quantitative Erhebung bei dieser Personengruppe hätte sich von daher sehr schwierig gestaltet und darum ist hier darauf verzichtet worden. Stattdessen ist diese Problematik, wenn auch nur resümiert, über den Weg explorativer Leitfadengespräche² und anhand von Fachliteratur aufgegriffen worden. Denn den Schulabbrechern und den frühen Schulabgängern sollte besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden, da sie die Grenzen unseres Ausbildungssystems aufzeigen.

Der zweite Teil dieses Kapitels befasst sich mit dem Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben aus Sicht der Arbeitgeber. Auch dieses Thema konnte nur angekratzt werden. Sieben Arbeitgeber aus ganz unterschiedlichen Wirtschaftszeigen berichteten in explorativen Leitfadengesprächen von ihren Erfahrungen mit Berufseinsteigern und von ihren Vorstellungen vom idealen Schulabgänger. Zudem schilderten sie, wie aus ihrer Sicht der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben optimiert werden könnte.

Auch wenn das folgende Kapitel die beiden Themenbereiche nur recht flüchtig aufgreift, so konnten dennoch interessante Pisten aufgezeigt werden. Die Gesprächspartner haben ganz konkrete Ideen und Verbesserungsvorschläge geäußert.

¹ Das Erfassen von frühen Schulabgängern gestaltet sich in der DG besonders schwierig, da viele Personen von den DG-Schulen auf Schulen ins Ausland oder in die Nachbarregionen wechseln und somit aus den DG-Schulstatistiken ausscheiden.

² Siehe Glossar

2. Schulabbrecher und frühe Schulabgänger

2.1. Berufseinstieg ohne Abschluss³: schlechte Karten auf dem Arbeitsmarkt

Während kontinuierlich neue Arbeitsplätze für Personen mit hohem Qualifikationsniveau geschaffen werden, sinkt die Nachfrage nach Arbeitskräften mit niedrigem Qualifikationsniveau weiter ab. Zwei Drittel der in Europa neu geschaffenen Arbeitsplätze erfordern mittlerweile ein hohes Bildungsniveau, also mindestens Hochschul- bzw. Universitätsabschluss⁴. Dies wirkt sich negativ auf die Beschäftigung der Geringqualifizierten aus.

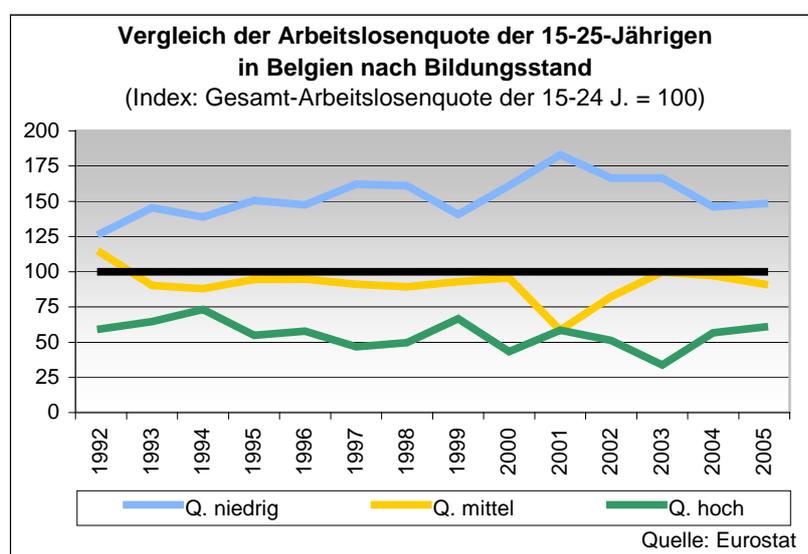


Abbildung 39

Wie die Abbildung 39 zeigt, war die Arbeitslosenquote der Geringqualifizierten in den letzten Jahren deutlich höher als die der Hochqualifizierten.

2.2. Begriffserläuterung: Schulabbrecher und frühe Schulabgänger

Wer zählt eigentlich als Schulabbrecher? Der Begriff des Schulabbrechers kann auf verschiedene Weisen definiert werden. Je nach Definition schließt er Personen mit unterschiedlichen Schul- oder Berufsausbildungen oder Personen unterschiedlichen

³ Mit dem Begriff „Abschluss“ sind alle Schuldiplome ab Abitur, aber auch berufsqualifizierende Abschlussdiplome gemeint (Gesellenbrief).

⁴ « Les perspectives démographiques et éducatives de la Grande Région », GeoLabour, 2005 (Géry Coomans)

Alters mit ein. Einige Definitionen umfassen nur die Personen, bei denen der Ausbildungsabbruch definitiv ist⁵.

Wer zählt als Schulabbrecher?

Verschiedene Kriterien zur Definition des Begriffs „Schulabbrecher“

- **Alter:** Werden trotz Schulpflicht auch Schüler unter 18 Jahren als Schulabbrecher gezählt? Unter welchen Umständen?
- **Schulbildung:** Welches Diplom darf ein Schulabbrecher höchstens besitzen?
- **Berufliche Ausbildung:** Gelten Personen ohne Schuldiplom aber mit abgeschlossener Berufsausbildung als Schulabbrecher?
- **Definitives Schulabbrechen:** Gelten Personen, die nach einer abgebrochenen Ausbildung eine andere Ausbildung beginnen als Schulabbrecher?

Wie die Definition schlussendlich ausfällt, hängt vom Ziel des Verfassers und von den zur Verfügung stehenden Angaben ab. Eine standardisierte anerkannte Definition gibt es nicht.

Da Schülerverlaufsstatistiken zu Bildungslebensläufen in den meisten Regionen fehlen, wird häufig auf Definitionen zurückgegriffen, die sich lediglich auf ein bestimmtes Qualifikationsniveau in einer bestimmten Altersklasse berufen. Ein Beispiel dafür ist die Definition des statistischen Dienstes der Europäischen Union EUROSTAT.

EUROSTAT-Definition des Begriffs Schulabbrecher:

„Schulabbrecher“ sind Personen zwischen 18 und 24 Jahren, die an keiner Aus- oder Weiterbildung teilnehmen und die höchstens einen Bildungsabschluss des Sekundarbereiches 1⁶ haben.

Folglich werden in die EUROSTAT-Statistik auch Jugendliche mit abgeschlossener beruflicher Ausbildung als Schulabbrecher aufgenommen. Der Begriff des „frühen Schulabgängers“ den EUROSTAT alternativ verwendet, scheint hier treffender als der Begriff des „Schulabbrechers“.

⁵ „Die Zahl der Schulabbrecher in Baden-Württemberg“, Dr. Reinhard Caspar, 2003

⁶ Der Sekundarbereich 1 bezeichnet die Sekundarunterstufe (Abschluss nach 3. Jahr Sekundarschule)

2.3. Schulabbrecher in Belgien

Die EU möchte die Schulabbrecherquote⁷ bis 2010 auf 10 % senken. Mit 16,9 % (2005) ist sie noch weit von diesem Ziel entfernt. Belgien schneidet mit 13 % recht gut ab und hält auch dem Vergleich mit den Nachbarländern stand. Ein positiver Trend lässt sich in allen Ländern erkennen.

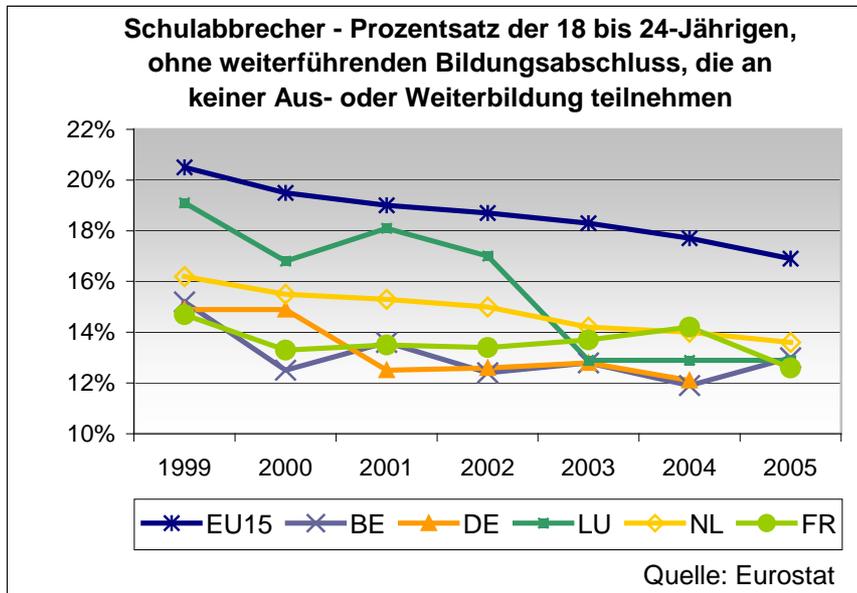


Abbildung 40

Natürlich wird die Schulabbrecherquote, so wie von EUROSTAT definiert, maßgeblich vom Aufbau des Bildungssystems geprägt. Manche Bildungssysteme sind eher akademisch ausgerichtet, andere bieten der beruflichen Ausbildung mehr Raum. Auch die politischen Strategien im Umgang mit den Schulabbrechern sind sehr unterschiedlich. Einige Länder legen mehr Wert auf vorbeugende Maßnahmen im regulären Schulwesen, andere stellen die Wiedereingliederung der Schulabbrecher in den Vordergrund⁸.

2.4. Schwierige Situationen im Erwerbsleben - Kennzahlen zu Jugendlichen in der DG

Wie vielen Jugendlichen gelingt der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben mehr schlecht als recht? Da die Ausbildungs- und Berufslaufbahnen der Jugendlichen der DG nicht systematisch erfasst werden, sind keine genauen Angaben dazu vorhanden. Auch im Rahmen dieser Studie konnten aus praktischen Gründen nur die Personen befragt werden, die im Adressenverzeichnis der Abschlussjahre gelistet waren. Über die Personen, die vorher die Schule verlassen haben, konnten keine

⁷ Prozentsatz der 18 bis 24-Jährigen Bevölkerung mit höchstens einem Diplom der unteren Sekundarstufe, die nicht mehr an Ausbildungen teilnehmen.

⁸ « Die Bekämpfung des Schulversagens : eine Herausforderung an ein vereintes Europa », Eurydice, 1994

genauen Informationen gesammelt werden. Auch die Schüler der Sonderschulen, und die Schüler, die anderswo zur Schule gehen, konnten nicht befragt werden.

Somit fehlen genaue Angaben zu den Ausbildungs- und Berufslaufbahnen. Dennoch helfen die folgenden Statistiken zu verstehen, wie viele Jugendliche der DG sich hinsichtlich ihrer Ausbildungs- und Berufslaufbahnen in schwierigen Situationen befinden.

2.4.1. Sozialhilfeempfänger unter 25 Jahren in der DG

In den neun Gemeinden der DG waren in den Jahren 2003 und 2004 pro Monat durchschnittlich rund 150 Personen unter 25 Jahren auf ein Integrationseinkommen angewiesen. Zudem befanden sich einige Personen in speziellen Beschäftigungsverhältnissen im Rahmen des ÖSHZ-Gesetzgebung (Art.60§7 oder Art.61.), welche durch die ÖSHZ's verwaltet und begleitet werden.

	2003	2004
<i>Unter 25-jährige Empfänger von Sozialhilfe oder dem Integrationseinkommen (Jahresdurchschnitt in der DG)</i>	158	155
<i>Unter 25-jährige, über das ÖSHZ Beschäftigte nach Art.60§7 oder Art.61 (Jahresdurchschnitt in der DG)</i>	9	15

Quelle: ÖSHZ, 2006

2.4.2. Arbeitslose Jugendliche

Ein weiterer Indikator, der auf Schwierigkeiten in der Berufslaufbahn hinweist, ist zweifellos die Jugendarbeitslosigkeit. Natürlich ist nicht jeder arbeitslose Jugendliche ein Problemfall. Besonders die Jugendlichen, die sich nach abgeschlossener Ausbildung oder beendetem Studium meist im Juli, August oder September im Arbeitsamt einschreiben, finden oft schnell einen Job. Dies gilt aber nicht für alle. Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl Jugendlicher nach Bildungsstand, die jeweils im Januar⁹ arbeitslos waren.

15-24 Jahre	Januar 2001	Januar 2002	Januar 2003	Januar 2004	Januar 2005	Januar 2006
	%	%	%	%	%	%
Primarschule	77 27,0	136 33,9	79 18,2	80 17,7	80 16,8	93 17,0
Lehre	29 10,2	27 6,7	107 24,7	42 9,3	38 8,0	26 4,8
Mittlere Reife	59 20,7	81 20,2	230 53,0	118 26,0	125 26,3	173 31,6
Abitur	86 30,2	83 20,7	151 34,8	145 32,0	163 34,3	166 30,3
Hochschule	26 9,1	49 12,2	45 10,4	44 9,7	38 8,0	34 6,2
Sonstige	8 2,8	25 6,2	288 66,4	24 5,3	31 6,5	55 10,1
Total	285 100	401 100	434 100	453 100	475 100	547 100
Jahresdurchschnitt	305	387	440	519	507	/

Quelle: Arbeitsamt der DG, 2006, jeweils zum 1.1.

⁹ Hier wurde der Monat Januar als Referenzmonat gewählt, weil er einerseits recht wenig vom Jahresdurchschnitt abweicht. Andererseits lässt er den Vergleich mit der Bevölkerungszahl zu, da diese auch jeweils für den 1.1. des Jahres gilt.

Die Personen, die lediglich den Primarschulabschluss oder die Mittlere Reife besitzen, machen gemeinsam die größte Gruppe der Arbeitslosen aus. Die danach zweit größte Gruppe der Arbeitslosen stellen die Abiturienten. Die Gruppe der arbeitslosen Abiturienten ist weitaus größer, als die Gruppe der Lehrlinge und der Hochschulabsolventen. Um schlussfolgern zu können, wie groß die Gefahr ist, mit einem bestimmten Abschluss arbeitslos zu werden, müsste man genau wissen, wie viele Erwerbspersonen dieser Altersgruppe jeweils nur den betreffenden Abschluss haben. Diese Angaben bestehen nicht.

Es fällt auf, dass die Anzahl arbeitsloser Jugendlicher von 2001 bis 2006 stetig gestiegen ist. Doch nicht nur die Anzahl arbeitsloser Jugendlicher, sondern auch die Gesamtzahl der Jugendlichen, sowie die Zahl der jugendlichen Erwerbspersonen (aktive Bevölkerung) ist in den letzten Jahren gestiegen.

Der relative Anstieg der Arbeitslosigkeit kann nur anhand der Arbeitslosenrate (Arbeitslose/Aktive Bevölkerung) beobachtet werden. Waren Jugendliche insgesamt häufiger arbeitslos? Diese Frage muss bejaht werden.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Bevölkerung 15-24 J. (zum 1.1.)	7947	8063	8259	8448	8706	8887
Aktivitätsrate (laut IWEPS, zum 30.6.)	45,1 %	45,6 %	47,3 %	47,2 %	47,2 %*	47,2 %*
Aktive Bevölkerung (Berechnung zum 1.1.)	3584	3677	3907	3987	4109	4195
Arbeitslose 15-24 J. (zum 1.1.)	285	401	434	453	475	547
Arbeitslosenrate ¹⁰ zum 1.1.	8	10,9	11,1	11,1	11,6	13,0

Quellen: Arbeitsamt der DG, IWEPS, ECODATA. Berechnung WSR.

*Für 2005 und 2006 sind noch keine Zahlen vorhanden. Deshalb werden die Zahlen von 2004 benutzt.

2.4.3. Schüler des Teilzeitunterrichtes

Der Teilzeitunterricht ist für Schüler bestimmt, die ihren Platz weder im Regelunterricht noch in der Lehrlingsausbildung gefunden haben. Diese Schüler haben schulische Misserfolge hinter sich. Der Teilzeitunterricht bietet den Personen, die in anderen Bildungssystemen gescheitert sind, die letzte Möglichkeit, der Schulpflicht nachzukommen.

Anzahl der Schüler des Teilzeitunterrichtes in der DG (Schuljahr 2005-2006)		
Eupen	St.Vith	Total
24	20	44

Quelle: Statistisches Jahrbuch, Ministerium der DG, 2006

¹⁰ Diese Rate beruht auf den Arbeitslosenzahlen des Arbeitsamtes und bezieht sich nicht nur auf die entschädigten, sondern auch auf die nicht-entschädigten Arbeitslosen.

2.5. Schulabbrecher-Realitäten in der DG: Portrait von zwei Schulabbrechern

Schulabbrecher in der DG – was bedeutet das? Um sich davon ein Bild machen zu können, sprachen wir mit Verantwortlichen von Jugendtreffs, die in ihrem Alltag regelmäßig mit Jugendlichen zu tun haben. Außerdem schilderten zwei Schulabbrecher ihren ganz persönlichen Lebenslauf. Einleitend einige Auszüge aus diesen Interviews.

2.5.1. Schulabbrecher „Patrick“¹¹, 23 Jahre.

Patrick ist in sehr schwierigen Familienverhältnissen aufgewachsen. Er und seine fünf Geschwister sind als Kinder oft auf sich allein gestellt. Die Mutter ist erwerbslos und alkoholabhängig, der Vater verlässt die Familie, als Patrick 10 Jahre alt ist.

„...meine Mutter hat sich nicht soviel gekümmert, sie hat zwar manchmal Essen gemacht, aber auch nicht immer (...) sie hat nicht gefragt was ich mache und wie es so geht. Sie hat nicht hinter mir gestanden...“

Patrick macht viele Dummheiten in der Schule, er muss die Schule wechseln. Auch auf der nächsten Schule hat er keinen Erfolg, er beginnt eine Lehre. Sechs Monate hält er durch.

„...die sechs Monate, die ich in der Lehre war, war ich gut angesehen. Ich habe gut gearbeitet, das hat man mir immer gesagt. Trotzdem bin ich irgendwann nicht mehr aufgestanden. Freunde von mir – heute weiß ich, dass es falsche Freunde waren - hatten eine eigene Bude. Da bin ich hingegangen, Drogen haben damals auch eine Rolle gespielt...“

Bis er 18 Jahre ist, folgt er dem Teilzeitunterricht. Mit 18 Jahren zieht er von Zuhause aus. Von da an versucht er mit Aushilfsjobs das Nötigste zu verdienen. Oft handelt es sich dabei um Schwarzarbeit. Auch mit Drogenverkauf versucht er an etwas Geld zu kommen. Er wird dabei erwischt und verurteilt. Er hält sich mehr schlecht als recht über Wasser, macht Schulden und besitzt kaum das Nötigste.

„...jetzt hab ich nichts, und ich schäme mich dafür (...) manchmal hab ich eine Stelle über Interim, aber im Moment hab ich nichts in Aussicht. Jetzt habe ich auch gute Freunde, die arbeiten und zur Schule gehen. Ich möchte auch arbeiten, aber es ist schwer etwas zu finden...“

Im Moment bangt er um seinen Sozialhilfeantrag. Wird dieser angenommen? Er hätte dann endlich ein geregeltes Einkommen.

¹¹ Um die Anonymität zu wahren, wurden die Namen der Schulabgänger geändert.

2.5.2. Schulabbrecherin „Patricia“, 19 Jahre.

Als Patricia 15 Jahre alt ist, möchte sie die Schule verlassen. Sie hat keine Lust mehr auf Schule, beendet ihr drittes Sekundarschuljahr nicht. Sie weiß, dass sie beruflich gerne etwas machen würde, wo sie mit Menschen zu tun hat. Sie informiert sich gründlich, macht ein vorbereitendes Praktikum und entscheidet sich dann für eine Lehre als Arzthelferin in Deutschland.

