

## 2. SCHWELLE

### Die Verbundpartner



### Gefördert durch



# INHALT

<b>Projekt VISA – Vielfalt in Schule und Ausbildung</b>	<b>3</b>
<b>Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>1. Analyse 2. Schwelle</b>	<b>5</b>
1. Allgemeiner Überblick	5
Definition 2. Schwelle und Bedeutung des Überganges von der Berufsausbildung in Beschäftigung	
Ausgewählte Daten zur Kennzeichnung der Situation beim Übergang an der 2. Schwelle	
„Gewinner und Verlierer“	
Das regionale Geschehen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt	
2. Grundsätzliche Überlegungen zur 2. Schwelle	12
3. Berufsfelder und deren Attraktivität	14
4. Verwendete Definitionen von Migrationshintergrund und ausländischer Staatsangehörigkeit	16
5. Auszubildende und deren Berufe	16
6. Fazit	27
Literaturliste	28
<b>2. Analyse der 2. Schwelle</b>	<b>29</b>
Auszug aus den Ergebnissen der 1. Analyse	29
Welche Bedeutung hat der gescheiterte Übergang von der Berufsausbildung in die Beschäftigung?	
Welcher Zusammenhang haben Berufsart, Verbleibquote und Staatsangehörigkeit?	
Ergebnisse aus der Fragebogenerhebung	29
Wie ist der Zusammenhang von Zufriedenheit mit der Ausbildung und beruflicher Perspektive?	
Wie ist der Zusammenhang zwischen Staatsangehörigkeit und Betriebsgröße?	
Wie schätzen Auszubildende ihre Situation an der 2. Schwelle ein?	
Gründe für die Unzufriedenheit mit der beruflichen Perspektive und deren Folgen	
Somit lässt sich folgendes Resümee ziehen	
Tendenzen aus statistischen Erhebungen	32
Literaturliste	43
<b>Prozesskette 2. Schwelle (Anhang)</b>	<b>44</b>
<b>Fragebogen: Am Ende der Ausbildung (Anhang)</b>	<b>45</b>
<b>Impressum</b>	<b>54</b>



# DAS XENOS–VERBUNDPROJEKT „ViSA – VIELFALT IN SCHULE UND AUSBILDUNG“

Im Rahmen des Verbundprojekts „ViSA – Vielfalt in Schule und Ausbildung“ arbeitet die Münchner Volkshochschule als Leadpartnerin zusammen mit den Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft, dem Euro-Trainings-Centre und dem Evangelischen Migrationszentrum im Griechischen Haus.

Das XENOS-Verbundprojekt „ViSA – Vielfalt in Schule und Ausbildung“ richtet sich an benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene mit und ohne Migrationshintergrund in München. Die Jugendlichen werden durch Qualifikationsangebote und Beratung dabei unterstützt, den Übergang Schule – Ausbildung sowie Ausbildung – Beruf erfolgreich zu meistern und sich eine eigene Lebensperspektive aufzubauen. Insbesondere wird die Wichtigkeit kultureller und sozialer Vielfalt hervorgehoben, um junge Menschen zu einer aktiven gesellschaftlichen Teilhabe zu ermutigen.

Durch Kooperationen mit den Partnern des dualen Ausbildungssystems werden die Arbeitsmarktakteure für das Thema Interkulturalität sowie die konstruktive Nutzung sozialer Vielfalt (Diversity) für den Unternehmenserfolg sensibilisiert. In intensiver Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen und Communities vor Ort werden Angebote bedarfsgerecht weiterentwickelt und es wird für eine höhere Transparenz im Bildungssystem gesorgt.

Das Projekt „ViSA – Vielfalt in Schule und Ausbildung“ arbeitet dazu mit allen relevanten Akteuren zusammen, wie zum Beispiel mit Ausbildungsbetrieben und Kammern, der Agentur für Arbeit, Bildungsträgern, ehrenamtlichen Akteuren sowie den Referaten der Landeshauptstadt München. Diese vielfältigen Kooperations- und Vernetzungswege geben neue Impulse für die konzeptionelle Weiterentwicklung und die nachhaltige Wirkung der Projekte in den Übergangssystemen.

## Ziele

- Qualifizierung und Beratung von benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit und ohne Migrationshintergrund
- Stärkung von interkulturellen Kompetenzen zur Verbesserung der individuellen Chancen auf dem Arbeitsmarkt
- Sensibilisierung der Akteure auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt für die Themen Interkulturalität und soziale Vielfalt (Diversity)
- Prävention gegen Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft
- Vernetzung und Kooperation mit Migrantenorganisationen



## Die Verbundpartner



Das Projekt ViSA – Vielfalt in Schule und Ausbildung wird gefördert im Rahmen des Bundesprogramms XENOS – Integration und Vielfalt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds.



# VORWORT

Der Übergang von einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis wird auch als „2. Schwelle“ bezeichnet. Für manche wird diese Schwelle zu einer Hürde.

Im Rahmen des XENOS Verbundprojekts „ViSA – Vielfalt in Schule und Ausbildung“ arbeitete das Teilprojekt des Euro-Trainings-Centre e.V. (ETC) und das Teilprojekt der Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft gGmbH (bfz) intensiv an dem Themenkomplex „Übergang an der 2. Schwelle“ mit dem Ziel, neue Methoden und Maßnahmen herauszuarbeiten, welche den nahtlosen Übergang von der Ausbildung in Arbeit unterstützen.

Hierfür wurden insgesamt zwei Analysen zur Situation an der 2. Schwelle durchgeführt. Eine erste Analyse, zu Beginn der Projektlaufzeit, diente der Orientierung und der Zielgruppenvalidierung. Ziel war es, auf der Grundlage einer Bedarfsermittlung neue Produkte zu entwickeln, um den Akteuren an der 2. Schwelle Werkzeuge und Hilfsmittel für die Arbeit an die Hand zu geben.

Nach der Auswertung der ersten Analyse wurde, etwa zur Projekthalbzeit, mit einer zweiten Analyse die Situation am Übergang von Ausbildung in Arbeit speziell in München untersucht, da sich bei der ersten Analyse gezeigt hat, dass die Datenlage für München nicht so spezifisch war wie erhofft. Hierzu wurden Ergebnisse des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und Daten aus eigenen Erhebungen verwendet. Anhand der Daten konnten erste Resultate aus der Arbeit mit den neuen Produkten und Maßnahmen gezogen werden.

Die aus den Analysen gewonnen Erkenntnisse flossen in die Entwicklung von weiteren Produkten, die Sie ab Ende des Jahres 2014 auf der Homepage des Verbundprojektes ViSA (<http://www.vielfalt-muenchen.de>) herunterladen können, ein.

Mit der vorliegenden Publikation erhalten Sie bereits zwei der im Rahmen des Projektes entwickelten Produkte:

- Die Prozesskette zweite Schwelle, welche Berufsschullehrer und die Berufsschulsozialarbeit für die Wichtigkeit einer frühzeitigen Unterstützung sensibleren soll
- Ein, nach einem Pretest überarbeiteter, neunseitiger Fragebogen zur Situation von Berufsschülern am Ende ihrer Ausbildung

# 1 ANALYSE 2. SCHWELLE

Dies ist die 1. Analyse zum Übergang von der Berufsausbildung in den Beruf und den damit verbundenen möglichen Problemen. Sie dient den beiden ViSA-Teilprojekten des ETC e. V. und des bfz gGmbH als Arbeitsgrundlage für die Entwicklung weiterer Produkte zum Thema Übergang 2. Schwelle und für eine Abschluss Analyse.

## Allgemeiner Überblick

### Definition 2. Schwelle und Bedeutung des Überganges von der Berufsausbildung in Beschäftigung

„Berufliche Ausbildung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Integration ins Erwerbsleben und zur Sicherung der Zukunftschancen junger Menschen. Ein erfolgreicher Einstieg in die Arbeitswelt ist eine grundlegende Voraussetzung zur Realisierung individueller Berufs- und Arbeitschancen. Diese „zweite Schwelle“ markiert die Schnittstelle zwischen Berufsausbildung und Arbeitsmarkt, an der entscheidende Weichen für den späteren Berufsverlauf gestellt werden. Die Phase des Übergangs vom Ausbildungs- in das Beschäftigungssystem verläuft jedoch nicht für alle Absolventen/ Absolventinnen reibungslos. Vielmehr kann sie von Brüchen und Unwägbarkeiten begleitet sein.“ (Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012, Seite 264, BIBB)

Zu den Stärken des deutschen Berufsausbildungssystems gehören die enge Kopplung zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt und die relativ glatten Übergänge von der Berufsausbildung in Beschäftigung. Es sind insbesondere die Übernahmemöglichkeiten im Ausbildungsbetrieb, die vielen Absolventen einen reibungslosen Berufseinstieg eröffnen. So trägt das duale System maßgeblich zu einer im internationalen Vergleich niedrigen Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland bei. Ob Übergänge in das Beschäftigungssystem erfolgreich verlaufen, ist aber nicht nur von der Art des Ausbildungssystems abhängig. Auch die jeweilige regionale wirtschaftliche Lage und der erlernte Beruf bestimmen individuelle Übergangschancen und -risiken. (Autorengruppe des BMBF, Christian Brzinsky-Fay, Carola Burkert, Christian Ebner, Rita Nikolai und Holger Seibert in WZB-Mitteilungen Heft 123, März 2009)

„Nach Beendigung einer Ausbildung stehen Jugendliche vor einer zweiten Schwelle, die den Zugang zum Arbeitsmarkt reguliert. ...In öffentlichen Auseinandersetzungen mit dem Thema Jugendarbeitslosigkeit wird zentral die Frage gestellt, wie eine Versorgung der Jugendlichen mit Ausbildungsplätzen erzielt werden kann, seltener hingegen die Frage, ob die Jugendlichen nach ihrer Ausbildung in ein einigermaßen stabiles und adäquates Beschäftigungsverhältnis finden.