„Ich habe gesagt, ich hätte keine Lust mehr auf Schule und da haben meine Eltern gesagt ok, dann geh... da sind meine Eltern ziemlich locker...Ich wollte halt immer selbständig sein und meinen eigenen Weg gehen, ich glaub ich hätte sowieso nicht viel mit mir reden lassen...“

Auf der Lehrstelle geht dann einiges schief: das Arbeitsklima ist schlecht, sie wird von den Kollegen gehänselt. In Folge dessen wird sie immer öfter krank, erleidet einen Nervenzusammenbruch. Dann wechselt sie die Lehrstelle. Kurz vor Lehrabschluss verlässt sie auch diese Lehrstelle, da es erneut Differenzen mit dem Chef gibt. Bis Sie 18 ist, geht sie zum Teilzeitunterricht.

„...das war locker im Gegensatz zu den Lehrjahren. Teilzeitunterricht ist halt für Leute, die schon vom 6. Schuljahr an keine Lust mehr haben zu lernen.“

Parallel zum Teilzeitunterricht macht sie zwei Praktika im nicht-kommerziellen Sektor. Die Praktika bestärken ihren Wunsch nach einer Tätigkeit im sozialen Bereich. Als sie 18 ist, versucht sie ihr Abitur über den zweiten Bildungsweg nachzuholen. Sie besteht den Aufnahmetest nicht, was sie sehr bedauert.

„...wenn ich jetzt alles zurückspulen könnte, würde ich natürlich mein Abitur sofort machen, anstatt es irgendwann nachzuholen. In dem Moment aber nicht... mit 15 wollte ich mein eigenes Geld verdienen...Wenn ich noch mal entscheiden müsste, würde ich mir zehn mal überlegen, ob ich eine Lehre anfangen oder weiter zur Schule gehen soll.... eine Lehre kannst du auch noch ein Jahr später machen, wenn du es dir dann wirklich richtig überlegt hast...“

Nun hat sich Patricia für den Freiwilligendienst im Ausland beworben. Im nächsten Jahr möchte sie noch einmal versuchen, das Abitur über den zweiten Bildungsweg nachzumachen.

2.6. Gibt es typische Merkmale für Schulabbrecher?

Erhebungen¹² belegen: Schulabbrecher kommen aus allen sozialen Schichten. Jedoch begünstigen soziale Probleme im Elternhaus und sozial benachteiligte Milieus schulaversiertes Verhalten, so dass Schulverweigerer überdurchschnittlich häufig aus sozial schwachen Familien kommen. Auch die befragten Jugendarbeiter aus der DG berichten, dass viele der Jugendlichen, die ihnen in ihrem bisherigen Berufsleben begegnet sind, aus sozialschwachen Familien kamen. Einige Schulabbrecher stammen auch aus guten Familienverhältnissen.

¹² „Schulabsentismus als Forschungsgegenstand“, Ricking, 2003, S.140

Exkurs aus dem Leitfadengespräch mit Jugendtreffleitern:

„...ich habe viele Generationen von Schulabbrechern gekannt, bei denen das soziale Umfeld nicht stimmte. Auch bin ich Mädchen begegnet, die Kinder bekommen wollten, weil sie so Gelegenheit hatten, aus einer schwierigen familiären Situation zu flüchten. Dann gab es Jugendliche, die von ihren Familien hängen gelassen wurden, oder Jugendliche aus Alkoholikerfamilien, auch Jugendliche mit Migrationshintergrund. Einige Kinder besaßen einfach nicht die kognitiven Fähigkeiten, eine Ausbildung zu beenden.“

„... ich habe auch sehr unterschiedliche Gruppen von Schulabbrechern gekannt. Einige Jugendliche kamen aus sozial schwachen Familien. Einige kamen aus sogenannten guten Familien, wo aber der Druck auf die Jugendlichen so hoch war, dass sie dem nicht gerecht werden konnten. Dann gab es ganz selten Jugendliche, die der Meinung waren, dass ihre Eltern immer alles regeln würden. Oft waren Drogen im Spiel. Dann wird den Jugendlichen gleichgültig wie die Zukunft aussieht.“

Neben der sozioökonomischen Situation der Familie beeinflussen aber noch weitere Faktoren die Wahrscheinlichkeit eines Schulabbruchs¹³:

Nachgewiesene Schutzfaktoren:

- Erwachsene, die ermutigen
- Stabilität, Kontinuität in der Betreuung (mindestens eine berechenbare Bezugsperson)
- Jemand, der nachhaltig Wert auf schulische Erfolge legt und unterstützt
- Freunde, die sich für die Schule engagieren
- Konstruktive, befriedigende, herausfordernde Freizeitinteressen
- Ein positives Selbstwertgefühl
- Regelmäßige Anwesenheit in der Schule
- Sprach- und Lesekompetenz

Nachgewiesene Risikofaktoren:

- Eine demoralisierende Schülerlaufbahn
- Eine soziokulturelle Lebenssituation, die sich nicht mit den schulischen Anforderungen vereinbaren lässt.
- Disfunktionale Tagesstrukturen und schwächende elterliche Modelle
- Der Wunsch nach Gegenidentifikation zu den Eltern
- Kritische Lebensereignisse (Krankheit, Scheidung, Arbeitslosigkeit,...)
- Ein negatives Selbstwertgefühl¹⁴

¹³ „Schulverweigerung“, Dr. Karlheinz Thimm, 2000

¹⁴ „Grundwissen Sozialisation“, Peter Zimmermann, 2003, S.145

Nicht alle vorbelasteten Jugendlichen scheitern, manche wachsen über die Schwierigkeiten hinaus. Ebenso kann vereinzelt eine unglückliche Verkettung von Ereignissen, die einzeln gesehen kaum kritisch sind, zu einem Schulabbruch führen.

Trotz unterschiedlicher Lebensumstände ähneln sich die Ausbildungslaufbahnen der Schulabbrecher häufig. Meist wechselt der Jugendliche von einer Schule auf eine andere, dann in die Lehre. Die Lehre wird abgebrochen, manchmal wird eine weitere Ausbildung begonnen, dann der erneute Abbruch. Wenn der Jugendliche noch keine 18 Jahre alt ist, schreibt er sich in den Teilzeitunterricht ein. Einige Jugendliche schließen doch noch eine Ausbildung ab. Andere Jugendliche rutschen weiter ab. Sie wechseln von einer Maßnahme in die nächste, bis alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind.

2.7. Verschiedene Erklärungsansätze für Schulmüdigkeit

Fragt man die Jugendlichen selbst, warum sie nicht mehr zur Schule gehen, so kommt meist die Antwort, dass sie einfach keine Lust mehr auf Schule haben. Diese Erfahrung machten auch die befragten Jugendarbeiter. Kaum ein Schulmüder gibt seine familiäre Situation oder eigene schulische Defizite als Grund für die eigenen Entscheidungen an.

Eine Jugendarbeiterin brachte es auf den Punkt: „dieser Null-Bock kommt irgendwo her“. Es gibt verschiedene Erklärungsansätze¹⁵:

Der Psychologische Ansatz

Hier ist die Persönlichkeitsentwicklung des Schülers vordergründig. Wenn die Persönlichkeit nicht soweit entwickelt ist, dass sich der Schüler an die jeweilige Schulsituation anpasst, kann eine ablehnende Haltung gegenüber der Schule entstehen.

Der soziokulturelle Ansatz

Die Zugehörigkeit zu einer gesellschaftlichen Schicht wird als ausschlaggebend für den schulischen Erfolg gewertet. Die Kinder von sozial und ökonomisch benachteiligten Gruppen verfügen nicht über die notwendigen „kulturellen Voraussetzungen“. Dies führt zu Verzögerungen im kognitiven und sprachlichen Bereich.

Die Reproduktionstheorie

Auch nach dieser Theorie prägt die Zugehörigkeit zu einer sozialen Schicht das Kind. Allerdings geht man hier davon aus, dass durch Repression, Selektion und Reproduktion im Bildungssystem die sozialen Unterschiede verstärkt und aufrechterhalten werden.

Der genetische Ansatz

Hier wird davon ausgegangen, dass Schulversagen die Folge von mangelnder Intelligenz des Schülers ist. Diese Intelligenz wird als im Erbgut verankert angesehen.

¹⁵ « Die Bekämpfung des Schulversagens : eine Herausforderung an ein vereintes Europa », Eurydice, 1994

Die mikrosoziologische Theorie der „Beziehung zum Wissen“

Jeder Mensch hat eine eigene „Sinnggebung“. Zum Beispiel bewertet jeder Jugendliche die Schule anders. Für die einen ist die Schule wichtig, für andere nicht. Dies erklärt, warum innerhalb einer gesellschaftlichen Schicht die einen versagen und andere nicht. Die persönliche Sinnggebung beeinflusst neben dem sozialen Umfeld den Schulerfolg.

Die interaktionistische Theorie

In dieser Theorie wird ebenfalls davon ausgegangen, dass die persönliche Sinnggebung den Schulerfolg beeinflusst. Allerdings wird diese Sinnggebung als Resultat von Interaktionsprozessen verstanden. Die Beziehung in der Klasse, Erwartungshaltungen, Lernumgebung oder Modalitäten der Leistungsbeurteilung sind konkrete Ausdrucksformen dieser sinnggebenden Interaktionsprozesse.

2.8. Wie können Schulabbrüche verhindert werden?

Diese Debatte ist sehr komplex, deshalb kann in diesem Rahmen nur ein erster Einstieg in die Diskussionen gegeben werden. Hier sind die wichtigsten Vorschläge der Jugendtreffleiter aus der DG zusammengefasst:

Einige Anregungen von Jugendtreffleitern aus der DG

- Potenzielle Abbrecher in Lehrlingsklassen begleiten
- Sensibilisierung: Was bedeutet „Mutter sein“ wirklich?
- Arbeitsplätze für Personen ohne Qualifikation schaffen, bzw. die vorhandenen Plätze für niedrig qualifizierte für diese Personen frei machen
- Das Verantwortungsbewusstsein von Kindern und Jugendlichen stärken
- Kindern und Jugendlichen mehr Anreize und Gelegenheit bieten, Berufe zu testen
- Eltern sensibilisieren, denn ihre Unterstützung ist wichtig
- Das Image von Berufsausbildungen weiter verbessern
- Den Reiz mancher Ausbildungen erhöhen

Die Jugendarbeiter greifen mit ihren Vorschlägen Lösungswege auf, die auch in den vorgestellten theoretischen Erklärungsansätzen stecken. Die meisten Lösungswege zielen auf Vorbeugung ab. Auch die Jugendtreffleiter sind der Meinung, dass vor allem vorbeugende Maßnahmen, die Kinder, Jugendliche und Eltern fördern und stärken, sinnvoll wären. Sind alle Möglichkeiten der Vorbeugung ausgeschöpft? Was kann zusätzlich getan werden, um die Schutzfaktoren zu fördern, und die Wirkung der Risikofaktoren zu schwächen?

Verstärkt unser Bildungssystem soziale Ungleichheiten? Wie kann allen Kindern der gleiche Zugang zu Information, persönlichkeitsstärkenden Erfahrungen, ermutigenden Erwachsenen geschaffen werden? Haben alle Kinder den gleichen Kontakt zur Berufswelt? Kann die Gesellschaft die Schwächeren so stärken, dass ungünstige Startbedingungen frühzeitig ausgeglichen werden? Nicht alle Ungleichheiten kann man beseitigen, aber wenn die Kinder stark genug sind, können sie Hindernisse eigenständig überwinden.

3. Der Berufseinstieg aus Sicht der Arbeitgeber

Der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben ist ein Wechsel von einer Lebenswelt in eine andere; der Jugendliche tritt vom Bildungssystem in die Arbeitswelt. Von nun an sind nicht mehr Pädagogen, sondern Unternehmer und Vorgesetzte seine Referenzpersonen; nicht mehr Mitschüler, sondern Mitarbeiter umgeben ihn.

Wie gestaltete sich der Eintritt in die Arbeitswelt? Wo gibt es Reibungsflächen? Dazu befragten wir Arbeitgeber und Personalverantwortliche. Sie berichteten uns, worauf es aus ihrer Sicht ankommt, wie sie den idealen Schulabgänger sehen und wie sie sich einen verbesserten Übergang ins Erwerbsleben vorstellen. Hierzu wurden sieben Leitfadengespräche mit ganz unterschiedlichen Arbeitgebern aus der DG geführt.

Natürlich können sieben Arbeitgeber nicht für alle sprechen. Dennoch vermitteln diese wenigen Gespräche einen spannenden Eindruck von den Erfahrungen und Meinungen der Arbeitgeber. Zudem regten die befragten Personen ganz konkret an, wie der Übergang ins Erwerbsleben verbessert werden könnte. Die sieben Personen vertraten in vielen Themenbereichen die gleichen Ansichten, in einigen Punkten ergänzten sich die Aussagen; widersprüchliche Meinungen gab es kaum. Genauer zur Auswahl der Unternehmen und zur Grundlage der Methodik ist in der Anlage 6 nachzulesen.

Im Folgenden werden zunächst die Hauptaussagen der Unternehmer und die konkreten Anregungen nach Themenbereichen vorgestellt.

3.1. Die Anforderungen der Arbeitgeber an die schulische und berufliche Ausbildung

Das Diplom zertifiziert die erfolgreich abgeschlossene Bildungsmaßnahme. Meist verlangen die Arbeitgeber ein Diplom als Eintrittskarte für das weitere Bewerbungsverfahren. Das Diplom hat in den größeren Unternehmen einen unumstößlichen Platz, der in den sogenannten Funktionsbeschreibungen festgeschrieben ist. Aber auch bei den kleineren Unternehmen gibt es meist klare Vorstellungen darüber, welche Ausbildung für welchen Posten abgeschlossen sein sollte.

Einige Arbeitgeber erläuterten, in welchen Punkten manche Ausbildungen aus Ihrer Sicht nicht genügend an die Anforderungen im Betrieb angepasst sind. Einige stellten fest, dass an Schulen mitunter überholte Theorien gelehrt werden oder dass mit veralteten Computerprogrammen oder Werkzeugen gearbeitet wird. Andere beklagten, dass die Berufsanfänger mangelnde Sprachkenntnisse besäßen.

Allerdings nahmen die Ausführungen der Arbeitgeber hinsichtlich solcher prüfbarer Fähigkeiten und Wissensstände wenig Raum ein. Alle Arbeitgeber erklärten, dass ihnen klar sei, dass junge Leute bei Berufsantritt noch viel lernen müssen. Die Arbeitgeber erklärten, dass die Schulausbildung niemals alles leisten könne. Denn: „so gut die Ausbildung auch immer ist, in jedem Betrieb muss man immer neu angelehrt werden.“(Arbeitgeber 2). Einige Personen hatten aber den Eindruck, dass dies den jungen Leuten selbst nicht immer klar sei:

„Auf einigen Hochschulen und Universitäten wird den Leuten das Gefühl vermittelt, sie wüssten alles. Dann müssen wir denen noch mal klar machen, dass sie vieles eben noch nicht wissen(...). Es ist schade, wenn eine Ausbildung den Geist für Neues verschließt.“(Arbeitgeber 3)

Daher gingen die meisten Arbeitgeber nicht auf Defizite bezüglich des Gelernten ein, sondern sprachen sich für die Förderung von bestimmten Eigenschaften bei den Jugendlichen aus: Flexibilität, Anpassungsfähigkeit, Wissbegierde, Offenheit - Eigenschaften, die ihnen im Betriebsalltag unentbehrlich scheinen.

Einige Personen meinten, es wäre sinnvoll, wenn auch die Lehrer näher am betrieblichen Alltag wären, damit sie die Anforderungen besser einschätzen könnten. Mehr Verbindung zwischen Schule und Wirtschaft durch Betriebspraktika für Lehrer – so der Vorschlag einer Person.

3.2. Die Ausbildung im Unternehmen

Es muss zwischen der formalen Ausbildung, wie der Lehrausbildung, und dem „on-the-Job-Training“ unterschieden werden.

Die Unternehmen, die Lehrlinge ausbilden, begrüßen alle das System der dualen Ausbildung als solches. Allerdings berichteten einige von negativen Erfahrungen mit Auszubildenden. Einige Lehrlinge hätten keine wahre Freude am Beruf gehabt, einige seien nicht geeignet gewesen, andere seien irgendwann in den falschen Freundeskreis geraten. Auch von Mädchen, die während der Lehrzeit schwanger wurden, und deshalb die Ausbildung abgebrochen haben, wurde berichtet.

„Wenn die Auszubildenden nicht ein Minimum an Freude am Beruf haben, zeige ich die rote Karte. Das bringt dem Lehrling nichts und das bringt uns nichts. Das ist eine abgebrochene Lehre.“(Arbeitgeber 7)

Eine Unternehmerin aus der HoReCa-Branche hat bei der Einstellung die Wahl zwischen Gesellen und Personen, die den Beruf auf einer Fachschule erlernt haben. Sie macht folgende Feststellung:

„Ich habe den Eindruck, dass Schulabgänger schnell nachholen, was ihnen an praktischem Wissen fehlt, aber vielleicht haben wir in unserem Unternehmen auch einfach nur etwas Pech mit Lehrlingen gehabt... trotzdem haben wir jetzt entschieden, dass wir nur noch Lehrlinge annehmen, die mindestens die mittlere Reife haben.“(Arbeitgeber 4)

Wichtig sei auch, so betonte ein anderer Unternehmer, dass die Eltern voll und ganz hinter der Ausbildung stehen. Er habe schon häufiger Probleme mit Eltern gehabt, die sich beschwerten, wenn die Lehrlinge mal länger arbeiten müssten (Arbeitgeber 1).

Eine Personalverantwortliche erklärte, dass in ihrem Unternehmen leider keine Lehrlinge ausgebildet würden, da es keine mittelständische Lehre gäbe, die auf die Funktionen im Betrieb angepasst sei. Sie sähe aber bestimmte Funktionen in ihrem Betrieb, wo eine Ausbildung nach dem Vorbild der Lehre sinnvoll sein könnte.

3.3. Einstellung von Berufsanfängern

3.3.1. Rekrutierungspolitik der Unternehmen

Einige Personen setzen bei der Einstellung von neuem Personal gezielt auf Jugendliche und auf Berufsanfänger. Andere Unternehmen versuchen ein bestimmtes Gleichgewicht zwischen Anfängern und Erfahrenen aufrecht zu erhalten. Und wieder andere bevorzugen Personen mit Erfahrung, insofern diese auf dem Arbeitsmarkt zu finden sind. Die jeweilige Einstellungspolitik ist teilweise in der Struktur der Unternehmen begründet. Das kleine wachsende Familienunternehmen mit wenig Personalrotation zum Beispiel, schafft neue Stellen, die gut von Berufsanfängern zu besetzen sind. Ein großes Unternehmen aber, welches eine Führungskraft verliert, sucht eine erfahrene Person mit vergleichbarem Profil.

Die Rekrutierungspolitik der befragten Unternehmen weist jedoch auch viele Gemeinsamkeiten auf. Zum einen betonten die Arbeitgeber, dass junge Leute fast immer mit der festen Absicht eingestellt würden, sie möglichst lange zu halten. Einige Arbeitgeber erklärten, wie sie die Berufsanfänger an sich binden. Ein Arbeitgeber der in der Elektrobranche tätig ist, meinte dazu:

„Wir versuchen die Leute, die bei uns ausgebildet werden an das Unternehmen zu binden. Die Leute haben hier reelle Aufstiegschancen. Wir bezahlen gut, wir versuchen die jungen Leute zu motivieren. Wir stellen den jungen Leuten bestes Werkzeug zur Verfügung – alles was das Technikerherz begehrt. Wir kontrollieren wenig, die Jugendlichen können schnell die Sachen selbst in die Hand nehmen. Außerdem sind wir ein Familienbetrieb, da trinkt man nach Feierabend auch schon einmal ein Gläschen zusammen.“(Arbeitgeber 1)

Eine Ausnahme bilden dabei allerdings die Funktionen für Geringqualifizierte in der Produktion. Hier wird verstärkt auf Interimkräfte zurückgegriffen, damit die Anzahl der Beschäftigten flexibler an die jeweilige Auftragslage angepasst werden kann.

Eine weitere auffallende Gemeinsamkeit: die befragten Arbeitgeber bevorzugen Personal aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Wichtigstes Argument für Personal aus der DG ist die Zweisprachigkeit. Daneben würden sich die Leute aus der Gegend auch leicht in die hiesige Unternehmenskultur integrieren.

3.3.2. Vor- und Nachteile bei der Einstellung eines Berufsanfängers

Auch hier antworteten die Unternehmer wie aus einem Munde: ein Vorteil bei der Einstellung von Jugendlichen sei, dass sie unvoreingenommen sind. Man könne sie noch formen. Außerdem seien die Personalkosten für den Betrieb geringer. Manche

betonten, dass junge Leute frisches Blut in das Unternehmen bringen, dass sie sich leicht mit neuen Techniken vertraut machen und sich bereitwillig weiterbilden.

„Die jungen Leute haben noch Zeit, abends mal ein Fachbuch zu lesen und sich selbst weiterzubilden. Das verlangen wir auch irgendwo...“ (Arbeitgeber 4)

Der Nachteil bei der Einstellung von Berufsanfängern sei natürlich die lange Anlernphase. In dieser Zeit kosten die Personen mehr, da sie nicht voll einsatzfähig sind.

3.3.3. Rekrutierungsschwierigkeiten?

So unterschiedlich wie die Branchen, in denen die sieben befragten Unternehmen tätig sind, so unterschiedlich fielen auch die Antworten auf mögliche Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von neuem Personal aus. In einigen Branchen beklagt man den Fachkräftemangel, zum Beispiel im Pflegesektor oder im Nahrungsmittelsektor. In anderen Branchen scheint das Arbeitskräfteangebot mehr als ausreichend, zum Beispiel im Bereich der Computertechnik. Die Vertreter der größeren Firmen erklärten, dass sie jedes Jahr große Mengen spontaner Bewerbungen erhielten. Auch die kleineren Unternehmen erhielten von Zeit zu Zeit spontane Bewerbungen.

Abgesehen vom allgemeinen Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt und hinsichtlich der Berufsanfänger berichteten die Arbeitgeber nicht von speziellen Rekrutierungsschwierigkeiten mit Berufseinsteigern. Auch wenn es wohl wie in jeder Generation Profile auf dem Arbeitsmarkt gibt, die besser oder schlechter zu der entsprechenden Stelle passen, finden die von uns befragten Arbeitgeber in der Regel doch ein passendes Profil unter den Berufseinsteigern. Für Behauptungen, dass die Berufseinsteiger von heute besonders ungeeignet seien, wurden hier keine Indizien geliefert. Die meisten Befragten lehnten sogar spontan pauschalisierende negative Haltungen gegen Jugendliche ab.

„Manchmal wird auf die Mentalität der Jüngeren geschimpft. Aber ich glaube, dass es immer von der Persönlichkeit und nicht von der Generation abhängt.“ (Arbeitgeber 6)

Diese Einstellung ist im übrigen von den älteren wie auch von den jüngeren Befragten zum Ausdruck gebracht worden.

3.4. Wie sollte der ideale Berufseinsteiger sein?

Am wichtigsten, und dies wurde von allen Arbeitgebern mehrfach betont, ist, dass der Berufseinsteiger seine Arbeit wirklich gerne machen möchte. Mit Freude an der Arbeit, begeistert von der Tätigkeit und begeistert vom Betrieb – so stellen sich alle den idealen Jugendlichen vor. Jugendliche sollten vor allem motiviert sein.

„Der ideale Schulabgänger aus meiner Sicht? Das ist etwas, was nichts mit dem Wissen zu tun hat. Der ideale Schulabgänger muss jemand sein, dem man ansieht, dass er seinen Beruf liebt und begeistert davon ist. Er sollte sich auch für unser Haus begeistern können. Die Einstellung und die Ausstrahlung zählen.“(Arbeitgeber 6)

Der ideale Jugendliche sollte auch einen gewissen Ehrgeiz mit sich bringen, er sollte „nach vorne“ wollen und sich weiter entwickeln möchten.

„Wichtig ist, dass die jungen Leute arbeiten wollen: es muss da oben Klick gemacht haben.“(Arbeitgeber 4)

„Es macht Spaß zu sehen, wenn einer Interesse daran hat nach vorne zu kommen. Das finde ich so wichtig. Und das vereinfacht auch mein Leben. Ich möchte mit Leuten zusammenarbeiten, die selbst ein bisschen Unternehmergeist in sich tragen. Leute, die nicht sagen: „so, ich war jetzt acht Stunden hier, jetzt gehe ich.“ Die Firma steht und fällt mit dem Personal!“ (Arbeitgeber 7)

Des Weiteren sollte der Jugendliche selbständig arbeiten, Verantwortung tragen und Eigeninitiative zeigen. Er sollte mitdenken und „über den eigenen Tellerrand hinaus schauen“. Er sollte sich auch ein Stück weit für das Unternehmen mitverantwortlich fühlen. Das sei im betrieblichen Umfeld von heute eben gefordert.

„Die rein ausführenden Tätigkeiten gibt es nicht mehr. Jeder hat seinen eigenen Verantwortungsbereich, für den er zuständig ist und den er selbständig organisieren muss.“(Arbeitgeber 3)

Einig waren sich auch alle, dass der ideale Jugendliche Einsatzbereitschaft und Flexibilität zeigen sollte. Auch sollte die Person in die Unternehmenskultur passen und sich mit dem Unternehmen identifizieren. Die jungen Erwachsenen sollten zudem wissbegierig und offen sein. Einige Personen hoben die Bedeutung von Ehrlichkeit und Höflichkeit, von Zuverlässigkeit und Pflichtbewusstsein hervor.

Ob ein Berufsanfänger eingestellt wird, hängt also davon ab, wie motiviert und begeistert er auftritt. In den Augen der befragten Unternehmer ist eine positive Einstellung zur Arbeit entscheidend.

„In den Bewerbungsaufufen stellen die Arbeitgeber Anforderungen an Selbständigkeit und Flexibilität. Das sind keine leeren Phrasen! Wir brauchen Leute, die Mitdenken, Initiative übernehmen und selbständig arbeiten. Die Ausbildung in der Schule ist aber immer noch sehr stark an das Akademische gebunden.“(Arbeitgeber 3)

Zudem wünschen sich die Arbeitgeber Berufsanfänger, die bestimmte Eigenschaften besitzen, wie zum Beispiel Selbständigkeit, Flexibilität, Offenheit,

Verantwortungsgefühl und Pragmatismus. Auch eine gute Basisausbildung gehört zu dem Bild des idealen Schulabgängers dazu.

Dass Arbeitgeber vor allem Wert auf die „Einstellungen“ und das Verhalten legen, wird in verschiedenen Erhebungen¹⁶ bestätigt. In der Europäischen Zeitschrift für Berufsausbildung heißt es dazu:

„Was Arbeitgeber wirklich schätzen, ist nicht das Wissen, sondern das Verhalten. Wichtig sind die relevanten Verhaltensmerkmale nach Bloom, wie beispielsweise Pünktlichkeit, Aufmerksamkeit, Verantwortungsgefühl, Ehrgeiz, Bereitschaft zur Zusammenarbeit und Gehorsam (...) der wirtschaftliche Wert der Ausbildung liegt eher im Bereich des Verhaltens als im Bereich des kognitiven Wissens.“

Weiter lautet es, dass selten jemand entlassen wird, weil ihm Wissen fehlt. Denn die kognitiven Fähigkeiten lassen sich durch die Praxis am Arbeitsplatz erlernen. Die befragten Arbeitgeber aus der DG würden dem sicher zustimmen.

3.5. Berufe im Test: Ferienjobs, Praktika und Schnuppertage

3.5.1. Praktika

Die meisten Praktika werden im Rahmen von Hochschul- oder Universitätsstudien absolviert. Auch in einigen Abteilungen des Sekundarschulunterrichtes gehören Praktika zum Programm. Freie Praktika scheinen in Belgien eher die Ausnahme.

Die meisten Befragten nehmen regelmäßig Praktikanten an. Einige stellen ab und zu ehemalige Praktikanten ein und in zwei Unternehmen verlaufen sogar die meisten Neueinstellungen über diesen Weg. Die Praktikantenstelle als Rekrutierungskanal bietet verschiedene Vorteile. Das Praktikum bietet dem Praktikanten und dem Unternehmen die Gelegenheit sich unverbindlich kennen zu lernen. Zudem ist der Praktikant schneller einsatzfähig, wenn er eingestellt werden sollte.

Natürlich hat das Einstellen von Praktikanten auch Nachteile: die Person muss beschäftigt und betreut werden. Zudem müssen im Rahmen eines Praktikumsprojektes oft bestimmte Informationen zur Verfügung gestellt werden. Außerdem müssen verschiedene Formalitäten erledigt werden. Dieser Aufwand rechnet sich nur, wenn die Praktikanten in gewissem Maße einsatzfähig werden. Deshalb bevorzugen alle Unternehmer längere Praktika; einige erachteten ein Minimum von sechs bis acht Wochen als sinnvoll. Dabei gilt, je komplexer die Grundstruktur des Unternehmens, desto länger die Anlernphase.

¹⁶ Europäische Zeitschrift für Berufsausbildung Nr.22, Mark Blaug, Cedefop

„Bis die Praktikanten überhaupt verstehen, wie unser Unternehmen aufgebaut ist, vergeht schnell ein Monat. Und dann sagt man ihnen, dass sie eigenständig ein Projekt bearbeiten sollen. Wie kann das funktionieren? Interessant wäre, wenn die Studenten mehrere Jahre zu uns kommen könnten, aber meistens dürfen sie nicht. Die Schulen sind der Meinung, dass die Schüler durch Praktika in verschiedenen Unternehmen mehr Erfahrung sammeln. Davon bin ich allerdings nicht überzeugt, denn nach so kurzer Zeit können sie ja kaum etwas machen.“(Arbeitgeber 2)

Berufsanfänger, die Praktika mitgemacht haben, leben sich schneller in den Arbeitsalltag ein. Davon sind alle Befragten überzeugt. Ein Unternehmer schlägt vor, die Praktika auch auf die allgemein bildenden Abteilungen des Sekundarschulwesens auszuweiten.

3.5.2. Ferienjobs

Alle befragten Unternehmen stellen Ferienarbeiter ein. Trotzdem übersteigt die Nachfrage nach Ferienjobs oft das Stellenangebot. Bei der Einstellung werden zunächst die Kinder der eigenen Angestellten und Arbeiter bevorzugt. Auch wird versucht, die studentischen Hilfskräfte möglichst viele Jahre zu halten. Gerne genommen werden auch die Personen, die vorher oder im Anschluss an den Ferienjob ein Praktikum absolvieren. So kann der Aufenthalt im Unternehmen verlängert und folglich die Einsatzfähigkeit des Jugendlichen verbessert werden. Dabei kann es durchaus vorkommen, dass während der bezahlten Ferienarbeit und des unbezahlten Praktikums genau die gleiche Tätigkeit ausgeübt wird. Meistens gilt jedoch die Devise, dass Ferienarbeiter monotonere Arbeiten verrichten. Denn „ein Ferienarbeiter akzeptiert, wenn er tagelang vor der Kopiermaschine steht. Das kann man mit dem Praktikanten nicht machen.“(Arbeitgeber 2)

3.5.3. Schnuppertage

Einige Betriebe haben im Rahmen der Schnupperwochen des IAWM Erfahrungen mit „Schnuppern“ gemacht. Andere lassen ihre Ferienarbeiter vorab schnuppern oder laden Schulklassen ein. Manchmal bitten Einzelpersonen um Einblicke in den Betrieb, damit sie eine Berufsentscheidung vorbereiten können. Insgesamt begrüßen die befragten Unternehmen das Schnuppern, insofern die Begleitung der Personen gewährleistet werden kann. Für den spontanen „Schnupperer“ scheint aber immer eine Stelle frei zu sein. Nicht zuletzt, weil seine Initiative von besonderem Interesse zeugt. Dies deckt sich mit dem unternehmerischen Bild vom idealen Schulabgänger, der begeistert ist und selbständig handelt.

„Wenn sich jemand für den Beruf interessiert, kann er gerne schnuppern kommen, damit er sich entscheiden kann. Ich finde das Schnuppern immer wichtig, wenn jemand sich für unser Unternehmen entscheidet.“(Arbeitgeber 7)

Die befragten Personen aus den größeren Unternehmen sprachen sich spontan für einen organisierten Schnuppertag für Schüler und Studenten aus. Das Unternehmen

könnte sich darstellen und Informationsanfragen gebündelt bearbeiten. Zudem könnten die Anforderungen des Unternehmens an Schulabgänger, aber auch die Anforderungen der heutigen Arbeitswelt im Allgemeinen dargestellt werden.

3.6. Wie verläuft der Einstieg ins Berufsleben?

3.6.1. Anfängliche Schwierigkeiten

Auf die Frage, wie denn der Berufseinstieg verläuft, antworteten alle Befragten, dass die Jugendlichen es am Anfang doch etwas schwer haben.

„Grundsätzlich kann man aber sagen, dass ein Schüler, der von der Schulbank kommt sich in den ersten Wochen und Monaten noch schwer tut. Das ist eben eine andere Form des Funktionierens.“(Arbeitgeber 3)

Viele machen die anfänglichen Schwierigkeiten im Berufsleben an den längeren Arbeitszeiten fest. In der Schule und im Studium hat man mehr Freizeit und mehr Urlaub als später im Arbeitsleben. Diese Umstellung ist zu Beginn recht ermüdend. Auf dieses Arbeitspensum seien die jungen Leute oft nicht eingestellt. Eine interviewte Person schlug vor, die Schulzeit nach und nach an die Dauer einer Arbeitswoche anzugleichen. Die zusätzlich gewonnene Zeit könnte dann dazu genutzt werden, die Jugendlichen in den Bereichen zu trainieren, die ihnen im späteren Berufsleben nützlich wären, wie zu Beispiel Rhetorik, Zeitmanagement oder Kommunikationstechnik.

„Die stärksten Schüler lernen von alleine, wie man vor anderen redet, wie man seine Zeit einteilt oder wie man sich schriftlich korrekt ausdrückt. Diese Schüler werden ihren Weg gehen. Aber an vielen Schülern gehen solche Kompetenzen vorbei.“(Arbeitgeber 3)

Eine weitere grundsätzliche Schwierigkeit beim Berufseinstieg sei auch, dass die Berufsanfänger oft nicht wüssten, wie sie ihr kürzlich erworbenes theoretisches Wissen nun in die Praxis umsetzen könnten. Diese Anmerkung bezog sich auf Hochschul- und Universitätsabsolventen; dort sei der Sinn für pragmatisches Handeln manchmal auf der Strecke geblieben. Den jungen Leuten falle es manchmal schwer, sich selbst zu organisieren, flexibel und eigenständig zu arbeiten.

Wie gut sich der eine oder andere in den Betrieb einlebt, sei vor allem von der jeweiligen Persönlichkeit, aber auch von ersten Erfahrungen in der Arbeitswelt und von der Praxisnähe der Ausbildung abhängig.

3.6.2. Die Begleitung der Unternehmen beim Berufseinstieg

Einige Unternehmen greifen auf Hilfsmittel zurück, um den Berufsanfängern zur Seite zu stehen und sie so schnell und gut wie möglich einsatzfähig zu machen. Zum Beispiel stellen manche Betriebe Mappen zusammen, die alles Wissenswerte über das Unternehmen und den jeweiligen Posten dokumentieren. Der Neuankömmling studiert diese Mappe und hat somit die besten Chancen, schnell in den betrieblichen Alltag einzusteigen. Andere Unternehmen unterteilen jede Funktion in verschiedene Lernphasen, die jeweils für das Erlernen von bestimmten Tätigkeiten stehen. Erst wenn eine Reihe von Tätigkeiten erlernt sind, beginnt die nächste Phase. Ein anderer Betrieb benutzt Checklisten, auf denen alle zu erlernenden Tätigkeiten aufgelistet sind. Auf dieser Liste hält der Berufseinsteiger selbst fest, was ihm von welchem Kollegen erklärt worden ist, und ob er verstanden hat. Die nicht gänzlich verstandenen Punkte werden so systematisch noch einmal erklärt.

Einige Unternehmer bekundeten ihren Willen, die Unterstützung der Berufsanfänger zu optimieren, zum Beispiel durch einen Coach. Im Betriebsalltag fehle aber die Zeit, um den Berufsanfänger gründlich anzulernen. Außerdem seien die Betriebsangestellten in der Regel keine Pädagogen – so würden die Neueinsteiger doch irgendwo ins kalte Wasser geworfen.

3.7. Wie könnte der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben verbessert werden? Anregungen der Arbeitgeber.

Insgesamt standen Unternehmer und Personalverantwortliche den Schulabgängern positiv gegenüber. Da die Betriebe aber nur über Erfahrungen mit den Jugendlichen berichten, die sie selber eingestellt haben, ist dieses Bild zu relativieren. Die eingestellten Jugendlichen entsprechen von vorne herein den Grundanforderungen der Betriebe. Personen, die die Mindestanforderungen nicht erfüllen, kommen nicht in den Betrieb hinein.

„Als Unternehmer können wir nicht für jedes Problem gerade stehen. Wenn ein Jugendlicher Probleme zu Hause hat, kann ich nichts dafür. Diese Probleme hole ich mir auch nicht unbedingt in den Betrieb (...) Die einen wissen eben genau worauf es ankommt, die anderen nicht.“(Arbeitgeber 7)

Einmal vom Betrieb eingestellt, kommt es dennoch zu einigen Schwierigkeiten beim Eintritt ins Berufsleben. Die Entstehungsfelder dieser Übergangsschwierigkeiten sehen die Betriebe:

- in der Ausbildung (berufliche und schulische Ausbildungsformen),
- in der Persönlichkeit des Einzelnen,
- im Betrieb selbst.

Diese drei möglichen Entstehungsfelder für Übergangsschwierigkeiten sollten als potenzielle Handlungsfelder gewertet werden.

Doch was bedeutet das konkret? Die in der folgenden Tabelle aufgelisteten Anregungen der Arbeitgeber vermitteln, wie konkrete Handlungsansätze aussehen könnten. Diese Anregungen sind nur erste Ideen. Ob und wie diese Anregungen umgesetzt werden sollten, muss im Einzelnen geprüft werden.

Wie könnte der Übergang ins Erwerbsleben verbessert werden?

Überlegungen der Arbeitgeber

In der Ausbildungszeit:

- Mehr Praktika im Sekundarschulunterricht
- Längere Dauer der Praktika
- Progressive Verlängerung der Schulzeiten
- Reform verschiedener Lehrpläne
- Seminare in Zeitmanagement und Kommunikationstechniken
- Förderung von Sprachkompetenzen, wie Rhetorik und schriftlicher Ausdruck
- Förderung der Flexibilität und der Selbständigkeit
- Betriebspraktika für Lehrer
- Wahrung eines „offenen Geistes“ während der Ausbildung

Im Betrieb

- „Tage der offenen Tür“ in Betrieben für Schüler und Studenten
- Optimierung der Anlernphase im Unternehmen durch Informationsmappen, Checklisten und Betreuung
- Ferienjobs und Praktika verbinden, um die Aufenthaltszeit im Betrieb zu verlängern

Im Betrieb und in der Ausbildung

- Förderung von Verantwortungsbewusstsein und Unternehmergeist
- Mehr Schnittstellen zwischen Schule und Beruf

4. Schlüsselemente

Berufseinstieg ohne Abschluss

- Der Begriff des Schulabbrechers wird sehr unterschiedlich definiert.
- EUROSTAT zählt alle 18 bis 24-Jährigen, die höchstens das Diplom des 3. Sekundarschuljahres besitzen (Sekundarabschluss 1), und nicht mehr in Ausbildung sind, als Schulabbrecher. Berufliche Abschlüsse werden somit nicht anerkannt.
- Die Arbeitslosigkeit bei geringqualifizierten Jugendlichen ist deutlich höher als bei gut qualifizierten Jugendlichen¹⁷.
- EU-Ziel 2010: die Schulabbrecherquote soll auf 10 % gesenkt werden.
- Nachgewiesene¹⁸ Faktoren, welche die Wahrscheinlichkeit eines Schulabbruchs senken: Sprach- und Lesekompetenz, ein positives Selbstwertgefühl, befriedigende und herausfordernde Freizeitinteressen, Stabilität und Kontinuität in der Betreuung sowie Personen, die ermutigen und Wert auf Schule legen (Eltern, Freunde,...).
- Nachgewiesene Faktoren, welche die Wahrscheinlichkeit eines Schulabbruchs vergrößern: eine demoralisierende Schülerlaufbahn, kritische Lebensereignisse, schwächende elterliche Modelle, der Wunsch nach Gegenidentifikation zu den Eltern und ein negatives Selbstwertgefühl.
- Erklärungsansätze:
 - Fehlendes kulturelles Kapital bei Kindern aus ökonomisch benachteiligten Gruppen.
 - Verstärkung der sozialen Unterschiede durch das Bildungssystem.
 - Das Stadium der Persönlichkeitsentwicklung des Schülers.
 - Die persönliche Sinnggebung bestimmt, wie wichtig Schule und Lernen sind.
 - Die Interaktion zwischen den Akteuren (Klasse, Lehrer, Freunde, Eltern) bestimmt den Stellenwert der Schule und des Lernens.