Gerade jedoch vor dem Hintergrund sich ausdifferenzierender Übergangsmuster und damit einhergehender Schwierigkeiten an der zweiten Schwelle verdient auch diese besondere Beachtung: Weitestgehend friktionsfreie Übergänge von der beruflichen Ausbildung galten lange Zeit als eine besondere Stärke des primär dual organisierten deutschen Ausbildungssystems unterhalb der Hochschule. Vor allem die Ausbildung im dualen System war traditionell nicht nur durch die Übernahme seitens des auszubildenden Betriebes geprägt, sondern auch durch eine dem erlernten Beruf entsprechende Platzierung auf dem Arbeitsmarkt. Allerdings sind zunehmend Diskontinuitäten zu beobachten, die das »deutsche Modell« der Regulierung erwerbsbiografischer Transitionen an der zweiten Schwelle in Frage zu stellen scheinen – einerseits sind die Such- und Platzierungszeiten nach dem Verlassen des Bildungssystems länger und unsicherer geworden, andererseits hat die Bedeutung von instabilen Übergangsjobs zugenommen.

Dem Übergang vom Berufsbildungs- in das Beschäftigungssystem wird aus der Perspektive der Lebenslauforschung eine große Bedeutung beigemessen, weil der Einstieg in den Arbeitsmarkt für den weiteren Erwerbsverlauf eine weichenstellende Funktion hat: »Er markiert den entscheidenden Übergang im Rahmen der lebenszeitlich weiter angelegten Lebensphase zwischen Schule und Beruf« (Konietzka/Seibert 2001: 65)... Vor dem Hintergrund anhaltender Schwierigkeiten Jugendlicher, im Anschluss an ihre Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis zu finden, scheinen Ausbildung und Beschäftigung sich zunehmend voneinander zu entkoppeln.

...Betrachtet man jedoch, wie sich die Arbeitsmarktlagen innerhalb der räumlichen Zweiteilung Deutschlands – und damit die jeweiligen Gelegenheitsstrukturen Jugendlicher, im Anschluss an ihre Berufsausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis zu finden – unterscheiden, muss konstatiert werden, dass Ost- und insbesondere Westdeutschland kein je homogenes Ganzes bilden, sondern selbst durch heterogene regionale Gelegenheitsstrukturen konstituiert sind. Es steht zu vermuten, dass die regionale Arbeitsmarktlage in diesem differenzierten Sinn einen zentralen Einfluss auf die Erwerbschancen Jugendlicher an der zweiten Schwelle nimmt.“ (Alexandra Wicht, Zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt - Regionale Unterschiede beim Übergang von der beruflichen Erstausbildung in Beschäftigung, MA-Arbeit zur Erlangung des Grades Master of Arts, Universität Siegen, 2010)

## Ausgewählte Daten zur Kennzeichnung der Situation beim Übergang an der 2. Schwelle

Welche Bedeutung und Größenordnung der Übergang an der 2. Schwelle in Deutschland besitzt, zeigen die Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) im Kapitel A9 des Datenreports zum Berufsbildungsbericht 2012. Demnach haben sich im Jahr 2010 von den 479.000 Absolventen einer dualen Ausbildung 162.000 Personen unmittelbar nach der Ausbildung arbeitslos gemeldet. Dies entspricht einem Prozentsatz von 33,9%.

Hier ist allerdings zu beachten, dass sich unter den 162.000 Personen auch die Absolventen außerbetrieblicher Ausbildungen befinden. Ferner ist zu beachten, dass aus der Zahl von 162.000 arbeitsloser Ausbildungsabsolventen nicht abgeleitet werden kann, dass bei allen der Übergang in das Erwerbsleben nicht geklappt hat, da hierin auch all die Personen beinhaltet sind, die sich bspw. im Übergang zu einer beruflichen Weiterqualifizierung, der Erlangung eines Hochschulzugangs oder Vorbereitung/Wartezeit auf eine Hochschulausbildung befinden.

Deutliche Unterschiede bei der Arbeitslosenquote der Ausbildungsabsolventen existieren nach den Berechnungen des BIBB nach wie vor zwischen den neuen und alten Ländern bzw. Ost (47,3%) und West (30,8%). Vernachlässigungswürdig gering sind dagegen die Unterschiede bei den Geschlechtern.

### Differenzierte Betrachtung des Übergangssystems

Neben der Zahl der Arbeitslosmeldungen im unmittelbaren Anschluss an die Berufsausbildung gibt es eine Reihe weiterer Kriterien, die für das Übergangsgeschehen charakteristisch sind. Zum besseren Verständnis des Übergangsgeschehens tragen zwei Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) bei, die in dem IAB-Kurzbericht 10/ 2009 und in dem Bericht „Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland“ in der Fassung vom Juli 2012 veröffentlicht sind, aus denen wir im Folgenden zitieren:

### Risikofaktoren nach der Ausbildung

Einen Ausbildungsplatz zu finden und die Ausbildungsphase erfolgreich abzuschließen, ist eine Sache. Im Anschluss an die Lehrzeit den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu meistern, ist eine andere. Zwar bietet das Duale Ausbildungssystem durch die betriebliche Integration seiner Auszubildenden vergleichsweise gute Übergangschancen in den Arbeitsmarkt, dennoch gelingt einem Teil der Absolventen dieser Übergang nicht problemlos.

Was aber sind die potenziellen Probleme beim Berufseinstieg? Im Wesentlichen können drei Ereignisse identifiziert werden, die den weiteren Weg im Erwerbsleben beeinflussen:

- die Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb;
- falls keine Übernahme zustande kommt, Arbeitslosigkeit zwischen Ausbildungsende und Berufseinstieg
- das Verlassen des erlernten Berufs.

Die Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb steht für einen geglückten Berufseinstieg. Das Verlassen des Ausbildungsbetriebs stellt für Ausbildungsabsolventen in Deutschland aber in vielen Fällen kein größeres Problem dar...

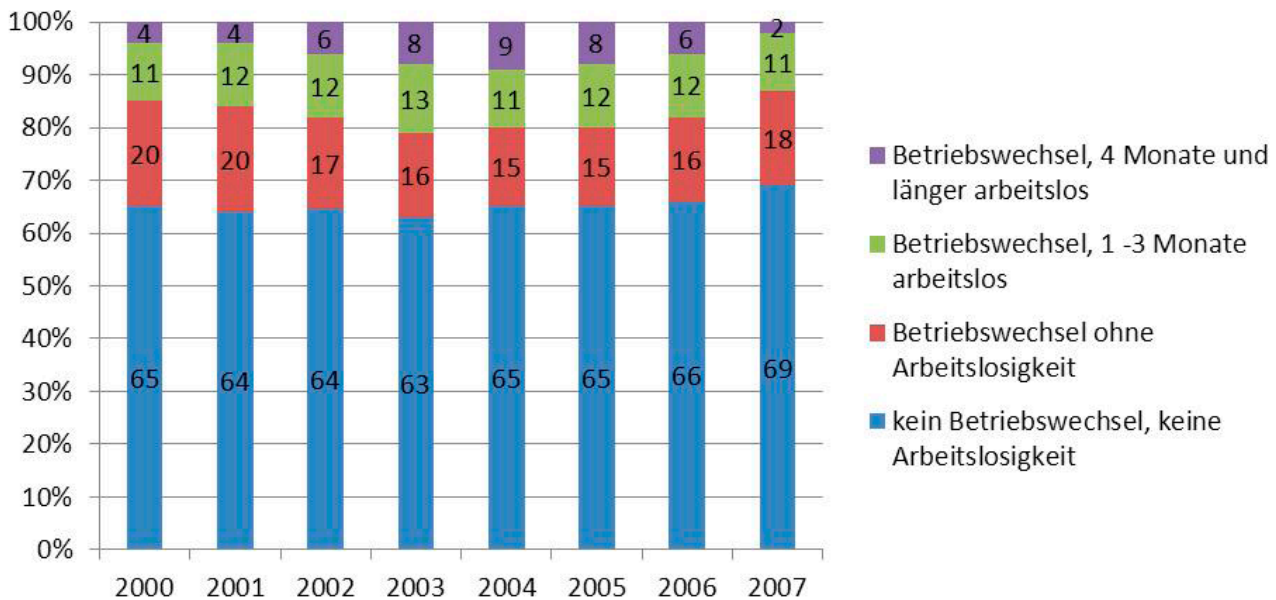
Arbeitslosigkeit nach einer nicht erfolgten betrieblichen Übernahme ist hingegen häufig ein Risikofaktor für den Berufseinstieg und den weiteren Erwerbsverlauf, da die erlernten Fähigkeiten schnell verloren gehen und die Arbeitslosigkeit an sich stigmatisierend wirkt.

Ein Berufswechsel kann ebenfalls folgenreich sein, da der deutsche Arbeitsmarkt in hohem Maße beruflich strukturiert ist und den entsprechenden Zertifikaten durch die Arbeitgeber eine große Bedeutung beigemessen wird. Andererseits wird mit der Ausbildung eine ganze Reihe extrafunktionaler Qualifikationen vermittelt, wie Problemlösungskompetenzen, kommunikative Kompetenzen, Pünktlichkeit oder Loyalität, so dass ein beruflicher Abschluss auch berufsfremd verwertbar sein kann.

Alle drei Ereignisse – Betriebswechsel, Arbeitslosigkeit und Berufswechsel – müssen daher nicht zwangsläufig in Risikosituationen münden, häufig tun sie dies aber.