¹⁷ Arbeitslosenrate der 15-24 Jährigen in Belgien: niedrige Qualifikation: 29,3 %, mittlere Qualifikation: 18 %, höhere Qualifikation: 12 % (Quelle: Eurostat).

¹⁸ „Schulverweigerung“, Dr. Karlheinz Thimm, 2000.

Der Berufseinstieg aus Sicht der Arbeitgeber

- Kernaussagen der sieben interviewten Unternehmen:
 - Den Unternehmern ist klar, dass auch die beste Ausbildung das „on-the-job Training“ nicht ersetzen kann.
 - Der ideale Schulabgänger muss vor allem motiviert und ehrgeizig sein. Zudem sollte er flexibel, offen, wissbegierig, selbständig, verantwortungsvoll und zuverlässig sein, und eine positive Einstellung zur Arbeit haben.
 - Einige Arbeitgeber fordern mehr Verbindung zwischen Schule und Wirtschaft, damit die Schulen und die Jugendlichen verstehen, welche speziellen Anforderungen die Berufswelt birgt.
- Wissenschaftliche Erhebungen¹⁹ bestätigen, dass Arbeitgeber weniger das Wissen, als das Verhalten schätzen. Selten wird jemand entlassen, weil ihm das Wissen fehlt. Somit liegt der wirtschaftliche Wert der Ausbildung eher im Bereich des Verhaltens als des kognitiven Wissens.

¹⁹ Europäische Zeitschrift für Berufsausbildung Nr.22, Mark Blaug, Cedefop

Kapitel 4

Wie kann der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben optimiert werden?

Analyse der Ergebnisse und
Schlussfolgerungen

1. Thematische Analyse der Ergebnisse

1.1. Ausbildungs- und Berufslaufbahnen in der DG

1.1.1. Zusammenfassung der Ergebnisse

Anhand der Telefonbefragung bei den Abiturienten und Gesellenabschlusskandidaten sind wichtige Grundzahlen erfasst worden. Es konnte festgestellt werden, was die Abiturienten und Gesellenabschlusskandidaten direkt nach der Schule oder der Ausbildung machen, und wo sie zwei Jahre später verblieben sind.

Besonders hervorgehoben werden sollte, dass ein Jahr nach dem Abitur 18 % ihr „Statut“ gewechselt haben (vom Studenten zur Erwerbsperson oder zum Auszubildenden, usw.). Im zweiten Jahr nach dem Abitur haben noch 14 % ihr „Statut“ gewechselt (Abitur 2003).

Ein weiteres Schlüsselement: rund 15% der Personen, die nach dem Abitur ein Studium beginnen, sind zwei Jahre nach dem Abitur ganz aus dem höheren Unterrichtswesen ausgeschieden.

1.1.2. Erörterung

Die Zahlen zu Ausbildungs- und Berufslaufbahnen belegen, dass viele Personen nicht auf gradlinigen Wegen ins Erwerbsleben treten, sondern einen Umweg einschlagen. Einige brechen ein Studium oder eine Ausbildung ab, andere bestehen eine Aufnahmeprüfung nicht. Manche warten auf einen Ausbildungs- oder Studienplatz, oder auf den Beginn des neuen akademischen Jahres. Einige arbeiten zwischenzeitlich, andere bleiben in dieser Zeit inaktiv. Einige Personen sind aufgrund der persönlichen oder familiären Situation zeitweise weder in Ausbildung noch im Erwerbsleben.

Welche Folgen haben diese Umwege? Viele Personen werden die Jahre nicht als verloren bewerten, da sie in dieser Zeit wertvolle Erfahrung gesammelt haben. In dieser Zeit kann jedoch auch persönlicher Frust oder Groll gegen gesellschaftliche Akteure entstehen. Außerdem sind diese „Umweg-Jahre“ bisweilen teuer, denn neben den Ausbildungskosten muss auch ein Verdienstausschlag angerechnet werden.

Es wird immer Menschen geben, die über Umwege an ihr Ziel gelangen. Doch sollte dieser Suchprozess im Idealfall nicht über eine Abwahl aufgrund von schulischen und beruflichen Misserfolgen, sondern über positive Erfahrungen verlaufen. Ein Beispiel: wer nach dem Abitur noch unentschlossen ist, kann durch ein Jugendaustauschprogramm, ein freies Praktikum oder einen Schnupperkurs mehr Klarheit gewinnen.

1.1.3. Handlungsempfehlungen

1) Um Fehlentscheidungen und Misserfolgen vorzubeugen, sollten Schüler von Beginn an intensiv begleitet und betreut werden. Zudem sollte den Schülern früh die Möglichkeit geboten werden, in einem geschützten Rahmen mit dem „Suchprozess“ nach einem passenden Studium, einer passenden Ausbildung oder einem Beruf zu beginnen. Einige Beispiele:

- Schüler der Oberstufe könnten ein bis zwei Wochen auf Probe studieren. Ihnen sollte in dieser Zeit eine kompetente Begleitperson zur Seite stehen.
- Die Praxis der Schnupperwochen könnte auf weitere Berufe ausgeweitet werden.
- Freie Praktika in den Sommerferien könnten gefördert werden.

Eine öffentliche Einrichtung sollte solche und ähnliche Angebote ausarbeiten, veröffentlichen und vermitteln.

2) Die Personen, die zeitweise inaktiv sind, nach Abbruch eines Studiums, einer Ausbildung oder aus anderen Gründen, sollten intensiv begleitet werden. Ihnen sollte aufgezeigt werden, wie sie sich bestmöglich auf ein anderes Studium oder eine andere Ausbildung vorbereiten können, damit die Wahrscheinlichkeit eines wiederholten Abbruchs verringert wird. Man könnte sie z.B. nach Bedarf in einen Französisch-Intensivkurs vermitteln, ihnen ein Praktikum oder ein Probestudium vorschlagen.

3) Die Ausbildungs- und Berufslaufbahnen der ehemaligen Schüler und Gesellen sollten mindestens zwei Jahre lang nachverfolgt werden. Dieses Datenmaterial sollte gründlich ausgewertet werden. Die Personen, die ein Studium oder eine Ausbildung abbrechen, sollten interviewt werden. Ihre Erfahrungen würden helfen, die Arbeit von Schulen und öffentlichen Diensten zu verbessern.

1.2. Die formale Bildung

1.2.1. Zusammenfassung der Ergebnisse

Die meisten Befragten (75 %) gaben an, dass sie in der Sekundarschule ausreichend auf Studium, Lehre oder Beruf vorbereitet gewesen waren. Wie es genau um die Qualität der Schulbildung bestellt ist, muss aber im Einzelnen und über einen längeren Zeitraum mit angepassten Evaluationsmethoden geprüft werden.

Trotzdem konnten im Rahmen dieser Studie zwei Knackpunkte herausgestellt werden:

- Ein Drittel der ehemaligen Abiturienten¹, die ein Studium begonnen haben, sagten aus, im ersten Studienjahr größere Probleme mit der Bewältigung des Lehrstoffs, mit dem Einteilen der Arbeit, sowie aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse gehabt zu haben.
- Des Weiteren bemängelten die interviewten Arbeitgeber die Kenntnisse der Fremdsprache und der Muttersprache, sowie den korrekten Sprachgebrauch in unterschiedlichen Situationen des Arbeitsalltages.

¹ Die Werte lagen für beide Befragungsgruppen (Abitur 1999 und 2003) zwischen 35 und 43%

1.2.2. Erörterung

- Von der korrekten Rechtschreibung über allgemeine Korrespondenztechniken bis hin zu Präsentationstechniken und dem formgewandten Telefonat – Kommunikation ist nicht nur im Beruf, sondern auch im Privatleben wichtig. Sollten nicht alle Schüler sprachgewandt sein? Viele Schüler eignen sich diese Kompetenzen alleine an. Einige aber sind weniger interessiert oder weniger begabt. Ihnen wird die Bedeutung der Sprache erst an dem Tag bewusst, an dem man ihnen Inkompetenz vorwirft. Wie können die im Beruf verlangten Sprachkompetenzen allen zugänglich gemacht werden?
- Viele Schüler lernen nicht ausreichend, wie man lernt und wie man seine Arbeit organisiert. Sie lernen nicht mit großen Stoffmengen umzugehen. Auch wenn es nicht die eine Super-Lernmethode gibt, so haben sich doch, je nach Materie und je nach Lerntyp, manche Methoden gegenüber anderen behauptet. Sind diese objektiv besseren Lernmethoden den Schülern hinreichend bekannt? Lernen sie früh genug, sie anzuwenden? Viele Lehrer bemühen sich, ihre Schüler optimal vorzubereiten. Diese Bemühungen müssen weiter unterstützt und systematisiert werden.

1.2.3. Handlungsempfehlungen

1) Mit Blick auf den Eintritt ins Erwerbsleben erscheint es besonders wichtig, die Regeln des Gebrauchs von Sprache in der Arbeitswelt zu beherrschen: wie meldet man sich korrekt am Telefon, wie setzt man einen Brief auf und was ist bei der elektronischen Korrespondenz zu beachten. Darüber hinaus sind auch rhetorische Fähigkeiten und Präsentationstechniken im Beruf, aber oft auch schon in Studium und Ausbildung unabdingbar. Deshalb sollte speziell das Erlernen des korrekten Gebrauchs von Muttersprache und Fremdsprache in der Arbeitswelt einen festen Platz in den Lehrplänen aller Klassen erhalten.

2) Die besten wissenschaftlich geprüften Lernmethoden sollten allen Schülern früh vermittelt werden. Im Mittelpunkt sollten Methoden zur Organisation von Hausarbeiten und zur Vorbereitung auf Prüfungen stehen. Wie könnte dies umgesetzt werden? Einige Ideen:

- Ein Schultag zu Beginn des Schuljahres, im Zeichen des Methodentrainings
- Benennung von Ansprechpartnern für „Methodenprobleme“
- „Methodennachhilfe“ für Schüler, die Probleme mit dem Lernen haben.
- Unterstützung der Fachlehrer durch didaktische Materialien und Coaching
- Unterstützung der Schulen durch externe Spezialisten
- Schrittweise Anpassung der Unterrichtsmethoden und der Unterrichtsorganisation der Oberstufe an die der Hochschulen und Universitäten („ex cathedra Unterrichte“, Unterrichte anhand umfangreicher Bücher, Stundenpläne und Informationen am schwarzen Brett, ...).

1.3. Geschlechtstypische Ausbildungsverläufe

1.3.1. Zusammenfassung der Ergebnisse

Frauen wählen meist traditionell weibliche Ausbildungsbereiche und Berufe, Männer wählen meist traditionell männliche Ausbildungsbereiche und Berufe. Die geschlechtsrollentypische Ausbildungs- und Berufswahl überwiegt.

1.3.2. Erörterung

Die Wahl der Ausbildungs- und Berufsbereiche ist immer noch sehr geschlechtstypisch. Inwiefern ist das problematisch? Kurz drei Aspekte dieser Diskussion.

Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht erscheint es sinnvoll, Frauen für boomende, oft männlich dominierte Wirtschaftszweige zu gewinnen, denn Frauen stellen eine wichtige Reserve auf dem Arbeitsmarkt dar und können so die Wirtschaftsdynamik in diesen Branchen aufrechterhalten.

Zudem sollte man davon ausgehen, dass die Talente, die Mädchen und Jungen in die Wiege gelegt werden, nicht geschlechtsspezifisch verteilt sind². Somit drängt sich die Frage auf, ob nicht so manche Frau, die nun einem typisch weiblichen Beruf nachgeht, besser für einen typisch männlichen Beruf geeignet wäre? Würde sich nicht so mancher Mann in einem Frauenberuf besser entfalten?

Des Weiteren belegen verschiedene Gender-Studien, dass in den typisch weiblichen Berufen durchschnittlich niedrigere Gehälter ausgezahlt werden. Zudem sind Frauen generell gefährdeter zu verarmen. Würden mehr Frauen in den besser bezahlten Männerberufen arbeiten, könnte dem entgegengewirkt werden.

Vieles spricht also für eine stärkere Vermischung der Geschlechter in den einzelnen Berufsgruppen. Wie kann dies erreicht werden? Schließlich wählen die Jugendlichen ihren Beruf frei aus. Die geschlechtsrollentypische Sozialisation ist ein vielschichtiger Vorgang, der kaum mit dem Brecheisen zu bearbeiten ist. Trotzdem muss die Diskussion über typisch weibliche oder typisch männliche Berufe fortgeführt werden. Sind die verschiedenen Berufe und Berufsbilder gleichermaßen für Mädchen und Jungen zugänglich?

1.3.3. Handlungsempfehlungen

1) Berufsbilder von typischen Männerberufen/Frauenberufen sollten Mädchen/Jungen verstärkt ins Bewusstsein gerückt werden. Wie? Einige Vorschläge:

- Anhand von Berichten, Reportagen und Vorträgen von Frauen in Männerberufen und von Männern in Frauenberufen, die zum Beispiel in Schülerzeitschriften oder auf Internetseiten veröffentlicht werden könnten.

² Verschiedene Forscher (Carol Hagemann-White, Tillmann) haben in ihrer Forschung über Geschlechterunterschiede nachgewiesen, dass Annahmen über biologische Ursachen für Geschlechterunterschiede im Verhalten nicht belegt werden können (Grundwissen Sozialisation, Peter Zimmermann, 2003).

- Durch die kritische Thematisierung von Klischee-Berufsbildern im Unterricht oder in Berufswahlvorbereitungskursen.
- 2) Die naturwissenschaftlichen und technischen Berufe der Zukunft sollten verstärkt an Schulen mit einem hohen Mädchenanteil vorgestellt und für sie geworben werden. Die Zukunftsberufe aus dem sozialen Bereich, wie zum Beispiel der Pflegeberuf, sollten verstärkt an Schulen mit hohem Jungenanteil vorgestellt werden.
- Die Klassen des ersten oder zweiten Sekundarschuljahres mit hohem Mädchenanteil könnten den technischen und naturwissenschaftlichen Oberstufenunterricht besuchen. Umgekehrt könnten Klassen mit hohem Jungenanteil die Oberstufenabteilungen der Bereiche Erziehung, Soziales, Pflege oder Sekretariat besuchen.
 - Das Werbematerial von Hochschulen, die beispielsweise Ingenieurstudiengänge anbieten, sollte an Schulen mit höherem Mädchenanteil ausgelegt werden.
- 3) Es sollte geprüft werden, ob das Rollenbild von Kindern und Jugendlichen langfristig dadurch beeinflusst wird, dass einige Berufe überwiegend von Männern bzw. Frauen ausgeübt werden. Wie wirkt sich zum Beispiel die überwiegend weibliche Besetzung im Lehrerberuf auf das Rollenbild von Kindern aus?

1.4. Die Berufswahlvorbereitung

1.4.1. Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Berufswahlvorbereitung hat das Ziel, junge Leute zu einem wohlüberlegten und selbstverantwortlichen Berufsentscheid zu befähigen. An diesem Prozess sind die unterschiedlichsten Akteure beteiligt.

Die befragten Jugendlichen empfanden den Kontakt zu Berufstätigen und die Gespräche mit ihren Eltern als besonders hilfreich für ihre Berufswahl.

Die meisten Befragten nutzen 1 bis 2 öffentliche Berufswahlvorbereitungsangebote. Das meist genutzte Angebot war das BIZ-mobil, gefolgt von den Informationsveranstaltungen der Schulen.

Zwischen 58 und 66 % der ehemaligen Abiturienten (1999, 2003) sagten aus, dass sie „voll und ganz“ oder „eher“ ausreichend über mögliche Studiengänge, sowie über die Anforderungen des Studiums informiert gewesen waren.

In den Leitfadengesprächen betonten die Arbeitgeber, wie wichtig ihnen sei, dass die Jugendlichen wirklich am Beruf interessiert sind.

1.4.2. Erörterung

So manches Unternehmen schließt die Formulierung seiner Stellenanzeigen mit der Frage ab: „Passen Sie zu uns?“. Nur derjenige, der seine Stärken, Schwächen und Interessen kennt, kann überzeugend auf diese Frage antworten. Somit wird der Grundstein für den perfekten „Job-Match“ zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erst während des Bewerbungsverfahrens, sondern schon viel früher, während der Berufswahlvorbereitung gelegt.

Die eigenen Stärken und Interessen zu kennen ist ein erster Schritt. Anschließend muss der Jugendliche herausfinden, wie er diese Stärken und Interessen fördern und nutzen kann. Dazu benötigt er Angaben zu Berufen und Ausbildungsmöglichkeiten. Durch die Nähe der DG zu Deutschland, den Niederlanden und Luxemburg ist die Ausbildungs- und Berufslandschaft unserer Region besonders vielfältig. Es ist gar nicht so leicht, sich einen Überblick zu verschaffen. Einige Befragte gaben an, dass ihnen dies nicht gelungen sei. Andere Personen sagten aus, sie seien zwar informiert gewesen, hätten sich aber falsche Vorstellungen gemacht. Um sich ein genaues Bild von einem Beruf oder einer Ausbildungsmöglichkeit zu machen, reichen allgemeine Informationen nicht aus. Im Gespräch mit Studenten, Auszubildenden, Berufstätigen und Arbeitgebern könnten Schüler detailliertere Auskünfte in Erfahrung bringen.

Der Begriff „Berufswahlvorbereitung“ steht nicht nur für Berufsinformation. Berufswahlvorbereitung soll zu selbstverantwortlichen Entscheidungen befähigen. Der Jugendliche muss die Konsequenzen von Entscheidungen voraussehen lernen, und bereit sein sie zu tragen, oder sich gegebenenfalls anders zu entscheiden. Dies setzt eine gewisse psychologische Reife voraus. Zudem ist eine solche Entscheidung eng mit der Entwicklung eines ersten Lebensentwurfs verzahnt. Nur wer diese Verbindung berücksichtigt, kann solide Entscheidungen treffen.

Jugendliche, die ihre Stärken erkannt und weiter ausgebaut haben und ihren Berufsweg sorgfältig, im Einklang mit dem eigenen Lebensentwurf ausgewählt haben – solche Jugendliche wünschen sich nicht zuletzt die Arbeitgeber.

1.4.3. Handlungsempfehlungen

1) Es sollte geprüft werden, welche öffentlichen Berufswahlvorbereitungsangebote alle Jugendlichen erreichen müssen. Für eine flächendeckende Verbreitung bietet sich der Weg über die Schulen an.

2) Der Kontakt zu Berufstätigen ist von den Befragten als besonders hilfreich empfunden worden. Von daher erscheinen Maßnahmen zur Förderung des Kontaktes zwischen Schülern, Studenten, Gesellen und Berufstätigen besonders sinnvoll.

3) Eine möglichst vollständige und strukturierte Übersicht über alle Ausbildungsmöglichkeiten und Berufsfelder im In- und Ausland sollte für jeden leicht zugänglich sein.

Über ein Internetportal könnten verschiedene Dienstleitungen im Rahmen der Berufswahlvorbereitung zentralisiert angeboten werden:

- Eine Auflistung der Ausbildungsmöglichkeiten in Belgien und in den Nachbarländern
- Links zu relevanten Internetseiten (Schulen, Berufsverbänden, Studentenvereinigungen,...)
- Kontaktformulare, um mit Beratungsstellen in Verbindung zu treten
- Verschiedene Online-Tools und Berichte, die bei der Entscheidungsfindung helfen können
- Foren als Begegnungsstätten für Schüler, Gesellen, Studenten, Professoren und Berufstätige.

4) Folgt man der hier vorgestellten breiten Definition von Berufswahlvorbereitung, dann hat die Berufswahlvorbereitung auch das Ziel, Kinder und Jugendliche zu eigenverantwortlichen Entscheidungen zu befähigen. Dazu muss ihre Persönlichkeit gestärkt werden. Diese gesamtgesellschaftliche Aufgabe sollte höchste Priorität auf allen Ebenen genießen.

1.5. Die Arbeitssuche

1.5.1. Zusammenfassung der Ergebnisse

Die meisten Personen haben über informelle Kanäle von ihrer ersten Arbeitsstelle erfahren. Die meisten Stellen wurden über persönliche Kontakte, spontane Bewerbungen und über den direkten Kontakt zum Arbeitgeber vermittelt. Rund 38 % der Abiturienten des Jahres 1999 gaben an, ihre erste Arbeitsstelle über persönliche Kontakte gefunden zu haben. Zahlreiche Personen haben ihre erste Stelle über den Weg der spontanen Bewerbung (14 %), über die Zeitung (11 %) und über den Weg des direkten Kontaktes mit dem Arbeitgeber (11 %) gefunden.

1.5.2. Erörterung

Manchen Menschen liegt es eher fern, Bekannte zu fragen, ob sie eine Arbeitsstelle zu besetzen haben. Auch die spontane Bewerbung kostet so manchen Überwindung.

Ist allen jungen Arbeitssuchenden hinreichend klar, dass Arbeitsvermittlung nicht nur über den Weg der ausgeschriebenen Stellenanzeige, sondern ebenso über informelle Netzwerke stattfindet? Wer diese Kanäle nicht nutzt, versäumt Chancen. Ein flächendeckendes Bewerbungstraining könnte so manche lückenhafte Vorstellung von der Arbeitssuche revidieren.

Die Rolle der informellen Kanäle bei der Arbeitssuche wirft weitere Fragen auf: haben sozial integrierte Jugendliche bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt, weil sie über mehr Kontakte verfügen? Werden Personen, die weniger in soziale Netzwerke eingebunden sind, bei der informellen Arbeitsvermittlung benachteiligt?

Wenn dem so ist, ist die Förderung von sozialer Integration ein geeignetes Mittel im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit. Besonders benachteiligte Jugendliche könnten ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt über die Einbindung in soziale Netzwerke verbessern.

1.5.3. Handlungsempfehlungen

1) Wie bewerbe ich mich richtig? Eine gewisse Grundkenntnis über den Ablauf von Bewerbungsverfahren und die Mechanismen der Arbeitsvermittlung sollte möglichst allen Schülern vermittelt werden. So könnten alle Schüler, wenn der Moment der Arbeitssuche gekommen ist, auf solide Leitlinien und Hintergrundwissen zurückgreifen.

2) Jedem Jugendlichen sollte vermittelt werden, wie er seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern kann. In diesem Zusammenhang sollte nicht nur über die Bedeutung von Ausbildung, sondern auch über die Rolle von Zusatzqualifikationen und sozialen Netzwerken aufgeklärt werden. Diese Information sollten den Schülern nicht erst kurz vor dem Erwerbseinstieg, sondern schon früher an die Hand gegeben werden. So können die Jugendlichen ihren Lebenslauf bewusst und aktiv gestalten.

3) Die Integration aller Jugendlichen und besonders der benachteiligten Jugendlichen in soziale Netzwerke muss weiter gefördert werden.

1.6. Jugendliche in schwierigen Arbeitsverhältnissen

1.6.1. Zusammenfassung der Ergebnisse

Zwischen 9-12 % (Abitur 1999, Abitur 2003, Lehre 2003) der Befragten haben ihren Arbeitsplatz als „gar nicht zukunftssicher“ eingeschätzt.

Die erwerbstätigen Abiturienten des Jahres 2003, die keine weiterführende Ausbildung hatten, waren häufiger arbeitslos und hatten häufiger befristete Arbeitsverträge als die Personen der beiden anderen Gruppen.

Dass ein Abitur alleine oft keine günstige Ausgangslage für den Start ins Erwerbsleben bietet, bestätigen auch die Arbeitslosenstatistiken der letzten Jahre. Neben den Geringqualifizierten stellen die Abiturienten die größte Gruppe der jugendlichen Arbeitslosen. Hochschulabgänger und Gesellen sind in deutlich geringer Anzahl von der Arbeitslosigkeit betroffen.

1.6.2. Erörterung

Die Geringqualifizierten, also Personen die lediglich das Primarschuldiplom oder die mittlere Reife besitzen, haben besonders schlechte Karten auf dem Arbeitsmarkt. Auf wie viele Personen in der DG dies genau zutrifft, ist leider unbekannt, da keine vollständigen Angaben über die Anzahl der auswärts erworbenen Schulabschlüsse bestehen. Zudem sind auch die Schulabbrecher der DG nirgends zentral gelistet. Allerdings vermitteln uns Zahlen zu Jugendlichen im Teilzeitunterricht und in Integrationsprojekten, sowie Zahlen zu jungen Integrationshilfeempfängern einen Eindruck davon, wie viele Jugendliche der DG in besonders schwierigen Situationen sind.

Neben den Geringqualifizierten haben auch die Abiturienten, die keine weitere Ausbildung absolviert haben, vergleichsweise schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Warum beginnen diese Abiturienten keine weiterführende Ausbildung? Im Rahmen dieser Überlegung sollte zwischen den Schülern des technischen und beruflichen Unterrichtes und denen des allgemein bildenden Unterrichtes unterschieden werden.

Die Schüler der technischen und beruflichen Klassen haben eine Berufsausbildung. Oft stehen sie aber in Konkurrenz zu Personen aus ähnlichen Ausbildungsbereichen mit höheren Diplomen. Ein Beispiel: der Abiturient aus dem Bereich Sekretariat steht auf dem Arbeitsmarkt neben dem Hochschulabgänger. Wie kann der Wert des technischen und beruflichen Abiturs auf dem Arbeitsmarkt gesteigert werden? Oder sollte den Abiturienten aus manchen Bereichen systematisch zu einer Zusatzausbildung geraten werden?

Neben den Abiturienten des beruflichen und technischen Unterrichtes treten auch Personen des allgemein bildenden Unterrichtes auf den Arbeitsmarkt. Manche haben sich ausdrücklich gegen eine weitere Ausbildung oder ein Studium entschieden. Andere haben ein Studium oder eine Ausbildung begonnen, dann aber abgebrochen. Diese Personen finden sich in den unterschiedlichsten Berufen wieder. Inwiefern sind diese Anstellungen Resultat einer bewussten beruflichen Entscheidung? Es erscheint sinnvoll, diese Abiturienten dazu anzuhalten, ihre beruflichen Wünsche zu

präzisieren, und zu prüfen, ob nicht doch eine weitere Ausbildung nötig ist, um diese Ziele zu realisieren.

Wenn sich die Abiturienten weiterqualifizieren und eine Stelle annehmen, die ihren Berufswünschen und Möglichkeiten entsprechen, könnte dies verschiedene positive Effekte auf den Arbeitsmarkt haben: zum einen könnten so Stellen für Geringqualifizierte frei werden. Zum anderen könnte Fachkräftemangel behoben werden.

1.6.3. Handlungsempfehlungen

1) Es sollte überprüft werden, ob aus bestimmten technischen oder beruflichen Abiturfachrichtungen besonders viele Personen von der Arbeitslosigkeit betroffen sind. Falls dies der Fall ist, sollte untersucht werden, wie „konkurrenzfähig“ die jeweilige Abiturausbildung gegenüber ähnlichen Ausbildungen anderer Ausbildungsformen ist. Könnte sich die Abiturausbildung besser positionieren, wenn sie sich über bestimmte Alleinstellungsmerkmale von Ausbildungen in ähnlichen Bereichen abgrenzt? Ein Beispiel: das Abitur im Fachbereich Sekretariat könnte besonders an die Bedürfnisse der hiesigen kleinen und mittleren Unternehmen angepasst werden. Abiturienten dieses Fachbereiches hätten somit in bestimmten Berufssparten gegenüber den Hochschulabsolventen verbesserte Chancen.

2) Die Abiturienten des allgemein bildenden Unterrichtes, die sich entschieden haben nicht (mehr) zu studieren, sollten motiviert werden, eine Zusatzausbildung zu absolvieren, insofern diese förderlich für die Verwirklichung ihrer beruflichen Ziele ist. Welche Ausbildungsmöglichkeiten bestehen für diese Zielgruppe? Sind diese Ausbildungen in den Augen der Abiturienten attraktiv? Es sollte davon ausgegangen werden, dass die Abiturienten, die sich gegen ein Studium entschieden haben, den Reiz einer Ausbildung nach eigenen Maßstäben bewerten (gewisse finanzielle Unabhängigkeit, wenig Schule, Praxisnähe,...). Eine gründliche Analyse von Angebot und Nachfrage sollte aufzeigen, ob das Ausbildungsangebot optimiert werden kann.

3) Um früher und besser erkennen zu können, wer Schulabbrecher ist, sollten die Ausbildungslaufbahnen von Schülern, die die DG-Schulen ohne Abschluss verlassen, systematisch verfolgt werden. Eine Kontaktaufnahme kann Aufschluss darüber geben, ob der Jugendliche die Schule frühzeitig verlassen hat, oder ob er lediglich auf eine andere Schule außerhalb der DG gewechselt ist.

1.7. Die nicht formale Bildung

1.7.1. Zusammenfassung der Ergebnisse

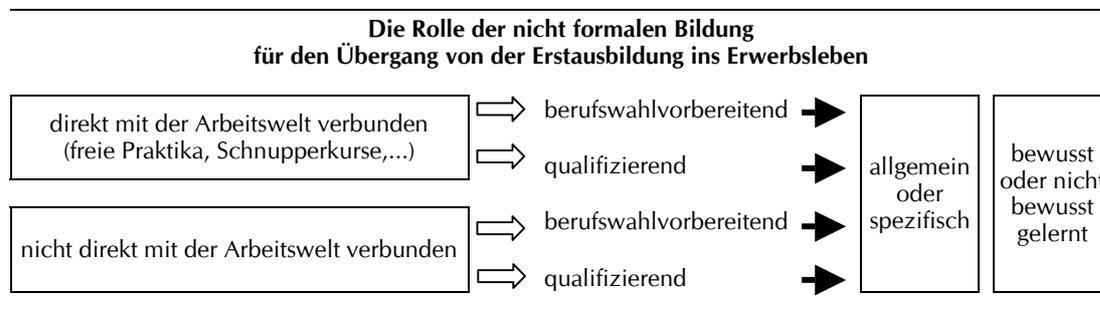
Die nicht formale Bildung ist in geplante Aktivitäten eingebettet, die nicht ausdrücklich als Lernen bezeichnet werden, die aber wichtige Lernelemente enthalten. Im Rahmen dieser Studie sind einige „Erfahrungsräume“ der nicht-formalen Bildung thematisiert worden.

Rund die Hälfte der befragten Personen war schon einmal in einer Jugendorganisation oder in einem Jugendtreff aktiv. Etwa drei Viertel sind schon einmal in einem Verein aktiv gewesen.

Fast 80 % der jungen Erwachsenen haben schon Schülerjobs gehabt (Lehrlinge ausgenommen). Von den Abiturienten des Jahres 1999 machten bisher 81 % ein Praktikum und von den Abiturienten aus dem Jahr 2003 hatten zum Zeitpunkt der Befragung etwa 58 % an einem Praktikum teilgenommen.

1.7.2. Erörterung

Die nicht formale Bildung trägt einerseits zur Berufswahlvorbereitung bei. Durch freie Praktika oder Schnupperkurse, aber auch in Vereinen oder in Jugendprojekten werden junge Menschen aktiv und erfahren, wo ihre Fähigkeiten und Interessen liegen. Das bestätigten uns die befragten Abiturienten und Lehrlinge. Andererseits werden junge Menschen durch die nicht formale Bildung qualifiziert. Diese Qualifizierung kann auf einen bestimmten Beruf ausgerichtet sein. Oft jedoch steht die Bildung von Schlüsselkompetenzen im Mittelpunkt. Einige Angebote der nicht formalen Bildung finden in der Arbeitswelt statt, andere Angebote sind nicht direkt mit der Arbeitswelt verbunden.



Die nicht formale Bildung kann viele Formen annehmen – sie erreicht die Menschen über unterschiedliche Kanäle. Die Aktivitäten des nicht formalen Lernens sind vielfältig und formbar. Deshalb scheint die nicht formale Bildung besonders geeignet, um einen spezifischen Bedarf abzudecken. Zudem sind die Aktivitäten des nicht formalen Lernens besonders geeignet, um die sozialen Kompetenzen zu fördern, da der Lernende die Aktivität meist eigenverantwortlich mitgestaltet³. Allerdings ist die nicht formale Bildung nie verpflichtend, sondern basiert auf Freiwilligkeit. Eine stärkere Anerkennung der nicht formalen Bildung könnte weitere Jugendliche dazu bewegen, aktiv zu werden.

Geht man davon aus, dass Lernen mit der Persönlichkeitsentwicklung gleichzusetzen ist⁴, weil kognitive und soziale Kompetenzen vermittelt werden müssen, dann ist klar, dass diese Aufgabe nicht alleine den Schulen überlassen werden kann. Die nicht formale Bildung bietet strukturierte Lernerfahrungen außerhalb des Schulsystems. Wenn sie systematisch als Teil des Lern- und Berufswahlvorbereitungsprozesses verstanden wird, kann sie noch gezielter zur Verbesserung des Übergangs von der Erstausbildung ins Erwerbsleben genutzt werden.

³ <http://www.jugendvertretung.at>

⁴ Grundwissen Sozialisation, Peter Zimmermann, S.31

1.7.3. Handlungsempfehlungen

- 1) Die Anbieter von nicht formaler Bildung sollten systematisch in die Rahmgestaltung von Erziehung, Bildung und Berufswahlvorbereitung miteinbezogen werden.
- 2) Es sollte überprüft werden, ob die Angebote der nicht formalen Bildung allen Jugendlichen gleich zugänglich sind. Zudem sollte geprüft werden, inwiefern die soziale und rechtliche Absicherung von Jugendlichen mit unterschiedlichen beruflichen und sozialen Statuten gewährleistet wird.
- 3) Angesichts der unterschiedlichen Formen der nicht formalen Bildung erscheint es sinnvoll, genauer zu untersuchen, wie die nicht formale Bildung hinsichtlich des Erwerbseinstiegs Mehrwert schafft.
- 4) Die Debatte und die Bemühungen um eine systematische Anerkennung der nicht formalen Bildung sollten fortgeführt werden, nicht zuletzt damit der Öffentlichkeit, den Arbeitgebern und den Jugendlichen selbst die Rolle der nicht formalen Bildung bewusst wird.

2. Querschnittanalyse der Ergebnisse

2.1. Wissen über Jugendliche

Aufgrund des weiten Untersuchungsfeldes konnten im Rahmen dieser Studie nur recht grundlegende Zahlen zu den einzelnen Teilaspekten des Übergangs von der Erstausbildung ins Erwerbsleben ermittelt werden. Diese Zahlen waren zwar so noch nicht erhoben worden, dennoch sind einige Fragen offen geblieben.

Um weitere Aussagen über den Verlauf des Übergangs von der Erstausbildung in das Erwerbsleben treffen zu können, benötigt die DG statistische Zahlenreihen über einen längeren Zeitraum. Nur anhand von Langzeitanalysen werden Trends bei den Ausbildungs- und Berufslaufbahnen deutlich.

Vollerhebungen sind recht aufwendig und kostspielig. Zwei alternative Erfassungsmethoden bieten sich an.

Zum einen könnten Schulen und öffentliche Einrichtungen die Daten, die sie jetzt schon erfassen, neu strukturieren, standardisieren und vernetzen. Dieses Erfassungssystem müsste zum Beispiel ermöglichen, Personen, die eine Schule der DG verlassen, auf einer anderen Schule ausfindig zu machen. Falls die Person in keiner Schule der DG eingeschrieben wäre, könnte die fehlende Verbleibsangabe anhand eines Kontaktes mit dem Schüler ergänzt werden.

Eine weitere Möglichkeit besteht in der Nachverfolgung einer bestimmten Gruppe von Schülern über einen bestimmten Zeitraum. Diese eine Gruppe würde, etwa ab dem Abitur, jedes Jahr zu einem bestimmten Zeitpunkt befragt (Prinzip der Kohortenbefragung).

Die Realisierbarkeit eines Erfassungssystems sollte gründlich geprüft werden, da es einen unschätzbaren Mehrwert darstellen würde.

2.2. Verbindung zwischen Arbeitswelt und Schule

Viele Handlungsempfehlungen, die im Rahmen dieser Studie ermittelt worden sind, lassen sich auf die Forderung nach mehr Verbindung zwischen Bildungswelt und Arbeitswelt reduzieren. Im Gespräch sprachen sich nicht nur die Arbeitgeber, sondern auch die Jugendlichen und Jugendarbeiter dafür aus.

In unserer Gesellschaft ist die Arbeitswelt vom Privatleben und von der Lernumgebung der Jugendlichen großteils isoliert. Kinder sehen ihre Eltern zur Arbeit gehen. Was sie dort tun, was dort von ihnen verlangt wird, sehen sie oft nicht. Kein Wunder also, dass Jugendliche auf ihrem Weg ins Erwerbsleben besondere Unterstützung benötigen. Mehr Schnittstellen zwischen beiden Lebensbereichen könnten den Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben ganz automatisch vereinfachen. Eine Arbeitsgruppe sollte prüfen, wie für jeden der hier behandelten Themenbereiche weitere Schnittstellen eingerichtet werden können.

Dies ist eine Einladung zu mehr transversalem Denken und Handeln. Arbeitgeber, öffentliche Dienste, Verantwortliche aus Bildung und Beschäftigung, Vertreter der Jugend, Vertreter der Eltern, sowie politische Verantwortliche aus unterschiedlichen Kompetenzbereichen ... alle sollten die Optimierung des Übergangs von der Erstausbildung als ein gemeinsames Handlungsfeld verstehen.

2.3. Chancengleichheit

Theoretisch stehen einem Jugendlichen viele Möglichkeiten zur Verfügung, um den eigenen Übergang ins Erwerbsleben zu optimieren. Meist steht es Jugendlichen frei, eine gute Ausbildung abzuschließen, Zusatzkompetenzen zu erwerben, die Berufswahl sorgfältig vorzubereiten und bei der Arbeitssuche alle Gelegenheiten zu nutzen.

Wie wir festgestellt haben, gelingt vielen Jugendlichen der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben, aber zu vielen gelingt er eigentlich nicht. Wenn das Ziel ist, mehr Jugendlichen einen erfolgreichen Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben zu ermöglichen, dann drängen sich zwei Schlussfolgerungen auf:

Zum einen ist es unabdingbar, im Detail zu prüfen, ob alle Jugendlichen die gleichen Chancen haben. Wo dies nicht der Fall ist, muss Chancengleichheit hergestellt werden.

Zum anderen reicht es nicht aus, den Kindern und Jugendlichen Chancen zu bieten. Die Gestalter der Rahmenbedingungen müssen dafür sorgen, dass die Jugendlichen dazu befähigt werden, Chancen zu erkennen und wahrzunehmen.

2.4. Der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben in der DG

Wie gelingt der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben in der DG? Im Rahmen dieser Studie sind viele Elemente untersucht worden. Es wurden Knackpunkte aufgezeigt, Schlüsselemente ermittelt und Handlungsempfehlungen ausgesprochen.