Betrachtet man die Berufseinstiege von betrieblichen Ausbildungsabsolventen in den vergangenen 15 Jahren in Westdeutschland, stellt man fest, dass zwischen 61 Prozent (1996) und 69 Prozent (2007) der Absolventen ihren Berufseinstieg im Ausbildungsbetrieb vollzogen haben. Weitere 15 bis 22 Prozent haben zwar den Ausbildungsbetrieb verlassen, aber direkt im Anschluss eine Stelle gefunden. Alle übrigen Ausbildungsabsolventen haben erst nach kürzerer oder längerer Arbeitslosigkeit ihren Berufseinstieg gemeistert. Arbeitsloskeitsphasen von vier und mehr Monaten häufen sich dabei insbesondere in wirtschaftlich angespannten Zeiten.“





Quelle: Beschäftigten- und Leistungsempfängerhistorik des IAB

Etwas abweichende Zahlen von diesen Übernahmequoten ermittelt die bereits erwähnte und auf den Daten des IAB-Betriebspanels beruhende Untersuchung –Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland- des IAB in der aktualisierten Fassung vom Juli 2012.

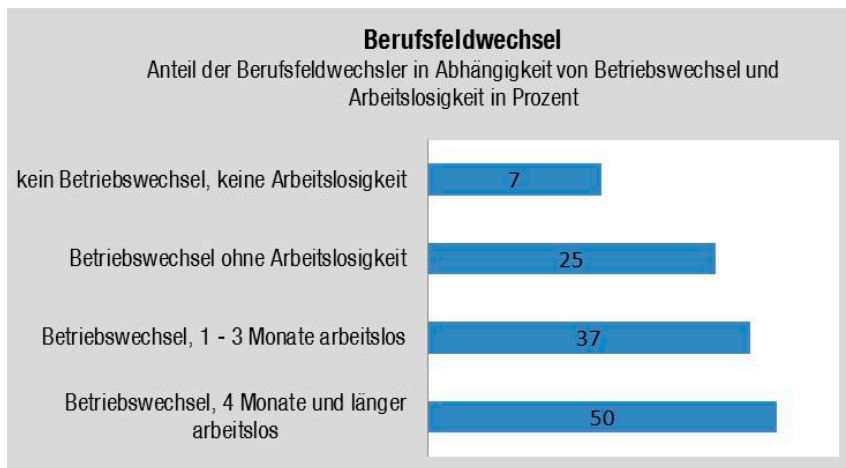
### Übernahmequote

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Gesamt	58,00%	55,00%	55,00%	53,00%	53,00%	54,00%	56,00%	60,00%	62,00%	58,00%	61,00%
Ost	46,00%	43,00%	44,00%	39,00%	43,00%	40,00%	45,00%	47,00%	47,00%	50,00%	53,00%
West	61,00%	59,00%	57,00%	57,00%	55,00%	57,00%	58,00%	63,00%	66,00%	60,00%	63,00%

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 – 2010“

Ein wichtiger Punkt beim Übergang an der 2. Schwelle ist die Frage, inwieweit die Beschäftigung im erlernten Beruf bzw. Berufsfeld stattfindet.

„In Folge von Betriebswechseln und Arbeitslosigkeit verlassen Ausbildungsabsolventen häufig ihren erlernten Beruf. Personen, die vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden, üben dabei lediglich zu sieben Prozent eine vom erlernten Berufsfeld abweichende Tätigkeit aus. Bei den nicht Übernommenen sind Berufsfeldwechsel deutlich häufiger und nehmen mit der Dauer der Arbeitslosigkeit zu. Gelingt den nicht übernommenen Absolventen der Berufseinstieg ohne Unterbrechung durch Arbeitslosigkeit, so verlassen sie in 5 Prozent der Fälle das erlernte Berufsfeld. Bei einer Arbeitslosigkeitsdauer bis zu drei Monaten liegt der Anteil der Berufsfeldwechsler bereits bei 37 Prozent, bei mehr als drei monatiger Arbeitslosigkeit sogar bei 50 Prozent. Im Zeitverlauf von 1999 bis 2007 haben sich diese Anteile kaum verändert.



Quelle: Beschäftigten- und Leistungsempfängerhistorik des IAB (IAB-Kurzbericht 10/2009)

## „Gewinner und Verlierer“

Ein Blick auf die erzielten Gehälter der Ausbildungsabsolventen beim Berufseinstieg gibt näheren Aufschluss darüber, welche Folgen die Ereignisse Betriebswechsel, Arbeitslosigkeit und Berufswechsel für die Betroffenen haben. Dabei lassen sich verschiedene Übergangsmuster je nach Kombination der drei Einflussfaktoren ausmachen.

Vom Ausbildungsbetrieb übernommene Absolventen, die im erlernten Berufsfeld tätig sind, stellen den Idealtyp der Normalbiographie dar. Sie bilden sowohl bei männlichen als auch bei weiblichen Ausbildungsabsolventen mit 60 Prozent bzw. 59 Prozent die Mehrheit. Hier verdienen die Männer im Beobachtungszeitraum (1992 – 2007) durchschnittlich zwischen 1.350 und 1.510 Euro brutto pro Monat, die Frauen zwischen 1.250 und 1.320 Euro.

Ihnen steht eine kleine Gruppe von Absolventen (6 % der Männer und 3 % der Frauen) zu Seite, die ebenfalls vom Ausbildungsbetrieb übernommen wurde, aber nun in einem anderen Berufsfeld als dem erlernten tätig ist. Gerade die Männer dieses Typs, aber auch die Frauen, verdienen erkennbar mehr als der Idealtyp der Normalbiographie. Sie können daher als interne Aufsteiger bezeichnet werden. Solche Aufstiege finden sich insbesondere in industriellen Großbetrieben, in denen die besten Absolventen offensichtlich direkt nach der Ausbildung aufsteigen.

Neben diesen beiden Gruppen findet man Absolventen, die nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen wurden. Unter ihnen gibt es drei Gruppen:

Erstens sind es diejenigen, die ohne Arbeitslosigkeitsunterbrechung eine Beschäftigung im erlernten Berufsfeld in einem anderen Betrieb finden. Sowohl Männer als auch Frauen stehen hier finanziell besser da als ihre vom Ausbildungsbetrieb übernommenen Kollegen ohne Berufsfeldwechsel, insbesondere seit den späten 1990er Jahren. Man kann sie daher als externe Aufsteiger bezeichnen. Diese Gruppe ist gerade bei den Frauen mit 17 Prozent (gegenüber 10 % bei den Männern) verhältnismäßig groß.

Zweitens gibt es unter den Betriebswechslern diejenigen, die direkt im Anschluss an die Ausbildung den Betrieb und ihr Berufsfeld wechseln. Diese relativ kleine Gruppe (5 % der Männer und 4 % der Frauen) musste in der Vergangenheit gegenüber dem Idealtyp Normalbiographie erkennbare finanzielle Einbußen hinnehmen. In den letzten Jahren konnten aber Männer wie Frauen in diesem Übergangstyp deutlich aufholen. Da diese Absolventen ihren Übergang trotz Betriebs- und Berufsfeldwechsel bei gleichzeitiger Vermeidung von Arbeitslosigkeit zunehmend gut zu meistern scheinen, bezeichnen wir sie als *Mismatch-Manager*.

Schließlich gibt es drittens jene Jugendlichen, die nach der Ausbildung arbeitslos geworden sind. Sowohl die Männer als auch die Frauen aus dieser Gruppe verdienen im ersten Job nach dieser Arbeitslosigkeit deutlich weniger als Absolventen aus den anderen Übergangstypen. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Berufseinstieg im erlernten Berufsfeld stattfindet oder nicht. Diese Gruppe kann daher als *Verlierer durch Arbeitslosigkeit* bezeichnet werden.

Insgesamt wird damit deutlich, dass die erzielten Einkommen und Positionen im ersten Job in hohem Maße von den

Übergangserfahrungen der jungen Erwachsenen abhängen. Dabei stellt der Idealtyp Normalbiographie – der im erlernten Berufsfeld vom Ausbildungsbetrieb übernommen wird – nicht zwangsläufig die beste Alternative dar. Arbeitslosigkeit nach der Ausbildung erhöht allerdings das Risiko, beim Übergang an der zweiten Schwelle Lohnneinbußen hinnehmen zu müssen.“ (IAB-Kurzbericht 10/2009)

Das Fazit des IAB-Kurzberichtes lautet daher: „Neben den Integrationsproblemen beim Übergang von der Schule in Ausbildung gibt es aber auch für einen Teil der erfolgreichen Absolventen des Dualen Systems Schwierigkeiten beim Übergang in den Beruf. Sie treten insbesondere dann auf, wenn der direkte Berufseinstieg nicht gelingt und die Absolventen im Anschluss an die Ausbildung arbeitslos werden. Sie müssen dann auch erkennbare Gehaltseinbußen gegenüber Absolventen ohne Arbeitslosigkeitserfahrung beim Berufseinstieg hinnehmen.“

Fast jeder fünfte Ausbildungsabsolvent ist in den vergangenen 15 Jahren in eine solche Situation geraten, in Krisenzeiten sind es sogar noch mehr. Für die Betroffenen gilt es, die Arbeitslosigkeit möglichst rasch zu beenden, denn mit längerer Arbeitslosigkeitsdauer wird es immer schwieriger, noch eine Stelle im erlernten Berufsfeld zu finden. Gelingt dies nicht, wird das Humankapital entwertet, das zuvor in mehreren Jahren Ausbildung aufgebaut wurde. Das macht sich deutlich in Lohnneinbußen bemerkbar.“ (IAB-Kurzbericht 10/2009)

Die bereits erwähnte Studie des IAB -Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland- untersucht das Übergangsgeschehen ferner unter den Aspekten der:

- Übernahmequote in Bezug auf die Betriebsgröße,
- Übernahmequote nach Branche und
- Übernahmequote nach Tarifbindung

Bei der Übernahmequote nach Betriebsgröße gibt es zumindest für Westdeutschland eine klare Korrelation, je größer der Betrieb, desto höher ist die Übernahmequote, wie die folgende Tabelle verdeutlicht.