Allerdings ermöglicht diese Studie nicht den Vergleich der DG mit anderen Regionen. Dies war nie Ziel der Studie. Ist die DG ein guter Schüler? Hat sie ihre Hausaufgaben gemacht? Oder müssen wir sie schlecht benoten? Diese Diskussion muss zwangsläufig ins Leere führen, nicht zuletzt wegen mangelnder Vergleichsdaten. Zwei Dinge sind jedoch unbestritten: Verbesserungen sind möglich und sie sind wichtig.

Diese Studie, und die in diesem Rahmen geleistete Arbeit des Begleitausschusses, versteht sich als ein erster Schritt, hin zu einer koordinierten, ganzheitlichen und multidisziplinären Betreuung von Jugendlichen während ihrer Ausbildungs- und Berufslaufbahn. Weitere Schritte müssen folgen.

Anlagen

Anlage 1 Zusammensetzung des Begleitausschusses

Für die Jugend- und Berufsberatung:

- Herr E. Heeren, Vertreter der Berufsberatung des Arbeitsamtes der DG
- Herr W. Heyen, Vertreter der ESF-Koordinationsstelle des Ministeriums der DG
- Frau I. Engel, Geschäftsführerin des Jugendbüros der DG
- Herr S. Klöcker, Direktor des Psycho-Medizinisch-Sozialen Zentrums der Provinz und Gemeinden
- Herr F. Schröder, Direktor des Psycho-Medizinisch-Sozialen Zentrums der DG

Für die Schulen:

- Frau R. De Sy und Herr E. Hungs, Abteilung Unterricht des Ministeriums der DG
- Herr W. Croé, Vertreter der VoG der Bischöflichen Schulen
- Herr P. Bonni, Direktor des Institutes für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand und in KMU

Für die Regierung:

- Herr D. Drösch, Berater des Ministers für Beschäftigung
- Herr J. Dries, Kabinettschef des Unterrichtsministers

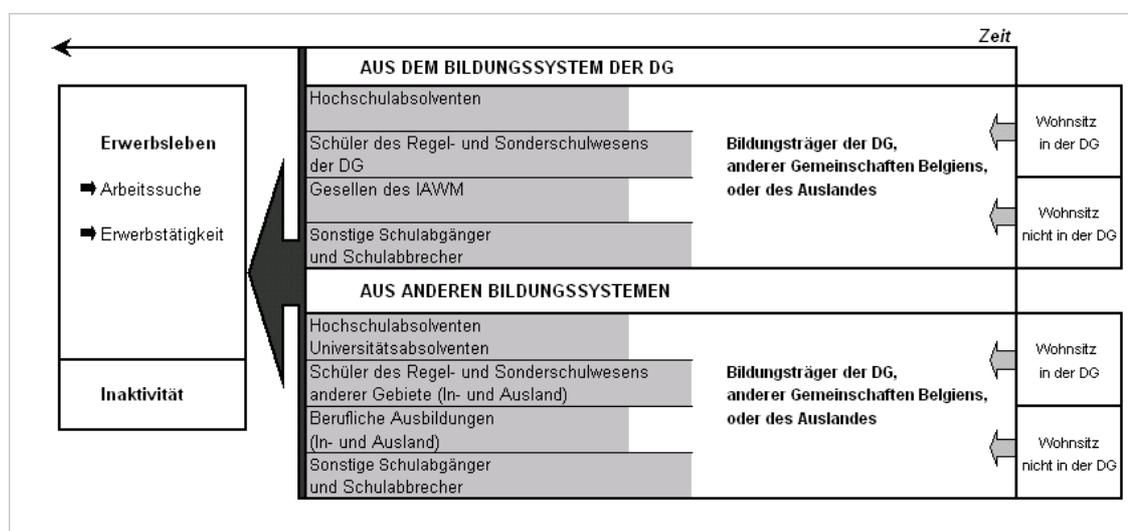
Für die Sozialpartner:

- Herr W. Zimmermann, Präsident des Wirtschafts- und Sozialrates der DG
- Herr O. Bodem, Arbeitnehmervertreter
- Herr V. Klinges, Arbeitgebervertreter

Durchführung und Redaktion: Verwaltungszelle des WSR

Projektverantwortliche: Frau Cynthia Michels

Anlage 2 Schema: von der Erstausbildung ins Erwerbsleben



Anlage 3 Projektzeitplan

		Recherche		Redaktion	
2004	Okt.	Vorbereitung	Auswertung der Sekundärliteratur	Vorprojekt	
	Nov.		+ Gespräche mit dem		
	Dez.		Begleitausschuss		
2005	Jan.	Vorbereitung	Ausarbeitung des Konzeptes	Zwischenbericht 1	
	Feb.				
	März		Gespräche mit Experten		
	April	Erhebung 1	Vorbereitung der Telefonumfrage	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elemente der Einleitung ▪ Zur Vorbereitung und Durchführung der Erhebung 1 	
	Mai				
	Juni		Befragung ehemaliger Studenten, Schüler und Lehrlinge		
	Juli		Bereinigung der Daten		
	Aug.	Erhebung 1	Auswertung der Daten	Zwischenbericht 2	
	Sept.				
	Okt.				
Nov.	Erhebung 2	Vorbereitung der Leitfadengespräche mit Schülern, Studenten, Arbeitgebern und Schulabbrechern	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ergebnisse der Erhebung 1 ▪ Vorbereitung Erhebung 2 		
Dez.					
Jan.					
2006	Feb.	Erhebung 2	Durchführung, Aufarbeitung und Auswertung der Leitfadengespräche	Endbericht	
	März				
	April				
	Mai	Analyse	Gesamtanalyse	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einführung ▪ Ergebnisse Erhebung 1 ▪ Ergebnisse Erhebung 2 ▪ Gesamtanalyse und Schlussfolgerungen ▪ Handlungsempfehlungen 	
	Juni		Schlussfolgerungen		
	Juli		Handlungsempfehlungen		
	Aug.				
	Sept.				
	Okt.				
	Nov.				
Dez.					

Anlage 4 Methodenbericht: Telefonumfrage

1. Angestrebte Grundgesamtheit

Ursprüngliches Ziel der Erhebung war es, alle jungen Erwerbspersonen¹ zu befragen, die in der DG wohnen und die dem Arbeitsmarkt seit etwa 2 Jahren zur Verfügung stehen. Diese Personengruppe ist allerdings sehr heterogen (unterschiedlichen Alters, unterschiedliche Schulbildungen und Ausbildungen in unterschiedlichen Teilen des Landes sowie im Ausland,...) und somit konnten die Adressen dieser Personen nicht bestimmt werden.

Als Alternative bot sich eine Befragung der jungen Arbeitnehmer anhand der Schülerlisten des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft, und der Liste der Gesellenabschlusskandidaten des IAWM an. Diese Grundgesamtheit - ehemalige Sekundarschüler und Lehrlinge - umfasst einerseits Personen, die schon im Erwerbsleben stehen und andererseits Personen, die in einer weiterführenden Ausbildung oder inaktiv sind.

Damit anhand dieser Schülerlisten auch Informationen über den Erwerbseinstieg junger Arbeitnehmer mit mehrjähriger Ausbildung oder Studium nach dem Abitur gesammelt werden konnten, wurde neben dem Abiturabschlussjahr 2003 auch das Abiturabschlussjahr 1999 befragt.

Da bei Erhebungen immer von einer gewissen Ausfallquote ausgegangen werden muss und da die drei Grundgesamtheiten mit je 200 bis 600 Personen recht klein sind, ist eine Vollerhebung durchgeführt worden.

Die Erhebung ist über eine computergestützte Telefonbefragung erfolgt. Ein Anschreiben informierte die Zielpersonen vorab über die Ziele und den Ablauf der Befragung.

2. Ausfallanalyse

Die meisten Ausfälle sind auf fehlende Telefonnummern zurückzuführen (317 Fälle). Die genutzten Adressenlisten waren schon einige Jahre alt; dies erschwerte die Telefonnummernsuche zusätzlich. Die unterschiedlichsten Gründe können dazu geführt haben, dass eine Telefonnummer nicht auffindbar war (Umzug, Umzug der Eltern, Scheidung der Eltern, Eintrag der Telefonnummer unter dem Namen eines Mitbewohners, kein Festnetzanschluss,...). Daher kann man davon ausgehen, dass die Ausfälle wenig systematisch sind, d.h. dass die Ausfälle wegen fehlender Telefonnummern nicht eine ganz bestimmte Personengruppe ausschließt. Dies ist positiv für die Datenqualität.

Problematischer sind die Ausfälle, die auf die Unerreichbarkeit von Personen zurückgehen (225 Fälle). Berufstätige mit langen Arbeitszeiten, oder Personen, die sich im Ausland aufhalten, sind weniger erreichbar als andere – dies kann die Antworten verzerren. Um diese Fehlerquelle zu minimieren, sind die Befragungen ebenso abends (bis 21 Uhr 30) wie Tags über und auch Samstags durchgeführt worden. Die Ausfälle durch Verweigerung waren sehr selten, und somit keine relevante Quelle für Verzerrungen (38 Verweigerungen).

¹ Die Gruppe der „Erwerbspersonen“ schließt neben den Erwerbstätigen die Arbeitslosen ein.

3. Repräsentanznachweis

Der Repräsentanznachweis untersucht, ob bestimmte Merkmale der Stichprobe in der gleichen Häufigkeit vorkommen wie in der Grundgesamtheit. Dieser Nachweis hat das Ziel, größere Verzerrungen aufzudecken. Er sollte nicht mit dem Begriff „Repräsentativität“ (siehe Glossar) verwechselt werden.

Abitur 2003												
	Geschlecht		Abteilung*				Unterricht**		Wohnort			
	M	W	AU	TB	TÜ	BU	FSU	GUW	Norden DG	Süden DG	andern Orts	
angestrebte Grundgesamtheit	40%	60%	59%	20%	5%	16%	59%	41%	60%	22%	18%	
befragte Personengruppe	41%	59%	64%	20%	6%	10%	66%	34%	45%	43%	12%	

Abitur 1999												
	Geschlecht		Abteilung				Unterricht		Wohnort			
	M	W	AU	TB	TÜ	BU	FSU	GUW	Norden DG	Süden DG	andern Orts	
angestrebte Grundgesamtheit	51%	49%	58%	23%	4%	16%	53%	47%	48%	36%	16%	
befragte Personengruppe	41%	59%	63%	21%	4%	12%	56%	44%	51%	49%	/	

Gesellenabschlusskandidaten 2003												
	Geschlecht		Ausbildungsort***						Wohnort			
	M	W	ZW	ZE	ZH	ZL	ZSV	ZV	Norden DG	Süden DG	andern Orts	
angestrebte Grundgesamtheit	74%	26%	6%	50%	1%	3%	35%	6%	39%	48%	13%	
befragte Personengruppe	86%	14%	3%	43%	1%	3%	49%	1%	35%	61%	0%	

* AU: allgemein bildender Unterricht, TB: technischer Befähigungsunterricht, TÜ: technischer Übergangsunterricht, BU: Berufsbildender Unterricht.

** FSU: freies subventioniertes Unterrichtswesen, GUW: Gemeinschaftsunterrichtswesen

*** ZW: Zentrum Weywertz, ZE: Zentrum Eupen, ZH: Zentrum Huy, ZL: Zentrum Lüttich, ZSV: Zentrum St.Vith, ZV: Zentrum Verviers

4. Theoretische Stichprobengröße

Vergleich zwischen Grundgesamtheit, theoretischer Stichprobengröße und Anzahl positiver Befragungen

	Abiturjahr 2003	Abiturjahr 1999	Lehrjahr 2003
Grundgesamtheit N	564	470	200
Theoretische Stichprobengröße n_{srs}	225	211	131
Befragt worden sind:	338	237	79

Angewandte Formel für die Stichprobengröße kleiner Grundgesamtheiten:

$$n_{srs} \geq \frac{N \cdot z_{\alpha/2}^2 \cdot p(1-p)}{z_{\alpha/2}^2 \cdot p(1-p) + N \cdot e^2}$$

Es sei:

n_{srs} Stichprobenumfang bei uneingeschränkter Zufallsauswahl

N Umfang der Grundgesamtheit

$z_{\alpha/2}^2$ Tabellierter Wert aus der Standardnormalverteilung, für $\alpha = 0.05$ ist $z_{\alpha/2}^2 = 1.96$

p Anteil des interessierenden Merkmals in der Stichprobe, entweder bekannt oder im ungünstigsten Fall $p = 0.5$

e Zulässiger absoluter Stichprobenfehler, $2e$ entspricht der Länge des Konfidenzintervalls, im Beispiel ist $e = 0.05$

5. Der Fragebogen

Aufstellung der Variablen:

Allgemeines	Alter, Geschlecht, Wohnort damals, Wohnort heute, Familienstand,...
Formale Bildung:	Ausbildungen, Diplome, Weiterbildungen, Schwierigkeiten im Studium,...
Nicht formale Bildung	Aktivität in Vereinen, Jugendorganisationen oder -treffs, Auslandsaustauschprogramme, Ferienjobs,....
Berufswahlvorbereitung	genutzte Beratungsangebote, Schnupperwochen, die Rolle der Eltern und Freunde, Ferienarbeit,...
Arbeitssuche	Häufigkeit, Dauer, Kanäle der Arbeitssuche,...
Erste Arbeitsstelle	Arbeitsvertrag, Dauer, Funktion (ISCO) und Sektor (NACE), erforderliche Diplome (ISCED),...
Aktuelle berufliche Situation	Arbeitsstelle und Arbeitsvertrag heute, Arbeitslosigkeit, Zufriedenheit, Zukunftsaussichten,...

Beispielfragebogen Abiturienten 1999

A	VORBEMERKUNGEN						
	<p>1. Kontaktaufnahme</p> <p>Der Interviewer wählt die Telefonnummer und wartet min. 8 Freizeichen ab, bevor er den Versuch abbricht.</p> <p>... eine Person nimmt ab Guten Tag, mein Name ist „Vorname“ und ich rufe vom Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft an. Ist Frau/Herr Vorname Name zu sprechen?</p> <p>... Ist im Moment nicht da ... Wohnt nicht mehr hier</p> <p>„Wir versuchen im Rahmen einer Studie herauszufinden, was die ehemaligen Abiturienten der Sekundarschulen der DG nun tun, und wie aus ihrer Sicht der Übergang von der Sekundarschule in das Berufsleben oder in eine andere Ausbildung verbessert werden könnte. Deshalb würden wir gerne mit Frau/Herr Vorname Name ein kurzes Interview führen. Wissen Sie, wo/wann wir Frau/Herr Vorname Name erreichen können?“</p> <p>... Befragungsperson erreicht Der Interviewer liest das Eingangsstatement vor und beginnt mit der Befragung.</p> <p>Nach jedem Kontaktversuch protokolliert der Interviewer die Kontaktaufnahme in der Telefonliste: A = kein Anschluss unter dieser Nummer B = jemand hat abgenommen, Befragungsperson ist aber unbekannt. C = Befragungsperson / Anverwandter der Befragungsperson verweigert das Interview D = jemand hat abgenommen, Befragungsperson ist aber zu diesem Zeitpunkt nicht erreichbar/ keine Zeit E = niemand hat abgenommen / Anrufbeantworter OK = Befragungsperson erreicht, Befragung erfolgreich</p>						
	<p>2. Eingangsstatement</p> <p>„Guten Tag. Mein Name ist „Vorname“ und ich rufe im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialrates der Deutschsprachigen Gemeinschaft an. Wir versuchen herauszufinden, wie der Übergang von der Sekundarschule in das Berufsleben oder in eine andere Ausbildungsform verbessert werden kann. Deshalb kontaktieren wir auch die ehemaligen Abiturienten des Jahres 1998-1999. Vielleicht sind Sie bereits durch unser Schreiben oder durch die Presse darauf aufmerksam gemacht worden. Wir würden gerne ein kurzes Interview von ca. einer Viertelstunde mit Ihnen führen. Hätten Sie jetzt einen Moment Zeit, oder kann ich Sie zu einem anderen Termin anrufen?“</p> <p>... Nein, keine Zeit Können wir Sie zu einem späteren Zeitpunkt wieder zurück rufen?</p> <p>... Nein / zögern Sie haben immer die Möglichkeit auf eine Frage nicht zu antworten.</p> <p>... Ja Falls Sie die eine oder andere Frage nicht verstehen, zögern Sie nicht mich zu unterbrechen. Außerdem haben Sie natürlich bei jeder Frage die Möglichkeit die Antwort zu verweigern.</p>						
	<p>3. Erklärungen zum Fragebogen</p> <p><u>Hinweise Interviewer:</u> AV: der Interviewer liest die Vorgaben vor, ANV: der Interviewer liest die Vorgaben nicht vor <u>Variableneigenschaften:</u> Typ: Text = T, Zahl = Z, Datum = D Messniveau: metrisch = m, ordinal = o, nominal = n <u>Zusatzkode</u> Bei jeder Frage besteht die Möglichkeit die folgenden Antworten zu wählen:</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td>Weiß nicht (wn):</td> <td style="text-align: right;">97</td> </tr> <tr> <td>Nicht zutreffend / keine Angabe (nz):</td> <td style="text-align: right;">98</td> </tr> <tr> <td>Verweigert (v):</td> <td style="text-align: right;">99</td> </tr> </table> <p>Diese Vorgaben werden nie vom Interviewer vorgelesen.</p>	Weiß nicht (wn):	97	Nicht zutreffend / keine Angabe (nz):	98	Verweigert (v):	99
Weiß nicht (wn):	97						
Nicht zutreffend / keine Angabe (nz):	98						
Verweigert (v):	99						

B FRAGEBOGEN			
Der Interviewer füllt aus			
0000	ID der Befragung		Z/n
0001	ID der Telefonliste	---	Z/n
001	Geschlecht der Zielperson: Männlich Weiblich		Z/n 1 2
002	PLZ Schülerliste	-----	Z/n
003	Land der Adresse auf der Schülerliste (Geonom - Kode, z.B. „BE“)		T/n
004	Unterrichtswesen GUW (Athenaeum St.Vith, Eupen und Kelmis, sowie RSI) FSU (BIB, BS, TI, MG, PDS)		Z/n 1 2
005	Ort der Schule Süden DG Norden DG		Z/n 1 2
006	Besuchte Abteilung (Abkürzung) AU TB TÜ BU		Z/n 1 2 3 4
007	Geburtsjahr	-----	Z/o
008	Befragung beendet? Ja Nein		Z/n 1 0
009	Datum Befragung	D/o
010	Hattest du den Eindruck dass der/ die Befragte seriös geantwortet hat? Insgesamt eher Ja Insgesamt eher Nein Bei folgenden Fragen eher nicht:		Z/n 1 2 3
011		T/n
Allgemeine Fragen (an alle)			
100	Ich möchte Ihnen zunächst einige allgemeine Fragen stellen. Was ist Ihre Muttersprache? DEU FRA DEUFRA NIE ENG LUX NZ/KA (die ersten drei Buchstaben der Sprache)	ANV	T/n
101	Wohnen Sie noch bei Ihren Eltern?	ANV	Z/n
1010	Ja Nein		1 0
1011	Wohnen Sie mit einem festen Partner zusammen?		Z/n
	Ja Nein		1 0
1012	Haben Sie Kinder?		Z/n
	Ja Nein		1 0
102	Wie ist Ihr Familienstand? Sind Sie... Ledig Verheiratet Geschieden Verwitwet	AV	Z/n 1 2 3 4
1030	In welcher Gemeinde wohnen Sie jetzt? Können Sie mir die PLZ nennen?	ANV	Z/n
1031	PLZ: ----- Landes (Geonom - Kode): --		T/n