### Übernahmequote nach Betriebsgröße

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
1-9 Besch.	46,00%	43,00%	46,00%	47,00%	40,00%	48,00%	45,00%	48,00%	48,00%	44,00%	47,00%
10-49 Besch.	57,00%	50,00%	51,00%	52,00%	53,00%	51,00%	56,00%	56,00%	60,00%	56,00%	57,00%
50 - 499 Besch.	60,00%	61,00%	57,00%	54,00%	57,00%	54,00%	55,00%	63,00%	67,00%	60,00%	64,00%
500+ Besch.	70,00%	70,00%	68,00%	63,00%	62,00%	64,00%	69,00%	70,00%	72,00%	73,00%	76,00%

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 - 2010

In Ostdeutschland ist die Übernahmequote dagegen relativ gleichmäßig über die Betriebsgrößen verteilt.

Neben der Betriebsgröße wirkt sich auch die Tarifbindung der Betriebe auf die Übernahmequote aus, wie nachstehende Tabelle zeigt.

### Übernahmequote nach Tarifbindung

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ohne TB	54,00%	48,00%	47,00%	50,00%	49,00%	55,00%	55,00%	57,00%	60,00%	52,00%	53,00%
mit TB	59,00%	58,00%	58,00%	55,00%	55,00%	53,00%	56,00%	61,00%	63,00%	62,00%	66,00%

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 – 2010, TB = Tarifbindung

Was diese Tabelle auch zeigt, ist der Einfluss der konjunkturellen Entwicklung und damit des Arbeitsmarktes auf die Übernahmequoten.

Einen noch größeren Einfluss auf die Chance nach der Ausbildung übernommen zu werden hat jedoch die Berufswahl, wie nachstehende Tabelle zeigt.

### Übernahmequote nach Branche 2009-2010

	2009	2010
Land-/Forstwirtschaft	34,00%	35,00%
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	80,00%	82,00%
Nahrung/Genuss	51,00%	61,00%
Verbrauchsgüter	59,00%	64,00%
Produktionsgüter	75,00%	71,00%
Investitions-/Gebrauchsgüter	75,00%	73,00%
Baugewerbe	70,00%	67,00%
Handel/Reparatur von KFZ	56,00%	58,00%
Verkehr und Lagerei	62,00%	79,00%
Information und Kommunikation	69,00%	63,00%
Gastgewerbe	39,00%	51,00%
Finanz- und Versicherungsdienstleistung	82,00%	84,00%
Wirtschaftl., wiss. und freiberufl. Dienstleistung	51,00%	63,00%
Erziehung und Unterricht	16,00%	23,00%
Gesundheits- und Sozialwesen	52,00%	53,00%
Sonstige Dienstleistungen	49,00%	59,00%
Org. o. Erwerbscharakter	40,00%	58,00%
Öffentliche Verwaltung	72,00%	73,00%

Neben den bislang beleuchteten Aspekten des Übergangsgeschehens gibt es weitere Indikatoren, die Einfluss auf das Gelingen beim Eintritt in das Erwerbsleben haben.

Dazu gehört zum Beispiel der Schulabschluss der Ausbildungsabsolventen, der sich deutlich bei der Beschäftigungsquote in den ersten sechs Jahren nach Abschluss der Berufsausbildung bemerkbar macht, wie die folgende Tabelle zeigt.

#### Erwerbsstatus dualer Ausbildungsabsolventen/-innen

	Vollwertige Beschäftigung	Prekäre Beschäftigung*	Erwerbslos
Gesamt	60,80%	26,20%	13,00%
Darunter mit: Haupt-/Volksschulabschluss	55,10%	26,40%	18,50%
Mittlere Reife oder gleichwertiger Abschluss	60,90%	26,80%	12,30%
Fach-/Hochschulreife	68,20%	24,30%	7,50%

\* Quelle Mikrozensus 2005–2007; hochgerechnete Daten; eigene Berechnungen, in Maier/Dorau, BWP 2/2010, S. 4

\* Als prekäre Beschäftigung gilt nach der von Maier/Dorau verwendeten Definition ein Arbeitsverhältnis, wenn die Beschäftigung nicht dauerhaft die Existenz zu sichern vermag. In dem Beitrag von Maier/Dorau wird das Beschäftigungsverhältnis dann als prekär definiert, wenn es sich um einen befristeten Arbeitsvertrag handelt oder das Einkommen unter zwei Dritteln des Durchschnittseinkommens des Absolventenjahrgangs liegt.

Treffen die genannten Kriterien nicht zu, handelt es sich um ein typisches Normalarbeitsverhältnis, sprich eine vollwertige Beschäftigung.

Diese Daten zeigen, wie sehr der Schulabschluss auf den Berufseinstieg durchschlägt. Es gibt jedoch auch Ausbildungsfelder, bei denen die Bedeutung des Schulabschlusses für den Beschäftigungseinstieg keine nennenswerte Rolle spielt und deren Rate an vollwertig Beschäftigten gleichzeitig deutlich über dem Durchschnittswert von 60,8% liegt. Dazu gehören die Elektroberufe, Industrie- und Werkzeugmechaniker, Bank- und Versicherungsfachleute sowie Gesundheitsberufe ohne Approbation (vgl. MAIER/ DORAU in BWP 2/2010, S. 4f.).

Neben dem Schulabschluss hat die Dauer der dualen Berufsausbildung einen erheblichen Einfluss auf die Beschäftigungschancen bzw. auf das Risiko der Erwerbslosigkeit. Während 18,1% der Absolventen einer bis zu 30 monatigen Ausbildung in Westdeutschland im Anschluss erwerbslos sind, sind dies bei den 36- bzw. 42-monatigen Ausbildungsberufen lediglich 8,9 bzw. 7,3%. Analog dazu sind Absolventen mit kürzerer Ausbildungsdauer sehr viel häufiger befristet beschäftigt (35,9%) als Absolventen der 3- bzw. 3,5-jährigen Ausbildungsberufe (24,5 bzw. 29,5%). Das heißt, je länger die Ausbildung dauert, umso leichter und besser verläuft der Einstieg in das Erwerbsleben. (Vergl. Schandock/Dorau in Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012, S. 264 f.)

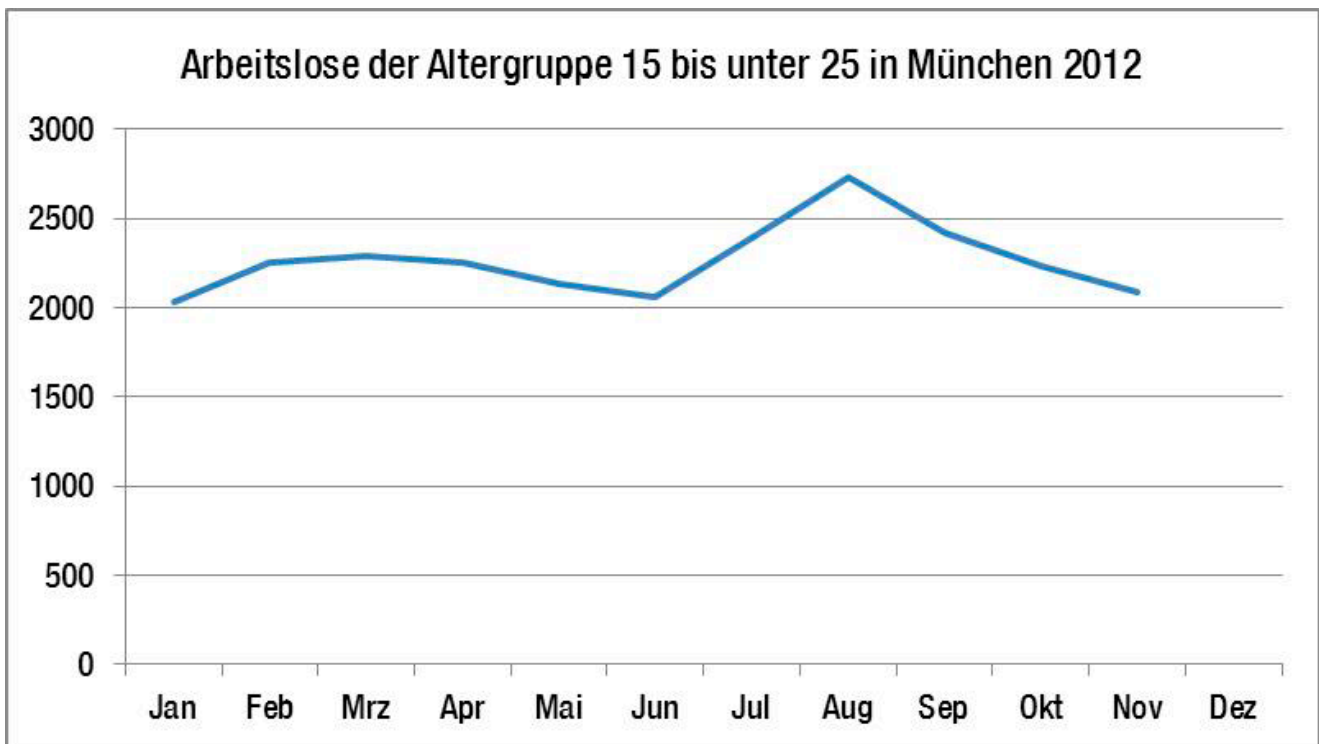
#### Das regionale Geschehen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

Die bislang dargestellten Ergebnisse und Daten zum Geschehen beim Übergang an der 2. Stelle beziehen sich alle auf Deutschland bzw. Westdeutschland. Was in den bislang angeführten bzw. zitierten Publikationen zum Thema Übergang 2. Schwelle häufig betont, aber nicht untersucht ist, sind die regionalen Unterschiede des Arbeitsmarktes und deren Wirkung auf die regionalen Übergangsquoten. Leider liegt uns hierzu kein Zahlenmaterial vor, so dass wir die Situation in München nur anhand der Situation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt abschätzen können, wie sie sich in der Statistik der Agentur für Arbeit darstellt.

Vergleicht man die Jugendarbeitslosigkeit (Arbeitslose im Alter von 15 – 25 Jahren) von München mit der von Deutschland und von anderen deutschen Großstädten, liegt die Vermutung nahe, dass der Übergang nach der Ausbildung in das Erwerbsleben hier einfacher ist als in vielen anderen Regionen Deutschlands.

Bei der Altersgruppe 15 – 25 liegt die Arbeitslosenquote im November 2012 in München bei 3,0%, in Deutschland bei 5,3% und in Westdeutschland bei 4,5%. Vergleicht man die Jugendarbeitslosigkeit in München mit anderen deutschen Großstädten, z. B. Berlin ca. 12%, Hamburg 5,3%, Köln 6,0%, Frankfurt a. M. 4,9%, Stuttgart 3,3% wird die günstige Ausgangslage deutlich, die Absolventen einer dualen Berufsausbildung bei ihrem Einstieg in das Erwerbsleben hier haben.

Es ist anzunehmen, dass sich die regionalen Unterschiede auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in ähnlicher Weise auf den Übergang an der 2. Stelle auswirkt. Einen Hinweis darauf gibt der Verlauf der jährlichen Arbeitslosenzahl bei den 15 – 25-Jährigen.



Dieser jahreszeitliche Verlauf ist typisch und wiederholt sich in ähnlicher Form Jahr für Jahr. Der leichte Anstieg im Februar und März ist neben der jahreszeitlichen Komponente, d. h. witterungsbedingten Einflüssen, sicher auch auf das Ende der Ausbildung bei den 42-monatigen Ausbildungen (betrifft insbesondere Metall- und Elektroberufe) zurückzuführen. Ganz deutlich wird dieses Geschehen jeweils im Sommer. Hier erreicht die Arbeitslosenzahl bei dieser Altersgruppe mit dem Ende der Ausbildung jeweils den Höchststand. Einen nicht unerheblichen Anteil an diesem Phänomen haben die Absolventen der dualen Berufsausbildung, die nicht unmittelbar in eine Beschäftigung wechseln und sich daher arbeitslos melden. Der Anstieg der jungen Arbeitslosen von Juni (2003) bis August (2009) gibt daher einen vorsichtigen Hinweis, in welcher quantitativen Größenordnung sich das Problem des Übergangs in München darstellt. Vorsichtig zu interpretieren sind diese Zahlen u. a. deshalb, da sich in diesem Zeitraum auch die Absolventen schulischer Ausbildungsgänge arbeitslos melden, um bspw. ihren geplanten Übergang zu überbrücken. Wie groß deren Anteil an den Arbeitslosmeldungen ist, können wir der Statistik aber nicht entnehmen.

Einen gewissen Anhaltspunkt über das Gelingen beim Übergang an der 2. Schwelle erhält man auch, wenn man sich die Zahl der Ausbildungsabsolventen vor Augen führt. So haben im Jahr 2011 im Zuständigkeitsbereich der IHK und HWK in München und Oberbayern 23.414 Personen ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Setzt man die vergleichsweise geringe Zahl arbeitslos gemeldeter Personen in dieser Altersgruppe gegenüber, liegt der Schluss nahe, dass der Berufseinstieg den meisten Ausbildungsabsolventen ohne Probleme gelingt. Nicht ohne Grund ist Oberbayern daher die Region mit der geringsten Jugendarbeitslosigkeitsquote.

Der Verlauf der Arbeitslosmeldungen zeigt aber auch, dass in München jährlich mehrere Hundert junge Menschen Hilfe und Beratung beim Übergang in das Erwerbsleben benötigen, um den Gefahren eines missglückten Berufsstarts und dessen möglichen Folgen für die spätere Berufsbiographie begegnen zu können.

## Grundsätzliche Überlegungen zur 2. Schwelle

Im folgenden Kapitel zu grundsätzlichen Überlegungen zur 2. Schwelle wird ein Modell möglicher Ursachen und deren Wirkungen, bis schließlich zum Verbleib nach der 2. Schwelle, vorgestellt. Es soll verdeutlicht werden, welche Einflussfaktoren eine Rolle spielen und welchen im Rahmen dieser Analyse nachgegangen wird.

Um ein Problem – hier: problematische Übergänge an der 2. Schwelle – an der Wurzel zu packen ist es zweckdienlich, Überlegungen anzustellen, die mögliche Ursachen und Einflussfaktoren beleuchten. Hierfür wird folgendes vereinfachtes Modell einer Kausalkette verwandt:

### 1.) Schulabschluss des Auszubildenden

Da der Schulbesuch und Schulerfolg sehr stark von der familiären Situation (Bildung, Beruf) und kulturellen Herkunft (Migrationshintergrund) abhängig ist, ist die soziale Herkunft mitentscheidend für die beruflichen Perspektiven. Eine Determination, die durch unser Schulsystem wesentlich gestützt wird (PISA etc.).

#### 2.) 1. Schwelle: Übergang von Schule zur Berufsausbildung

Der „Übergang“ ist u. a. von der Berufswahl bzw. dem Ausbildungsberuf und dem Schulabschluss abhängig.

Zwischen diesen beiden Faktoren besteht eine Korrelation, da der Schulabschluss und die Noten bei der Vergabe der Ausbildungsplätze eine mitentscheidende Rolle spielen. Neben der intellektuellen Leistungsfähigkeit wird von Betriebsseite teilweise auch die Leistungsmotivation von Hauptschülern in Frage gezogen. Hauptschüler haben daher bei der Konkurrenz um die Ausbildungsplätze und ihrer Berufswahl eine eingeschränkte Wahlmöglichkeit.

Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB-Report 16/11) belegen den Sonderfall Migranten: Sie haben wegen ihrer Herkunft (insbesondere Türkei und arabische Länder) per se Nachteile attraktive Ausbildungsplätze zu bekommen, auch wenn sie einen höheren Schulabschluss besitzen.

Ein weiterer Einflussfaktor ist der Stellenwert von Bildung vs. Handwerk im Elternhaus. Insbesondere in Familien von Migranten kommt einer guten schulischen Bildung ein vergleichsweise hoher Stellenwert zu. Dies steht im Gegensatz zu dem vorgefundenen Anteil von Migranten unter den Hauptschülern, der überproportional ist und ein Beleg für die mangelhafte Durchlässigkeit des Schulsystems. So war im Schuljahr 2003/2004 laut dem Interkulturellem Integrationskonzept des Sozialreferates der LH München der Anteil von ausländischen Schülern in den Klassen eins bis vier bei knapp 28% und stieg in den Hauptschulklassen auf um 50% an.

### 3.) Ausbildungsberuf

Hauptschüler sind daher verstärkt in „einfachen“ Ausbildungsberufen zu finden, teilweise mit einer kürzeren Ausbildungsdauer, z. B. Verkäufer/-in, was ihre Übernahmemechancen bzw. den Verbleib im Ausbildungsberuf einschränkt (siehe Kapitel 3 und 5).

Der Datenreport zum Berufsbildungsreport 2011 belegt dies (Tabellenauszüge):

Ausbildungsberufe von Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss (2009)	Anteil an den Auszubildenden des Berufs
Bau- und Metallmaler/-in	53,90%
Werker/-in im Gartenbau	50,00%
Hauswirtschaftshelfer/-in	45,70%
Beikoch/Beiköchin	30,40%

Ausbildungsberufe von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss (2009)	Anteil an den Auszubildenden des Berufs
Maler/-in und Lackierer/-in	71,00%
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	70,00%
Metallbauer/-in	62,60%
Friseur/-in	61,80%

Einschränkende Faktoren sind z. B. Bezahlung, Arbeitszeiten, Status, Ausbildung über den Bedarf (Friseur/-in), geringes Stellenangebot.

Ausbildungsberufe unterscheiden sich auch über die Höhe der Eingangsschwelle. So werden insbesondere bei den attraktiven Berufen fast ausschließlich Bewerber mit höheren Schulabschlüssen genommen.

Ausbildungsberufe von Auszubildenden mit Realschulabschluss (2009)	Anteil an den Auszubildenden des Berufs
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	68,10%
Industriemechaniker/-in	62,90%
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	61,00%
Bürokaufmann/Bürokauffrau	56,80%

Ausbildungsberufe von Auszubildenden mit Studienberechtigung (2009)	Anteil an den Auszubildenden des Berufs
Bank-/Sparkassenkaufmann/-kauffrau	68,40%
Industriekaufmann/-kauffrau	60,70%
Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen	60,70%
Steuerfachangestellte/-r	56,70%

#### 4.) 2. Schwelle: Übergang von Berufsausbildung zum Arbeitsmarkt

Welche Faktoren den „zweiten Übergang“ bestimmen, wie z. B. der Ausbildungsberuf und die gezeigte Leistung während der Ausbildung bzw. den Abschlussnoten soll die vorliegende Analyse näher beleuchten. Auch ist von Bedeutung, ob vorherige Einflussgrößen der ersten Schwelle weiterhin noch eine Rolle spielen (z. B. Diskriminierung wegen dem Migrationshintergrund).

#### 5.) Verbleib nach der Ausbildung

Hier wird die Datenlage sehr dünn. Der Schutz der persönlichen Daten bringt es mit sich, dass nur noch diejenigen erfasst werden, die nicht Fuß fassen konnten am Arbeitsmarkt und selbst die Zahlen der Arbeitslosenstatistik bieten wenig Anhaltspunkte, wenn es um die Analyse der „anderen Seite“ der 2. Schwelle geht.