104 1040	In welchem Fachbereich/Abteilung haben Sie Ihr Abitur abgeschlossen? (Nicht fragen wenn „AU“)	ANV	T/n
1041	Haben Sie das letzte Sekundarschuljahr sofort bestanden? Ja Nein		Z/n 1 0
1042	Nachkodierung ISCED-CEDEFOP 2-digit (Bei Abteilung AU (siehe Frage 006), automatisch „01“)		Z/n
105	Wussten Sie am Ende des letzten Sekundarschuljahres, was Sie nach dem Abitur machen würden? Ja Nein	ANV	Z/n 1 0
106	Was haben Sie im Oktober des Jahres 1999, also im Anschluss an dieses Schuljahr getan? Haben Sie „...“? Falls Sie mehrere Dinge getan haben, nennen Sie mir bitte das wichtigste. ein Studium begonnen eine Arbeitsstelle gesucht Vollzeit gearbeitet Teilzeit gearbeitet als Selbständiger gearbeitet eine Lehre begonnen das Schuljahr wiederholt andere Ausbildung begonnen an einem Auslandsaustauschprogramm teilgenommen etwas anderes getan	AV	Z/n 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
107	Wie häufig ist Ihnen Folgendes schon passiert? Bitte antworten Sie mit einmal, mehrmals oder nie. (1 = einmal, 2 = mehrmals, 0 = nie)	ANV	Z/o
1070	Haben Sie schon mal einen bezahlten Schüler- bzw. Studentenjobs gehabt?		1, 2, 0
1071	Sind Sie während Ihrer Schulzeit in einer Jugendorganisation oder in einem Jugendtreff aktiv gewesen?		1, 2, 0
1072	Sind Sie während Ihrer Schulzeit in einem anderen Verein aktiv gewesen?		1, 2, 0
1073	Haben Sie schon mal eine schulische oder berufliche Ausbildung abgebrochen?		1, 2, 0
1074	Haben Sie schon mal ein Sekundarschuljahr nicht bestanden?		1, 2, 0
1075	Haben Sie schon mal ein Studienjahr nicht bestanden?		1, 2, 0
1077	Haben Sie schon mal ein Praktikum gemacht?		1, 2, 0
1078	Haben Sie schon einmal im Rahmen einer Arbeitsbeschaffungsmaßnahme gearbeitet?		1, 2, 0
Ausbildung			
200	Nun einige allgemeine Fragen zu Ihrer Ausbildung. Haben Sie seit dem Ende Ihrer Sekundarschulzeit folgende Dinge getan? (1 = ja, 0 = nein)	ANV	Z/n
2000	Ein / mehrere Studiengänge begonnen		0,1
2001	Ein / mehrere Lehren begonnen (Belgien)		0,1
2003	Andere Ausbildungen		0,1
201	Welches Studium bzw. welche Studien haben Sie nach dem Abi begonnen? Studium 1	ANV	
2010	Name:		T/n
2011	Nachkodieren: ISCED - CEDEFOP 2-digit	--	Z/n
2012	Niveau:	--	Z/n
2013	Name:		T/n
2014	Land:	--	T/n
2015	Ort:		T/n
2016	Kot / Studentenzimmer? Ja Nein		Z/n 1 0
2017/8	Von / bis /		D/n
202	Studium 2 Siehe Studium 1 2020 bis 2028		
203	Studium 3 Siehe Studium 1 2030 bis 2038		
204	Studium 4 Siehe Studium 1 2040 bis 2048		

205	Hat Ihnen Folgendes im ersten Studienjahr größere Schwierigkeiten bereitet? (1 = ja, 0 = nein)	ANV	Z/n
2050	Bewältigung des Lehrstoffes		0,1
2051	Mangelnde Sprachkenntnisse		0,1
2052	Mangelndes Interesse am Studiengang		0,1
2053	Schwierigkeiten die Arbeit einzuteilen		0,1
2054	Bewältigung des außerschulischen Alltags		0,1
2055	Heimweh		0,1
2056	Hat Ihnen noch etwas anderes Schwierigkeiten bereitet?		T/n
	Haben Sie das erste Jahr bestanden? (wenn Studium in Deutschland = nz)		Z/n
2057	Ja		1
	Nein		0
206	Welche Ausbildungen/Lehren/ Praktika oder Auslandsaustauschprogramme haben Sie seit Ende der Sekundarschule begonnen? Ausbildung 1	ANV	
2060	Name/Beschreibung:.....		T/n
2061	Nachkodieren: ISCED - CEDEFOP 2-digit	--	Z/n
2062	Niveau Schule/Organisator?		Z/n
2063	Name:		T/n
2064	Land: --		1
2065	Ort:		0
2066	Zimmer in der Ausbildungsstadt? Ja Nein		D/n
2067/8	Von / bis /		
207	Ausbildung 2 (Siehe Ausbildung 1) 2070 bis 2078		
208	Ausbildung 3 (Siehe Ausbildung 1) 2080 bis 2088		
209	Ausbildung 4 (Siehe Ausbildung 1) 2090 bis 2098		
210	Haben Sie seit Ende Ihrer Sekundarschule an Weiterbildungen (einzelne Kurse, Seminare...) teilgenommen? Wenn ja, an welchen? (Weiterbildung 1)	ANV	
2100	Name/Beschreibung:.....		
2101	Nachkodieren: ISCED - CEDEFOP 2-digit	--	
2102	Dauer:.....		T/n
2103	Schule/Organisator?		Z/n
2104	Name:		T/n
2105	Land: -- Ort:		
211	Weiterbildung 2 (Siehe Weiterbildung 1) 2110 bis 2115		
212	Weiterbildung 3 (Siehe Weiterbildung 1) 2120 bis 2125		
213	Nachkodieren: Anzahl Weiterbildungen		Z/n

	Welche Diplome haben Sie bisher erhalten?	ANV	
2140	<i>Diplom 1</i> Niveau : Name:..... Nachkodieren: ISCED - CEDEFOP 2-digit: __		Z/n T/n Z/n
2141	<i>Diplom 2</i> Niveau		Z/n
2142	Name:..... Nachkodieren: ISCED - CEDEFOP 2-digit: __		T/n Z/n
2150	<i>Diplom 3</i> Niveau		Z/n
2151	Name:.....		T/n
2152	Nachkodieren: ISCED - CEDEFOP 2-digit: __		Z/n
2160	<i>Diplom 4</i> Niveau		Z/n
2161	Name:.....		T/n
2162	Nachkodieren: ISCED - CEDEFOP 2-digit: __		Z/n
2170	<i>Diplom 5</i> Niveau		Z/n
2171	Name:.....		T/n
2172	Nachkodieren: ISCED - CEDEFOP 2-digit:		Z/n
219	Haben Sie schon einmal an einem Auslandsaustauschprogramm teilgenommen?		Z/n
2190	Ja Nein		1 0
2191	Was war das für eine Austauschprogramm? Beschreibung		T/n
2192	Organisator		
2193	Dauer		
Berufsberatung			
300	Nun hätten wir noch einige Fragen zur Berufsberatung und zur Berufswahl. Haben Sie als Schüler die folgenden Informations- und Berufsberatungsangebote in Anspruch genommen? (ja = 1, nein = 0)	ANV	Z/n
3000	PMS Berufsberatung		1,0
3001	Biz-mobil		1,0
3002	Berufsberatung des Arbeitsamtes der DG		1,0
3003	Informationsveranstaltungen von Schulen		1,0
3004	Informationen der Jugendinfozentren		1,0
3005	Schnupperwochen		1,0
3006	„Tage der offenen Tür“ in Betrieben		1,0
301	Wie bewerten Sie die Bedeutung des Folgenden für Ihre Berufswahl? War Folgendes für Ihre Berufswahl sehr wichtig, eher wichtig, eher nicht wichtig oder gar nicht wichtig?	AV	Z/o
3010	Gespräche mit dem Klassenlehrer		1, 2, 3, 4
3011	Gespräche mit den Eltern		
3012	Gespräche mit den Freunden		
3013	Gespräche mit anderen berufstätigen Personen		
3014	Tätigkeit in Jugendorganisationen bzw. Jugendtreffs		
3015	Bezahlte Schüler oder Studentenjobs		
302	Haben Ihnen andere Dinge bei Ihrer Berufswahl geholfen?	ANV	T/n
303	Wie häufig stellen Sie im Moment Ihre Berufswahl in Frage?	AV	Z/o
3030	Sehr selten, bzw. nie		1
3031	Eher selten		2
3032	Eher oft		3
3033	Sehr oft		4

304	Ich lese Ihnen nun einige Aussagen vor. Sind diese Aussagen voll und ganz zutreffend, eher zutreffend, eher nicht zutreffend oder gar nicht zutreffend?	AV	Z/o
3040	Ich bin als Schüler ausreichend über die möglichen beruflichen Ausbildungen informiert gewesen.		1, 2,
3041	Ich bin als Schüler ausreichend über die verschiedenen möglichen Studiengänge informiert gewesen.		3, 4
3042	Ich bin ausreichend über die Inhalte der Ausbildung bzw. des Studiums informiert gewesen.		
3043	Ich bin ausreichend über die Anforderungen der Ausbildung bzw. des Studiums informiert gewesen.		
3044	Ich bin ausreichend auf die Ausbildung bzw. Studium vorbereitet gewesen.		
3045	Ich bin ausreichend auf das Berufsleben vorbereitet gewesen.		
Einstieg ins Berufsleben			
400	Nun hätten wir einige Fragen zu Ihrem Einstieg ins Berufsleben. Haben Sie schon mal eine Arbeitsstelle gehabt? (Studentenjobs ausgenommen)	ANV	Z/n
	Ja		1
	Nein		0
401	Wie viele verschiedene Arbeitsstellen haben Sie bisher gehabt?	ANV	Z/n
402	Wie haben Sie von Ihrer erste Arbeitsstelle erfahren?	ANV	Z/n
	Über eine Stellenanzeige in der Zeitung		1
	Über eine Stellenanzeige im Internet		2
	Vom Arbeitsamt der DG		3
	Von einer Interim-Agentur		4
	Durch persönliche Kontakte		5
	Spontane Bewerbung		6
	Über eine Job-Webseite kontaktiert worden		7
	Über den direkten Kontakt mit dem Arbeitgeber		8
	Über die Schule		9
	Auf einem anderen Weg		10
403	Können Sie Ihre erste Arbeitsstelle kurz beschreiben?	ANV	T/n
4030		T/n
4031	Nachkodieren ISCO3: __		Z/n
4032	Nachlodieren NACE2:		Z/n
404	Welches Diplom, bzw. welche Ausbildung wurde für die erste Arbeitsstelle verlangt?	ANV	T/n
4040	Name:		Z/n
4041	Niveau:		1-11
4042	Nachkodieren: ISCED - CEDEFOP 2digit	--	Z/n
405	Was für einen Arbeitsvertrag hatten Sie für Ihre erste Stelle? Einen ...	AV	Z/n
	unbefristeten Vertrag		1
	Interimvertrag		2
	Ersatzvertrag (wegen Schwangerschaft, Krankheit, Zeitkredit,...)		3
	anderen befristeten Vertrag		4
	statutäres Arbeitsverhältnis (verbeamtet)		5
	Selbständigkeit		6
	Etwas anderes		7
406	In welcher Gemeinde haben Sie damals gearbeitet? Können Sie mir die PLZ nennen?	ANV	T/n
4060	Land (Geonom - Kode): --		Z/n
4061	Gemeinde:		
4062	Nachkodieren PLZ Gemeinde:		
407	Wann haben Sie Ihre erste Arbeitsstelle angetreten? Können Sie mir den Monat und das Jahr nennen?	ANV	Z/n
4070	Monat: __		
4071	Jahr: ____		
4072	Sind Sie noch auf dieser ersten Stelle?		Z/n
	Ja		1
	Nein		0
4073	Wenn nein: Wie viele Monate sind Sie auf dieser Stelle geblieben?		Z/m
	Anzahl Monate:		

408	Auf welchen Wegen haben Sie damals Arbeit gesucht? (1 = ja, 0 = nein)	ANV	Z/n
4080	Über Stellenanzeigen in der Zeitung		0,1
4081	Über Stellenanzeigen im Internet		0,1
4082	Über das Arbeitsamt der DG		0,1
4083	Über Interim-Agenturen		0,1
4084	Über persönliche Kontakte		0,1
4085	Über spontane Bewerbungen		0,1
4086	Über Einschreibungen auf spezielle Job-Webseiten (wie z.B.Monster,)		0,1
4087	Haben Sie Arbeitgeber direkt kontaktiert?		0,1
4088	Auf einem anderen Weg		0,1
4089	Gar nicht		0,1
409	Was ist Ihnen im Moment bei einer Arbeit am wichtigsten? Können Sie mir spontan drei Dinge nennen? Der Interviewer ordnet selbst in die 3 Drop-down-Listen ein, fügt ggf. neue Kategorie hinzu.	ANV	T/n
4090	Gutes Verhältnis zu Kollegen/ nette Kollegen	1. 2. 3.	
4091	Gutes Verhältnis zum Chef		
4092	Gutes Gehalt Spaß Aufstiegschancen Verantwortung zu tragen Abwechslungsreiche Tätigkeit Interessante Tätigkeit Kommunikative Tätigkeit Eine bestimmte Tätigkeit auszuüben Etwas lernen zu können/ Weiterbildung Selbständig arbeiten zu können Eine sichere Arbeitsstelle zu haben Überhaupt Arbeit zu haben Angenehme Arbeitszeiten/ Zeit für Privatleben Arbeitsort in der Nähe/ kurze Fahrt Internationaler Arbeitsort (Stadt, Ausland,...)		
410		ANV	Z/n
4100	Haben Sie schon mal eine INTERIM-Stelle angenommen? (1 = ja, 0 = nein)		
4101	Ist Ihnen schon mal gekündigt worden?		1, 0
4102	Haben Sie schon mal irgendwo selbst gekündigt?		1, 0
4103	Haben Sie vor, sich in den nächsten fünf Jahren selbständig zu machen?		1, 0
4110	Waren Sie schon einmal arbeitslos?	ANV	Z/n
	Ja		1
	Nein		0
4111	Wie oft sind Sie arbeitslos gewesen? Anzahl: __		Z/m
4112	Wie viele Monate waren Sie insgesamt arbeitslos? Anzahl Monate: _____		Z/m

	Berufliche Situation heute		
500	Was machen Sie heute? falls mehreres zutrifft, nennen Sie mir bitte das Wichtigste. Sie arbeiten vollzeit Sie arbeiten teilzeit Sie sind selbständig Sie sind arbeitssuchend Studium Sie sind in der Lehre Sie sind in einer anderen Ausbildung Sie machen ein freies Praktikum Sie nehmen an einem Auslandsaustauschprogramm teil Sie machen etwas anderes	ANV	Z/n 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
501	Was für eine Arbeitsstelle haben Sie zurzeit?	ANV	T/n
5010	Können Sie mir Ihre Arbeitsstelle kurz beschreiben? (Funktion, Tätigkeit, Sektor)		
5011	Nachkodierung: ISCO3: _ _ _		Z/n
5012	Nachkodierung: NACE2: _____		Z/n
502	Welche Ausbildung, bzw. welches Diplom wurde für Ihre jetzige Stelle gefordert?	ANV	T/n
5020	Name:		Z/n
5021	Niveau: _____		1/11
5022	Nachkodieren: ISCED - CEDEFOP 2digit _ _		Z/n
503	Seit wie vielen Monaten haben Sie Ihre jetzige Stelle?	ANV	Z/n
504	In welcher Gemeinde arbeiten Sie?	ANV	T/n
5040	Gemeinde:.....		
5041	Land (Geonom - Kode): _ _		
5042	Nachkodieren: PLZ Gemeinde: _____		Z/n
505	Was für einen Arbeitsvertrag haben Sie jetzt? Unbefristeter Vertrag Interimvertrag Ersatzvertrag (wegen Schwangerschaft, Krankheit, Zeitleih,...) Anderer befristeter Vertrag Statutäres Arbeitsverhältnis (verbeamtet) Selbständig Anderes	ANV	Z/n 1 2 3 4 5 6 7
506	Wie haben Sie von Ihrer jetzigen Stelle erfahren? Über eine Stellenanzeige in der Zeitung Über eine Stellenanzeige im Internet Vom Arbeitsamt der DG Von einer Interim-Agentur Durch persönliche Kontakte Spontane Bewerbung Über eine Job-Webseite kontaktiert worden Über den direkten Kontakt mit dem Arbeitgeber Über die Schule Auf einem anderen Weg	ANV	Z/n 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
507	Ich lese Ihnen nun einige Aussagen vor, die Ihren Arbeitsplatz betreffen. Sind diese Aussagen voll und ganz zutreffend, eher zutreffend, eher nicht zutreffend oder gar nicht zutreffend?	AV	Z/o
5070	Ich habe einen zukunftssicheren Arbeitsplatz		1, 2, 3, 4
5071	Ich möchte noch viele Jahre auf meiner jetzigen Arbeitsstelle bleiben		
5072	Mein Einkommen ist angemessen		
5073	Meine Aufstiegsmöglichkeiten sind gut		
5074	Die Stimmung unter den Kollegen ist gut		
5075	Das Verhältnis zu meinem Vorgesetzten ist gut		
5076	Die Tätigkeiten, die ich ausübe sind interessant		
5077	Ich gehe morgens gerne zur Arbeit		
5078	Ich arbeite in der Regel unter Zeitdruck		
508	Wie zufrieden sind Sie ganz allgemein mit Ihrer jetzigen Arbeitsstelle? Voll und ganz zufrieden Eher zufrieden Eher nicht zufrieden Gar nicht zufrieden	AV	Z/o 1 2 3 4

Anlage 6 Methodenbericht: Explorative Leitfadengespräche

1. Vergleich qualitative Sozialforschung vs. quantitative Sozialforschung

	Quantitative empirische Sozialforschung	Qualitative empirische Sozialforschung
Definition	Untersuchungen, die Daten durch Messen und Zählen erfassen und sie mit Hilfe mathematisch-statistischer Methoden analysieren. Quantitative Forschung geht meist deduktiv-falsifikazionistisch oder induktiv-probabilistisch vor.	Untersuchungen, die Daten unstandardisiert (also ohne vorgegebenen Fragekatalog) erheben. Die gesammelten Informationen werden nicht statistisch ausgewertet, sondern mit Hilfe von qualitativen Verfahren. Diese sind oft auf einen typisierenden Vergleich aus.
Erhebung	Schriftliche Befragung, persönliche Befragung, postalische Befragung, telefonische Befragung, Online-Befragung,...	Halb- standardisiert oder offene Interviews Gruppen- oder Einzelinterviews Experteninterviews, narrative Interviews, biographische Interviews, Beobachtungen,...
Eigenschaften	<ul style="list-style-type: none"> •Hypothesen testen •Variablenisolation •Repräsentative Stichprobe •Objektiv •Distanz vom Forschungsgegenstand •Erklären von statistischen Abhängigkeiten •Frage nach dem Ausmaß von Ereignissen •Gütekriterium: Messbarkeit 	<ul style="list-style-type: none"> •Explorativ oder induktiv •Komplexität erfassen •Fallanalyse •Interpretativ •Nähe zum Forschungsgegenstand •Verstehen eines sozialen Systems •Frage nach der internen Logik des Systems •Gütekriterium: Offenheit, Sinnverständnis
Analyse	Deskriptive Statistik, Inferenzstatistik Multivariate Verfahren (Regressionsanalyse, Faktorenanalyse, Clusterbildung, Varianzanalyse, Zeitreihenanalyse,...)	Textanalyse durch Themenanalyse, Systemanalyse oder Feinstrukturanalyse Quantitative und qualitative Inhaltsanalyse

2. Explorative Experteninterviews mit Arbeitgebern und Jugendtreffleitern

Im Rahmen dieser Studie sind explorative Experteninterviews mit Arbeitgebern und Jugendtreffleitern durchgeführt worden. Sie dienen zur Schärfung des Problembewusstseins und zur Orientierung in einem neuen Themenfeld. Im explorativen Experteninterview wird nicht die Vollständigkeit oder Vergleichbarkeit angestrebt. Von daher sind sie, im Gegensatz zu den systematisierenden oder theoriegenerierenden qualitativen Methoden nur ein erster Schritt im Forschungsprozess.

Explorative Interview²	Systematisierendes Interview	Theoriegenerierendes Interview
<ul style="list-style-type: none"> • relativ offen • Ziel: Schärfung von Problembewusstsein • hilft, Hypothesen zu generieren • hilft, Untersuchungsgebiete zu strukturieren 	<ul style="list-style-type: none"> • ausdifferenzierter Leitfaden • Ziel: Fachwissen gewinnen • Wichtig: thematische Vergleichbarkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Unterschiedliche Formen • Ziel: Theoriebildung (meist über die interpretative Generalisierung einer Typologie) • Wichtig: Subjektive Dimension des Wissens (Entscheidungsmaximen, Kommunikation,...)