Jedoch ist durchaus eine Kategorisierung der Verläufe möglich und wie aus der Einleitung zur Analyse hervorgeht, verdient insbesondere die vierte Kategorie Aufmerksamkeit: 1.) Berufseinsteiger, bei denen der ausgeübte Beruf dem Ausbildungsberuf entspricht, was typischerweise bei der Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb der Fall ist. 2.) Berufseinsteiger, die nach der Ausbildung einen Beruf ausüben, der nicht ihr Ausbildungsberuf ist. Hier kann sowohl eine berufliche Verbesserung oder ein Abstieg vorliegen. Gelingt der berufliche Wechsel, wird diese Gruppe als Mismatch-Manager bezeichnet. 3.) Personen, die nach der Ausbildung weniger als sechs Monate arbeitslos sind und diese Zeit z. B. für den Bewerbungsprozess oder als Orientierungsphase benötigen. 4.) Personen, die im Anschluss an ihre Ausbildung länger als sechs Monate arbeitslos sind. Menschen mit diesem Schicksal haben häufig berufliche Biographien, die sich durch geringeren Verdienst, häufig prekäre Arbeitsverhältnisse und wiederkehrende Arbeitslosigkeit auszeichnen. Diese ehemaligen Auszubildenden sind die „Verlierer durch Arbeitslosigkeit“, sie sind die wirklich Hilfsbedürftigen, die frühzeitig identifiziert werden müssen, damit eine rechtzeitige Unterstützung (noch vor der sechsmonatigen Arbeitslosigkeit) wirken kann.

Folgt man diesem Modell, dann wird schnell klar, dass die Probleme an der 2. Schwelle bereits sehr früh verursacht werden können (in der Schulzeit), insbesondere für Auszubildende mit Migrationshintergrund, da diese nicht nur unter der schlechten Durchlässigkeit zwischen den sozialen Schichten leiden, sondern sie auch überdurchschnittliche Leistungen zeigen müssen, um eine Chancengleichheit mit Bewerbern ohne Migrationshintergrund zu erreichen. Hier sei auf die immer wiederkehrenden PISA-Studienbefunde verwiesen, nachdem „in keinem anderen vergleichbaren Staat der Welt ist der Schulerfolg so stark vom Einkommen und Vorbildung der Eltern abhängig wie in Deutschland“ (aus PISA, IGLU und OECD-Jahresberichte; Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg, 2009).

Diese vereinfachte Sicht der Einflussfaktoren auf den Prozess „Schulabschluss => 1. Schwelle => Ausbildungsberuf => 2. Schwelle => Verbleib“ macht klar, dass es zahlreiche Faktoren gibt, die eine Rolle spielen und dass an allen gearbeitet werden muss, um ein optimales Ergebnis zu erzielen.

Die vorliegende Analyse der 2. Schwelle wird nicht die, sicherlich entscheidenden frühen Weichenstellungen, thematisieren, vielmehr geht es um Fragestellungen wie:

Für welche Ausbildungsberufe ist die 2. Schwelle ein echtes Hindernis? Wo herrscht Handlungsbedarf?

Sind Auszubildende mit Migrationshintergrund überproportional in Ausbildungsberufen vertreten, die unattraktiv sind und/oder schlechte Perspektiven bieten?

Ist die Hürde an der 2. Schwelle für weibliche Auszubildende höher?

Wird eine Diskriminierung wegen Migrationshintergrund oder Geschlecht an der 2. Schwelle durch eine erfolgreich absolvierte Ausbildung kompensiert?

Wie kann notleidenden Auszubildenden an der 2. Schwelle geholfen werden? Was wird benötigt?

Eine weitere Hypothese betrifft Auszubildende mit Migrationshintergrund, die in die Kategorien „Aufsteiger“ (i. S. v. hat Abitur gemacht) und „Opfer indirekter Diskriminierung“ (d. h. er oder sie hätte das Potential, bekommt aber keinen guten Ausbildungsplatz) eingeteilt werden könnten. Aufschlussreich wäre es, wenn einerseits die „Aufsteiger“ gute Ausbildungsplätze bekommen und keine Probleme an der 2. Schwelle haben, da dies ein Beleg für die Hypothese wäre, dass frühzeitige Förderung ein wirksames Mittel gegen die Folgen von Diskriminierung ist. Und wenn andererseits die Auszubildenden mit Migrationshintergrund, die „Opfer indirekter Diskriminierung“ sind, ihre Ausbildung in weniger attraktiven Berufen absolvieren, um anschließend das Berufsfeld zu wechseln oder arbeitslos werden, da sie nicht im erlernten Beruf arbeiten wollen oder können. Dies würde für die Hypothese sprechen, dass ein Versagen bei der frühen Förderung lebenslange Auswirkungen hat, was die berufliche Verwirklichung angeht, und enorme gesellschaftliche Kosten verursachen kann.

Im Anschluss geht es um die Berufsfelder und deren Attraktivität, im Sinne von, dass die Auszubildenden ihrem Ausbildungsberuf treu bleiben und ihren Lebensunterhalt davon bestreiten können und wollen.

## Berufsfelder und deren Attraktivität

Im folgenden Abschnitt werden Berufe ihren Berufsfeldern zugeordnet und für jedes Berufsfeld eine Kenngröße genannt, die Aufschluss über das Risiko gibt, arbeitslos zu werden und Berufe in „gute“ und „weniger gute“ einzuteilen. Beides hat direkte Auswirkungen auf die 2. Schwelle (genauer: auf die Zeit nach der 2. Schwelle) da, wie aus der Einleitung hervorgeht, besonders diejenigen langfristig gefährdet sind, die im Anschluss an ihre Ausbildung mehr als sechs Monate arbeitslos sind.

Um beispielsweise die Frage zu beantworten, bei welchen Berufen die 2. Schwelle eine erhebliche Hürde darstellt und bei welchen einen nahtlosen Übergang, dient es der Übersichtlichkeit, die gut 350 anerkannten Ausbildungsberufe in die 17 am stärksten besetzten Berufsfelder einzuteilen. Hierbei werden Berufe mit ähnlichen Tätigkeiten, Anforderungen und Voraussetzungen zusammengefasst. Der Nachteil der Zusammenfassung, die Vergrößerung, kann später, wenn klar ist, welche Berufsfelder problematisch sind, problemlos wieder aufgehoben werden.

Die Fragestellung „Gibt es problematische Berufsfelder?“ ist von entscheidender Wichtigkeit, um die Aufmerksamkeit auf die akuten Brandherde zu richten und die Ressourcen zur Bekämpfung der Probleme an der 2. Schwelle gezielt einsetzen zu können.

Die Differenzierung der Berufsfelder nach unterschiedlicher Attraktivität ist relevant, da einerseits die Attraktivität mit dem Grad der Arbeitslosigkeit korreliert. Das heißt, je weniger attraktiv ein Beruf ist, desto mehr Menschen hören auf, nach vollendeter Ausbildung dieser Tätigkeit nachzugehen und melden sich arbeitssuchend. Andererseits, wenn Menschen mit Migrationshintergrund unverhältnismäßig häufig in wenig attraktiven Berufen zu finden sind, würde dies den Vorwurf der Diskriminierung erhärten und ein weiteres Handlungsfeld eröffnen (Chancengleichheit herstellen).

Die übernächste Tabelle (Tabelle 3.2) gibt für jedes Berufsfeld die Verbleibquote, den Prozentsatz der Erwerbslosen und jeweils die dazugehörigen stark besetzten Ausbildungsberufe an.

Je höher die Verbleibquote, desto eher arbeiten Auszubildende in ihrem erlernten Beruf. Die mittlere Verbleibquote liegt bei 55 %. Der Prozentsatz derjenigen, die sich nach der Ausbildung arbeitslos bzw. arbeitssuchend melden, kann aus einem Mangel an freien Stellen oder an mangelnder Bereitschaft resultieren, weiterhin in diesem Berufsfeld tätig sein zu wollen. Eine schematische Aufstellung soll dies verdeutlichen: Wie aus der Einleitung der Analyse der 2. Schwelle bereits hervorging, sollte der Fokus auf die Berufsfelder gelegt werden, deren Absolventen von über sechsmonatiger Arbeitslosigkeit bedroht sind (beide obere Felder).

Wie aus der Einleitung der Analyse der 2. Schwelle bereits hervorging, sollte der Fokus auf die Berufsfelder gelegt werden, deren Absolventen von über sechsmonatiger Arbeitslosigkeit bedroht sind (beide obere Felder).

In der nachfolgenden Tabelle sind die stark unterdurchschnittlichen Verbleibquoten und die stark überdurchschnittlichen Quoten bei den Erwerbslosen mit dem Symbol ▼ gekennzeichnet. Die Tabelle, die Informationen aus mehreren Quellen zusammenzieht („Berufsfeld“ und „Erwerbslos“ aus BIBB BWP 2/2010; Verbleibquote aus Schrier bwp Übergänge ins Beschäftigungssystem (2011), Tabelle (2009)), belegt sehr anschaulich, dass die unattraktiven Berufsfelder (d. h. niedrige Verbleibquote) identisch sind mit den Berufsfeldern, die einen Großteil der späteren Erwerbslosen stellen. Die mit dem Symbol ▲ gekennzeichneten Felder zeigen Berufsfelder, die kaum Probleme an der 2. Schwelle verzeichnen.

Lesebeispiel: Im ersten Berufsfeld sind z. B. Bauberufe aufgeführt. Zu diesen zählen z. B. Maurer und Dachdecker. Weniger als die Hälfte (43,9 %) der fertig Ausgebildeten arbeitet später in diesem Beruf. Fast jeder Vierte (23,5 %) meldet sich nach der Ausbildung erwerbslos.

Tabelle 3.1: Vierfelder-Schema Verbleibquote und Arbeitslosigkeit

		Verbleibquote	
		hoch	niedrig (= problematisch)
Arbeitslosigkeit	hoch	das Berufsfeld ist attraktiv aber es gibt zu wenig offene Stellen (z. B. Medienberufe)	es gibt vermutlich offene Stellen, die aber nicht besetzt werden, da die Berufe nicht attraktiv sind (z. B. Bauberufe, Köche/Köchinnen)
	niedrig	die Berufe sind attraktiv und die Ausbildungsabsolventen finden auch eine Stelle (z. B. Metall- und Elektroberufe)	die ehemaligen Auszubildenden können oder wollen nicht in ihrem erlernten Beruf arbeiten und finden aber eine Alternative (Branche ist unbestimmt)



Tabelle 3.2: Berufsfelder mit Verbleibquoten, Erwerbslosigkeit und stark besetzten Berufen

Berufs- oberfeld	Berufsfeld	Verbleib- quote (2009)	Erwerbs- los (2005 -2007)	Ausbildungsberuf
Produktionsbe- zogene Berufe	Bauberufe, Holz-, Kunststoffbe- und -verarbeitung	43,9 %▼	23,5 %▼	Maler/in und Lackierer/in, Tischler/in, Maurer und Dachdecker
	Elektroberufe	59,5 %▲	9,7 %▲	Elektroniker/in (Handwerk) und Elekt- roniker für Betriebstechnik
	Fahr-, Flugzeugbau, Wartungsberufe	56,20%	11,40%	Kraftfahrzeugmechatroniker/in, Mecha- troniker/in (?) und Kraftfahrzeugservi- cemechaniker
	Industrie-, Werkzeugmechaniker/innen	60,8 %▲	8,7 %▲	Industriemechaniker und Maschinen- und Anlagenführer
	Land-, Tier-, Forstwirtschaft, Gartenbau	41,4 %▼	21,3 %▼	Gärtner, Landwirt
	Metall-, Anlagenbau, Blech-konstruktio- n, Installation, Montierer/innen	54,10%	14,10%	Anlagenmechaniker/in für Sani- tär-, Heizungs- und Klimatechnik, Metallbauer/-in und Zerspanungsme- chaniker
	Back- Konditor-, Süßwarenherstellung	49,40%	14,40%	Bäcker
Primäre Dienst- leistungs- berufe (Einzel- handel)	Bank-, Versicherungsfachleute	76,1 %▲	4,1 %▲	Bankkaufmann/frau, Kauffrau für Ver- sicherung und Finanzen. Sozialversiche- rungsfachangestellte
	Groß-, Einzelhandelskaufleute	55,60%	12,10%	Kaufmann/frau im Einzelhandel, Kauf- mann im Groß- u. Außenhandel
	Hotel-, Gaststättenberufe, Hauswirt- schaft	43,0 %▼	18,7 %▼	Hotelfachmann/frau, Restaurantfach- mann /frau, Fachkraft im Gastgewerbe, Hauswirtschaftshelferin (§66 BBiG) und Fachfrau für Systemgastronomie (?)
	Köch(e/innen)	39,2 %▼	21,9 %▼	Koch/Köchin
	Kaufmännische Büroberufe	57,90%	12,80%	Bürokaufmann/frau, Hauswirtschaft- lerin, Industriekaufmann/frau, Kauf- mann/frau für Bürokommunikation (?), Steuerfachangestellte/r (?) und Rechts- anwaltsfachangestellte
	Sonstige kaufmännische Berufe (ohne Groß-, Einzelhandel, Kreditgewerbe)	66,9 %▲	8,6 %▲	Kauffrau für Spedition und Logis- tikdienstleistung, Pharmazeutisch- kaufmännische/r Angestellte/r (?) und Kaufmann/frau für Dialogmarketing (?)
	Verkaufsberufe	43,0 %▼	21,3 %▼	Verkäufer/in, Fachverkäufer/in im Le- bensmittelhandwerk
Sekund. Dienstl.- berufe	Berufe in der Körperpflege	40,6 %▼	16,1 %▼	Friseur/in
	Gesundheitsberufe ohne Approbation	59,8 %▲	7,3 %▲	Medizinische/r Fachangestellte/r, Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r und Tiermedizinische Fachangestellte (?)
	Dual Ausgebildete in restlichen Ausbil- dungsfeldern [Verbleibquote: Schrier, BWP, Übergänge ins Beschäftigungssys- tem; Tab./erwerblos: BiBB BWP 2/2010]		11,80%	Fachkraft für Lagerlogistik, Fach- lagerist/in, Fachinformatiker/-in, Verwaltungsfachangestellte, Me- diengestalterin Digital und Print, Haus- wirtschaftlerin, Augenoptikerin und Zahntechnikerin

Plakativ ausgedrückt, stellt für Bank- und Versicherungsangestellte die 2. Schwelle keine Hürde dar; im Gegensatz zu Bauberufen, die nach Abschluss ihrer Ausbildung oft vor einer Wand stehen.

Die einzelnen Berufe bzw. Berufsfelder unterscheiden sich neben Ausbildungsinhalten sowohl quantitativ als auch qualitativ. Quantitativ im Sinne von, wie viele Auszubildende ausgebildet werden jährlich geschlossen und wie hoch ist der Anteil von Männern und Frauen in dem jeweiligen Berufsfeld. Die Häufigkeit der gewählten Ausbildungsberufe gibt jedoch noch keinen Hinweis darauf, wie sie qualitativ bewertet werden können, da das verfügbare Angebot an Ausbildungsplätzen die Zahl möglicher Auszubildenden deckelt. Ein guter Indikator über die Attraktivität stellt das Verhältnis Bewerber pro Ausbildungsplatz dar, aber auch die Verbleibquoten im erlernten Beruf. Die allgemeine Attraktivität eines Berufes wird durch verschiedene Kriterien bestimmt. Darunter fallen, wie körperlich und geistig anstrengend die Tätigkeit ist, die Verteilung der Arbeitszeit (Schicht-, Spät- oder Wochenendarbeit), welchen sozialen Status dieser Beruf und damit sein Träger genießt, die Gehalts- und späteren Anstellungsperspektiven und nicht zuletzt, wie interessant und abwechslungsreich die Arbeit ist und welche Aufstiegsmöglichkeiten es gibt.

Weitere brauchbare Indikatoren, was die Attraktivität eines Ausbildungsberufs anbelangt, sind aber auch die Länge der Ausbildungsdauer und der vorausgesetzte Schulabschluss, da beide mit dem Niveau der Ausbildung positiv korrelieren.

Nachdem Berufe ihren Berufsfeldern zugeordnet wurden und jeweils mit Verbleibquote und prozentualem Risiko der Erwerbslosigkeit versehen wurden, wird im Anschluss (nachdem kurz auf die verwendeten Definitionen eingegangen wird) erfasst, welche Personengruppe in welchen Ausbildungsberufen wie stark vertreten ist.

## Verwendete Definitionen von Migrationshintergrund und ausländischer Staatsangehörigkeit

Im Folgenden werden die Definitionen von Migrationshintergrund und ausländischer Staatsangehörigkeit zitiert, um das vorliegende Datenmaterial korrekt interpretieren zu können.

Zuerst die vom BIBB und der BA (Bundesagentur für Arbeit) (im Rahmen einer Bewerberbefragung) verwendete Definition, wann Migrationshintergrund vorliegt:

### Verschiedene Definition des Migrationshintergrunds

In der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010 wurde das Vorliegen eines Migrationshintergrunds wie folgt indirekt definiert: „Bewerber/-innen, die in Deutschland geboren waren und alleine die deutsche Staatsangehörigkeit besaßen und ausschließlich Deutsch als Muttersprache gelernt hatten, gelten als Deutsche ohne Migrationshintergrund; für alle anderen wird von einem Migrationshintergrund ausgegangen“. Dies bedeutet allerdings, dass bei Jugendlichen, die zwar aus einer Familie mit einer Zuwanderungsgeschichte stammen, gleichzeitig aber einen deutschen Geburtsort, ausschließlich die Muttersprache Deutsch und

ausschließlich die deutsche Staatsangehörigkeit aufweisen, der Migrationshintergrund nicht identifiziert werden konnte. [zitiert aus BIBB Datenreport 2012 A 3.1]

Die Definition von Staatsangehörigkeit, wie sie bei der Stadt München im Rahmen von Fragebogen-Interviews erhoben wird: Frage nach der Staatsangehörigkeit (deutsch oder ...) und ob mindestens ein Elternteil nach 1955 aus dem Ausland zugewandert ist (Nein oder Ja ...).

Die Definition von ausländischer Staatsangehörigkeit, die für die BIBB-Zusatztabellen verwendet wurde: Als ausländische Auszubildende gelten alle Auszubildenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Dies bedeutet aber, dass auch Auszubildende, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind und nur Deutsch als Muttersprache sprechen, ebenso unter diese Kategorie fallen.

Die vorgefundenen Definitionen zu Migrationshintergrund und ausländischer Staatsangehörigkeit, lassen aber keine Aussagen zu, wenn es um die eingangs erwähnte Problematik der Nicht-Durchlässigkeit der sozialen Schichten geht (da der Bildungsabschluss und der Beruf der Eltern nicht erhoben wird) oder um die Chancengleichheit bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz (da nicht nach identifizierbaren Merkmalen gefragt wird, die darauf schließen lassen, dass der oder die Bewerber/-in einen Migrationshintergrund hat) (gleiches gilt für die anschließende Bewerbung um einen Arbeitsplatz).

## Auszubildende und deren Berufe

Im anschließenden Textabschnitt soll die Verteilung der jeweiligen Personengruppe (Frauen, Männer, mit und ohne Migrationshintergrund) auf die einzelnen Ausbildungsberufe untersucht werden. Ziel ist es, Antworten auf den Teil der Fragen zu geben, die Unterschiede in der Berufswahl zwischen den jeweiligen Gruppen vermuten und festzustellen, welcher Gestalt diese Unterschiede sind. Auch hier geht es wieder darum, später die Anstrengungen und Ressourcen gezielt einsetzen zu können, um Probleme an der 2. Schwelle zu bekämpfen.