²„Das Experteninterview“, Bogner, Littig, Menz, (2. Auflage, 2005)

3. Auswahl der Unternehmen

Um über die Expertengespräche möglichst vielschichtiges Kontextwissen zu gewinnen, sind kleine, mittlere und große Arbeitgeber, aus dem Norden und aus dem Süden der DG, und aus unterschiedlichen Branchen ausgewählt worden.

Die Adressenliste der zu kontaktierenden Unternehmen wurde anhand eines Rasters und mit Hilfe des Branchenindex erstellt. In einem Schreiben sind die ausgewählten Unternehmen über Sinn und Zweck der Studie informiert worden. Zudem wurde das Unternehmen gebeten, sich beim WSR zu melden, falls eine Person des Unternehmens bereit sei, in einem Gespräch über die Erfahrungen mit Schulabgängern zu berichten.

Die Unternehmen sind einige Tage nach Versand des Schreibens telefonisch kontaktiert worden. Insgesamt sind 40 Unternehmen in zwei Wellen angeschrieben worden. Sieben Arbeitgeber erklärten sich freundlicherweise zu einem Gespräch bereit.

	Personal	Herkunft	Wirtschaftszweig
Arbeitgeber 1	100 - 150	Norden DG	Elektrizitätsverteilung
Arbeitgeber 2	100 - 150	Süden DG	Chemische Industrie
Arbeitgeber 3	250 - 500	Norden DG	Herstellung von Kunststoffware
Arbeitgeber 4	20 - 30	Süden DG	Computertechnik
Arbeitgeber 5	3 - 10	Süden DG	Gastgewerbe
Arbeitgeber 6	40 - 50	Süden DG	Gesundheits- und Sozialwesen
Arbeitgeber 7	50 - 60	Norden DG	Lebensmittelproduktion

Anlage 7 Nomenklaturen

Nomenklatur der ISCO – Berufe (mit zwei Ziffern)

Kode	Beschreibung
1	ANGEHÖRIGE GESETZGEBENDER KÖRPERSCHAFTEN, LEITENDE VERWALTUNGSBEDIENTETE UND FÜHRUNGSKRÄFTE IN DER PRIVATWIRTSCHAFT
11	Angehörige gesetzgebender Körperschaften und leitende Verwaltungsbedienstete
12	Geschäftsleiter und Geschäftsbereichsleiter in großen Unternehmen
13	Leiter kleiner Unternehmen
2	WISSENSCHAFTLER
21	Physiker, Mathematiker und Ingenieurwissenschaftler
22	Biowissenschaftler und Mediziner
23	Wissenschaftliche Lehrkräfte
24	Sonstige Wissenschaftler und verwandte Berufe
3	TECHNIKER UND GLEICHRANGIGE NICHTTECHNISCHE BERUFE
31	Technische Fachkräfte
32	Biowissenschaftliche und Gesundheitsfachkräfte
33	Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte
34	Sonstige Fachkräfte (mittlere Qualifikationsebene)
4	BÜROKRÄFTE, KAUFMÄNNISCHE ANGESTELLTE
41	Büroangestellte ohne Kundenkontakt
42	Büroangestellte mit Kundenkontakt
5	DIENSTLEISTUNGSBERUFE, VERKÄUFER IN GESCHÄFTEN UND AUF MÄRKTEN
51	Personenbezogene Dienstleistungsberufe und Sicherheitsbedienstete
52	Modelle, Verkäufer und Vorführer
6	FACHKRÄFTE IN DER LANDWIRTSCHAFT UND FISCHEREI
61	Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei
7	HANDWERKS- UND VERWANDTE BERUFE
71	Mineralgewinnungs- und Bauberufe
72	Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Berufe
73	Präzisionsarbeiter, Kunsthandwerker, Drucker und verwandte Berufe
74	Sonstige Handwerks- und verwandte Berufe
8	ANLAGEN- UND MASCHINENBEDIENER SOWIE MONTIERER
81	Bediener stationärer und verwandter Anlagen
82	Maschinenbediener und Montierer
83	Fahrzeugführer und Bediener mobiler Anlagen
9	HILFSARBEITSKRÄFTE
91	Verkaufs- und Dienstleistungshilfskräfte
92	Landwirtschaftliche, Fischerei- und verwandte Hilfsarbeiter
93	Hilfsarbeiter im Bergbau, Baugewerbe, Verarbeitenden Gewerbe und Transportwesen
0	SOLDATEN
01	Soldaten

Nomenklatur der ISCED – CEDEFOP Ausbildungsbereiche (mit zwei Ziffern)

Kode	Beschreibung
0	Allgemeine Bildungsgänge
01	Grundbildungsgänge
08	Alphabetisierung und Vermittlung von Rechenfähigkeiten
09	Persönlichkeitsentwicklung
1	Erziehung
14	Lehrerbildung und Erziehungswissenschaft
2	Geisteswissenschaften und Künste
21	Künste
22	Geisteswissenschaften
3	Sozialwissenschaften, Wirtschaft und Recht
31	Sozial- und Verhaltenswissenschaften
32	Journalismus und Informationswesen
34	Wirtschaft und Verwaltung
38	Recht
4	Naturwissenschaften
42	Biowissenschaften
44	Exakte Naturwissenschaften
46	Mathematik und Statistik
48	Informatik
5	Ingenieurwesen, Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe
52	Ingenieurwesen und technische Berufe
54	Verarbeitendes Gewerbe und Bergbau
58	Architektur und Baugewerbe
6	Landwirtschaft
62	Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei
64	Tiermedizin
7	Gesundheits- und Sozialwesen
72	Gesundheitswesen
76	Sozialwesen
8	Dienstleistungen
81	Persönliche Dienstleistungen
84	Verkehrsdienstleistungen
85	Umweltschutz
86	Sicherheitsdienstleistungen
9	Nicht bekannt/ keine näheren Angaben
99	nicht bekannt oder keine näheren Angaben

Nomenklatur der NACE – Wirtschaftszweige (zweistellig)

A	Land- und Forstwirtschaft
B	Fischerei und Fischzucht
C	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
D	Herstellung von Waren
DA	Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln, Tabakverarbeitung
DB	Herstellung von Textilien und Bekleidung
DC	Herstellung von Leder und Lederwaren
DD	Herstellung von Holz sowie Holz-, Kork- und Flechtwaren (ohne Herstellung von Möbeln)
DE	Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus, Verlags- und Druckerzeugnissen
DF	Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herstellung und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen
DG	Herstellung von chemischen Erzeugnissen
DH	Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren
DI	Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden
DJ	Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen
DK	Maschinenbau
DL	Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen; Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik
DM	Fahrzeugbau
DN	Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen Erzeugnissen; Rückgewinnung
E	Energie- und Wasserversorgung
F	Bau
G	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern
H	Beherbergungs- und Gaststätten
I	Verkehr und Nachrichtenübermittlung
J	Kreditinstitute und Versicherungen (ohne Sozialversicherung)
K	Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen
L	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung
M	Erziehung und Unterricht
N	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen
O	Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen
P	Private Haushalte
Q	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

Glossar

Allokation	Eine Allokation ist eine Zuordnung von Elementen einer Menge zu Elementen einer anderen Menge (Wikipedia, 25.7.2006).		
Berufswahlvorbereitung	Ein mehrere Jahre andauernder Prozess, der die Berufswahlreife der Schüler/innen fördern und die Jugendlichen schlussendlich zu einem wohlüberlegten und selbstverantwortlichen Berufsentscheid befähigen soll ³ .		
Beschäftigungsfähigkeit (employability)	Die Fähigkeit von Menschen einen Arbeitsplatz zu finden: der Begriff bezieht sich nicht nur auf die Angemessenheit der Kenntnisse und Kompetenzen sondern auch auf die Anreize und Möglichkeiten, die den betreffenden Personen bei der Arbeitssuche geboten werden (Mitteilung KOM678 der Europäischen Kommission, 2001).		
Deduktion	Verfahren des logischen Schließens von zwei Prämissen auf einen zu erklärenden Sachverhalt. Die beiden Prämissen bestehen aus (a) einer allgemeinen Gesetzmäßigkeit und (b) aus einer Aussage, die einen Fall unter die Gesetzmäßigkeit subsumiert (Alle Menschen sind sterblich, Cäsar ist ein Mensch, also ist Cäsar sterblich).		
Erwerbspersonen, Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit (nach dem Labour Force Konzept der ILO)	Erwerbspersonen (im Erwerbsleben)		Nichterwerbspersonen (nicht im Erwerbsleben)
	erwerbstätig	erwerbslos	Weder erwerbstätig noch erwerbslos
Min. 15 J. alt und in einem Arbeitsverhältnis mit min. 1 St. geleisteter Arbeitszeit je Woche, oder selbständig oder freiberuflich oder mithelfende Familienangehörige.	15 bis 74 J. alt und ohne Arbeitsverhältnis bzw. nicht selbständig und nicht freiberuflich tätig und aktive Arbeitssuche (in den vergangenen 4 Wochen) und sofort verfügbar (innerhalb von 2 Wochen)		
Formales Lernen (Prima Jugendkonzept)	Ein Lernprozess, der in einer organisierten und strukturierten Umgebung (in Schulen, Berufseinrichtungen oder am Arbeitsplatz) stattfindet und ausdrücklich als Lernen bezeichnet wird in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernunterstützung. Formales Lernen ist eine bewußte Wahl des Lernenden und führt gewöhnlich zu einem Befähigungsnachweis.		

³ „Berufe in Lichtenstein“, Kapitel 3, Seite 11, Berufsberatungsstelle Lichtenburg

Grundgesamtheit	Definition einer Menge, für welche die Aussagen der entsprechenden Untersuchung gelten sollen.
Induktion	<p>In der älteren Erkenntnis- und Wissenschaftstheorie die Vorstellung, zu wissenschaftlichen Gesetzmäßigkeiten auf der Grundlage vieler Einzelbeobachtungen zu kommen (A ist sterblich, B ist sterblich, C ist sterblich, also: Alle Menschen sind sterblich).</p> <p>Heute wird Induktion auch im Sinne eines induktiv-probabilistischen Schlusses verwendet (90 % aller Personen mit einem Einkommen über 3000 Euro gehen in die Oper, Herr A hat ein Einkommen von 3.200 Euro, also geht A mit 90prozentiger Wahrscheinlichkeit in die Oper.)</p>
Nicht formales Lernen (Prima Jugendkonzept)	Lernen, das eingebettet ist in geplante Aktivitäten, die nicht ausdrücklich als Lernen bezeichnet werden in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernunterstützung, die aber ein wichtiges Lernelement beinhalten. Nicht formales Lernen ist aus Sicht des Lernenden eine bewusste Wahl. Es führt gewöhnlich nicht zu einem Befähigungsnachweis.
Ökonometrie	Die Ökonometrie ist ein Teilgebiet der Wirtschaftswissenschaften, welches die ökonomische Theorie sowie mathematische Methoden und statistische Daten zusammenführt, um wirtschaftstheoretische Modelle empirisch zu überprüfen und ökonomische Phänomene quantitativ zu analysieren (Wikipedia, 27/7/2006).
Persönlichkeit	Persönlichkeit ist als spezifisches Gefüge von Merkmalen, Eigenschaften, Einstellungen und Handlungskompetenzen, das einen einzelnen Menschen kennzeichnet, zu verstehen. Zur Persönlichkeit gehören von außen beobachtete Verhaltensweisen, Werthaltungen, Wissen, Sprache, wie auch innere Prozesse und Zustände, Gefühle und Motivationen (Grundwissen Sozialisation, Peter Zimmermann, 2003).
Prämisse	<p>In der Logik: eine Voraussetzung oder Annahme. Im logischen Sinne brauchen Prämissen nicht für wahr gehalten zu werden. Prämissen sind hier also einfach Aussagen, von denen Schlussfolgerungen ausgehen, ohne Rücksicht darauf, ob sie nun wahr, wahrscheinlich oder falsch sind.</p> <p>Umgangssprachlich: Sätze, die dieser jemand für wahr oder zumindest wahrscheinlich hält. Solche Sätze sind beispielsweise Hypothesen in der Wissenschaft, also Sätze, die noch nicht sicher sind, von denen man aber bis zum Beweis des Gegenteils ausgeht.</p>
Repräsentanznachweis ⁴	Untersucht, ob bestimmte Merkmale in der Stichprobe in der selben Häufigkeit vorkommen wie in der Grundgesamtheit.

⁴Lexikon der empirischen Sozialforschung des Leibniz-Rechenzentrum, <http://www.lrz-muenchen.de/~wlm/ilmes.htm>

Repräsentativität ⁵	<p>Zufallsstichproben stellen die einzige Gewähr dafür dar, dass aus Ergebnissen einer Stichprobe in Bezug auf die Verteilung aller Merkmale (innerhalb statistischer Fehlergrenzen) auf die Verteilung dieser Merkmale in der Grundgesamtheit geschlossen werden kann.</p> <p>Allerdings sind die Begriffe „repräsentativ“ und „Repräsentativität“ in der Praxis, abseits dieser klar umgrenzten statistischen Bedeutung, schmückende Attribute für eine Vielzahl von Stichprobenuntersuchungen geworden. Die Vielzahl und Verschwommenheit der Definitionen bewirkt, dass die bloße Feststellung, es handele sich um eine „Repräsentativbefragung“ nichts aussagt. Die Verwendung des Begriffs ist, legt man wissenschaftliche Kriterien zugrunde, ungenau und unnötig: Entweder handelt es sich um eine Zufallsstichprobe oder nicht. Um eine Untersuchung in Bezug auf ihre Güte beurteilen zu können, benötigt man genaue Angaben über Grundgesamtheit, Ziehungsprozess, Ausfälle und über die verwendeten Instrumente.</p>
Schulabbrecher (nach EUROSTAT)	Personen zwischen 18 bis 24 Jahren, die an keiner Aus- oder Weiterbildung teilnehmen und die höchstens einen Bildungsabschluss des Sekundarbereichs 1 haben.
Sozialisation	Sozialisation ist ein Prozess der Entstehung und Entwicklung der Persönlichkeit in wechselseitiger Abhängigkeit von der gesellschaftlich vermittelten sozialen und materiellen Umwelt. Die Akzentuierung bei sozialisationstheoretischen Fragestellungen liegt im „Mitglied-Werden“ in einer Gesellschaft (Grundwissen Sozialisation, Peter Zimmermann, 2003).
Variable	Merkmal, das verschiedene Ausprägungen annehmen kann (z.B. unterschiedliche Körpergrößen, Einkommen, Alter, Geschlechter, Parteipräferenzen ...). Nahezu alle in den Sozialwissenschaften erhobenen Merkmale sind Variable.

⁵ „Methoden der empirischen Sozialforschung“, Schnell, Hill, Esser, 6. Auflage, 1999.

Literaturverzeichnis

Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, Tätigkeitsbericht, 2005.

Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, Dienstleistungen für Personen: Statistik der Save – Schulabgängervermittlung, 2004.

Bender, Stefan; Dietrich, Hans: Unterschiedliche Startbedingungen haben langfristige Folgen. Der Einmündungsverlauf der Geburtskohorten 1964 und 1971 in Ausbildung und Beschäftigung – Befund aus einem IAB-Projekt. IAB Werkstattbericht, Ausgabe Nr. 11, Bundesanstalt für Arbeit. – Nürnberg, 2001.

Bildungsmonitoring Schweiz: Wege in die nachobligatorische Ausbildung. Die ersten zwei Jahre nach Austritt aus der obligatorischen Schule – Zwischenergebnisse des Jugendlängsschnitts TREE. Bundesamt für Statistik Neuchâtel. – Neuchâtel, 2003.

Blaug, Mark: Was tun mit Schülern, die die Schule vorzeitig abbrechen? – Eine Stellungnahme. In: Berufsbildung Nr. 22, 2001.

Braun, Frank; Lex, Tilly; Rademacker, Hermann: Jugend in Arbeit. Neue Wege des Übergangs Jugendlicher in die Arbeitswelt. - Opladen: Leske und Budrich, 2001.

Caspar, Reinhard: Die Zahl der Schulabbrecher in Baden-Württemberg, Landesinstitut für Erziehung und Unterricht. – Stuttgart, 2003.

Cedefop Reference series; 53: Beschäftigung durch Ausbildung. Zweiter Bericht zur Berufsbildungspolitik in Europa. Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften. – Luxemburg, 2005.

Cedefop Reference series: Übergang vom Bildungswesen ins Erwerbsleben. Schlüsselzahlen zur Berufsbildung in der Europäischen Union. Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften. – Luxemburg, 2001.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications: Quand l'école est finie... Premiers pas dans la vie active de la Génération 98. Première interrogation. - Marseille, 2001.

Drimbath, Oliver: Entscheidungen in der individualisierten Gesellschaft. Eine empirische Untersuchung zur Berufswahl in der fortgeschrittenen Moderne, 1. Auflage. – München: Westdeutscher Verlag, 2003.

Generaldirektion Bildung und Kultur; Generaldirektion Beschäftigung und Soziales: Mitteilung der Kommission. Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen. Europäische Kommission. – Brüssel, 2001.

Häder, Sabine: Telefonstichprobe. Zuma, How-to-Reihe, Nr. 6, Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen. – Mannheim, 2000.

Kailis, Emmanuel; Pilos, Spyridon: Bevölkerung und soziale Bedingungen. Lebenslanges Lernen in Europa. Eurostat. – Luxemburg, 2005.

Matthes, Britta: Brücken und Stolpersteine auf dem Weg ins Erwerbsleben. Die Folgen der Transformation für den Erwerbseinstieg ostdeutscher Jugendlicher. Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades eines Doktors der Philosophie (Dr. phil.) an der Freien Universität Berlin Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften. – Berlin, 2002.

Meulemann, Heiner; Birkelbach, Klaus; Hellwig, Jörg-Otto: Ankunft im Erwachsenenleben. Lebenserfolg und Erfolgsdeutung in einer Kohorte ehemaliger Gymnasiasten zwischen 16 und 43. - Opladen: Leske und Budrich, 2001.

Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap: Vlaamse onderwijsindicatoren in internationaal perspectief. Departement Onderwijs, 2004.

Olsson, Marita: Übergänge zwischen Schule und Erwerbsleben schaffen. Eine Studie über die Vorgehensweise verschiedener Schulen zur Schaffung von günstigen Voraussetzungen für den Eintritt Jugendlicher ins Erwerbs- und Erwachsenenleben. In: Berufsbildung Nr. 29, 2003.

Perrot, Anne: Les nouvelles théories du marché du travail. Repères. – Paris : La Découverte, 1998.

Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, Jugendkonsultation: P.R.I.M.A. Empfehlungen an die Jugendpolitik der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. – Eupen, 2006.

Richter, Ingo; Sardei-Biermann, Sabine: Jugendarbeitslosigkeit. Ausbildungs- und Beschäftigungsprogramme in Europa. - Opladen: Leske und Budrich, 2000.

Schnell, Rainer; Hill, Paul B.; Esser, Elke: Methoden der empirischen Sozialforschung, 6. Auflage. – München; Wien: Oldenbourg, 1999.

Thimm, Karlheinz: Null Bock auf Schule – Wie entstehen Schulmüdigkeit und Schulverweigerung? – Was kann man tun?
http://www.familienhandbuch.de/cmain/f_Aktuelles/a_Schule/s_875.html, 16.05.2006.

Witzel, Andreas; Kühn, Thomas: Berufsbiographische Gestaltungsmodi. Eine Typologie der Orientierungen und Handlungen beim Übergang in das Erwerbsleben. Arbeitspapier Nr. 61 des Sonderforschungsbereich 186, Universität Bremen. – Bremen, 1999.

Zimmermann, Peter: Grundwissen Sozialisation, 2. Auflage. – Opladen: Leske und Budrich, 2003.

Vettenburg, Nicole; Elchardus, Mark; Walgrave, Lode: Jongeren van nu en straks. – Leuven: LannooCampus, 2006.