Um Rückschlüsse über die Ausgangssituation für die 2. Schwelle zu ziehen, hilft Erstens eine Aufstellung der typisch gewählten Berufe getrennt nach Geschlecht. Hierbei geht es nicht um die Wertung der Attraktivität der einzelnen Berufe sondern, da Männer und Frauen sich auf jeden Ausbildungsberuf hin bewerben können, sondern um die geschlechtsspezifische Präferenz je Beruf (Siehe Vergleich Tabelle 5.1 mit Tabelle 5.2). Zweitens ein Vergleich zwischen Auszubildenden mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit für die einzelnen Berufe bzw. deren Rangplatz (wie häufig der Beruf gewählt wurde) (Siehe Vergleich Tabelle 5.3 mit Tabelle 5.4). Stellt man die Listen der Ausbildungsberufe männlicher Auszubildender mit und ohne deutscher Staatsangehörigkeit einander gegenüber, so gleichen sich diese auf den ersten Blick (Siehe Vergleich Tabelle 5.5 mit Tabelle 5.5). Erst eine Analyse unter Einbeziehung der Verbleibquote (als Indikator für die Attraktivität eines Berufes), lässt Unterschiede zu Tage treten. Trotz des zahlenmäßig starken Ungleichgewichtes zwischen Auszubildenden mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit, ist eine Auffälligkeit bei der Berufswahl von Frauen, was das Spektrum der gewählten Berufe angeht, festzustellen (Vergleich von Tabelle 5.7 mit Tabelle 5.8). Dieses Spektrum umfasst nur noch ganze fünf Ausbildungsberufe.

Die verwendeten Tabellen stammen vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Datensystem Auszubildende (DAZUBI), Zusatztabellen aus dem Jahr 2010 und wurden von uns um die Verbleibquote im Berufsfeld (aus Schrier, BWP, Übergänge ins Beschäftigungssystem) erweitert.

Als ausländische Auszubildende gelten hier alle Auszubildenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit.

Die Tabellen führen für jede Personengruppe die jeweils 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe auf. Damit berücksichtigen sie die überwiegende Mehrzahl der Auszubildenden. Dies wird deutlich, wenn jeweils ungefähr die Hälfte der Auszubildenden bereits auf die ersten sechs bis zehn Rangplätze der Berufe fällt (Zahlen in den Tabellen fett formatiert).

Bei den männlichen Auszubildenden (Tabelle 5.1) ist der Kfz-Mechatroniker der mit Abstand am häufigsten gewählte Beruf (18.081 Neuabschlüsse). Gefolgt vom Kaufmann im Einzelhandel. Produktionsbezogene Berufe im Metall- und Elektrobereich sind bei technik-affinen männlichen Auszubildenden populär und werden entsprechend oft nachgefragt. Bei Männern, die den Umgang mit Menschen hoch bewerten, sind Ausbildungsberufe im kaufmännischen Umfeld (Kaufmann im Einzelhandel/ Verkäufer) Berufe ihrer Wahl. Körperlich anstrengende Berufe wie z. B. Bauberufe, Fachlagerist sowie von ihrer Arbeitszeit unattraktive Berufe wie z. B. Bäcker oder Landwirt rangieren mit Ausnahme des Kochs (Platz 4) eher auf den unteren Plätzen der 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe. Unter den 25 von männlichen Auszubildenden am stärksten besetzten Ausbildungsberufen sind 26,96 % die Berufe mit niedrigen Verbleibquoten.

Bei den weiblichen Auszubildenden (Tabelle 5.2) werden insbesondere Berufe im Dienstleistungsbereich gewählt (kaufmännische Berufe in Einzelhandel und Büro sowie Berufe in der Körperpflege und Gesundheitsberufe ohne Approbation). Auffällig ist, dass in einer geringeren Anzahl von Berufsfeldern Ausbildungen begonnen werden und, mit Ausnahme des Friseurberufes, diese auch kaum im handwerklich-technischen Bereich sind. Unter den 25 von weiblichen Auszubildenden am stärksten besetzten Ausbildungsberufen sind 32,25 % die Berufe mit niedrigen Verbleibquoten.

Bei den deutschen (Tabelle 5.3) wie bei den Jugendlichen ohne deutsche Staatsangehörigkeit (Tabelle 5.4) rangieren kaufmännische Berufe ganz oben auf der Liste der am meisten gewählten Berufe. Geschlechtsübergreifend ist ein Unterschied zwischen Auszubildenden mit und ohne deutsche Staatsbürgerschaft auf den nachfolgenden Plätzen sichtbar. Bei Auszubildenden ohne deutsche Staatsbürgerschaft rangieren die weniger attraktiven Berufe weiter oben (z. B. Friseur, Hotel- und Gaststätten), während bei den Auszubildenden mit deutscher Staatsangehörigkeit qualitativ bessere Berufe (z. B. Kfz-Mechatroniker, Bankkaufmann) verstärkt gewählt werden. Unter den 25 von Auszubildenden mit deutscher Staatsangehörigkeit am stärksten besetzten Ausbildungsberufen sind 28,33 % die Berufe mit niedrigen Verbleibquoten. Unter den mit ausländischer Staatsangehörigkeit besetzten Ausbildungsberufen sind 39,83 % die Berufe mit niedrigen Verbleibquoten.

Die männlichen Auszubildenden mit (Tabelle 5.5) und ohne deutsche Staatsangehörigkeit (Tabelle 5.6) unterscheiden sich auf den ersten Blick in der Berufswahl nur unwesentlich. Mechaniker, Elektriker und Verkaufsberufe führen die vorderen Plätze an. Vergleicht man jedoch die Anzahl derjenigen, die Ausbildungen in Berufen mit stark unterdurchschnittlichen Verbleibquoten aufweisen, ergibt sich ein ganz anderes Bild und es zeigen sich deutliche Unterschiede.

Unter den 25 von männlichen Auszubildenden mit deutscher Staatsangehörigkeit am stärksten besetzten Ausbildungsberufen sind 26,77 % die Berufe mit niedrigen Verbleibquoten. Unter den 25 von männlichen Auszubildenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit am stärksten besetzten Ausbildungsberufen sind 37,64 % die Berufe mit niedrigen Verbleibquoten.

Die weiblichen Auszubildenden mit deutscher Staatsangehörigkeit (Tabelle 5.7) ergreifen vermehrt kaufmännische Berufe, wohin gegen Auszubildende ohne deutschen Pass (Tabelle 5.8) auffällig oft den Beruf Friseur sowie Gesundheitsberufe ohne Approbation wählen. Auffällig ist, dass die Berufswahl bei Auszubildenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit sich insbesondere auf 5 Ausbildungsberufe beschränkt (Friseurin, Verkäuferin, ZMA, Kauffrau im Einzelhandel, MFA). Die Auswahl der weiblichen Auszubildenden deutscher Staatsangehörigkeit zeigt ein breiteres Spektrum. Unter den 25 von weiblichen Auszubildenden mit deutscher Staatsangehörigkeit am stärksten besetzten Ausbildungsberufen sind 32,67 % die Berufe mit niedrigen Verbleibquoten. Unter den 25 von weiblichen Auszubildenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit besetzten Ausbildungsberufen sind 42,19 % die Berufe mit niedrigen Verbleibquoten.

Tabelle 5.1: Die 25 von männlichen Auszubildenden am stärksten besetzten Ausbildungsberufe, Deutschland 2010

Rang	Verbleibsquote im Berufsfeld (2009)	Ausbildungsberuf <sup>1</sup> (▼ = niedrige Verbleibsquote)	Neuabschlüsse
1	56,20%	Kraftfahrzeugmechatroniker	18081
2	55,60%	Kaufmann im Einzelhandel	14625
3	60,80%	Industriemechaniker	12279
4	39,2 %▼	Koch	10932
5	43,0 %▼	Verkäufer	10662
6	59,50%	Elektroniker (Handwerk)	10653
7	54,10%	Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- u. Klimatechnik	10272
8	--	Fachkraft für Lagerlogistik	8898
9	55,60%	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	8499
10	43,9 %▼	Maler und Lackierer	8238
11	--	Fachinformatiker	8175
12	43,9 %▼	Tischler	7479
13	54,10%	Metallbauer	7242
14	57,90%	Industrie Kaufmann	6753
15	56,20%	Mechatroniker	6309
16	57,90%	Bürokaufmann	5823
17	--	Fachlagerist	5772
18	76,10%	Bankkaufmann	5742
19	59,50%	Elektroniker für Betriebstechnik	5277
20	54,10%	Zerspanungsmechaniker	4956
21	41,4 %▼	Gärtner	4560
22	43,9 %▼	Maurer	3984
23	43,9 %▼	Dachdecker	3588
24	49,40%	Bäcker	3570
25	41,4 %▼	Landwirt	3324
Von den 195.693 Auszubildenden sind 52.767 in Berufen mit geringem Verbleib (= 26,96 %)			

Quelle: DAZUBI 2010, BIBB-Zusatztabellen

Tabelle 5.2: Die 25 von weiblichen Auszubildenden am stärksten besetzten Ausbildungsberufe, Deutschland 2010

Rang	Verbleibsquote im Berufsfeld (2009)	Ausbildungsberuf <sup>1</sup> (▼ = niedrige Verbleibsquote)	Neuabschlüsse
1	55,60%	Kauffrau im Einzelhandel	18720
2	43,0 %▼	Verkäuferin	16776
3	57,90%	Bürokauffrau	15273
4	59,80%	Medizinische Fachangestellte	13872
5	40,6 %▼	Friseurin	12489
6	57,90%	Industriekauffrau	11232
7	59,80%	Zahnmedizinische Fachangestellte	10851
8	43,0 %▼	Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk	10305
9	57,90%	Kauffrau für Bürokommunikation	10005
10	43,0 %▼	Hotelfachfrau	8433
11	76,10%	Bankkauffrau	7371
12	55,60%	Kauffrau im Groß- und Außenhandel	6252
13	57,90%	Steuerfachangestellte	4551
14	57,90%	Rechtsanwaltsfachangestellte	4068
15	--	Verwaltungsfachangestellte	3678
16	43,0 %▼	Restaurantfachfrau	3633
17	39,2 %▼	Köchin	3315
18	76,10%	Kauffrau für Versicherung und Finanzen	2883
19	43,0 %▼	Fachkraft im Gastgewerbe	2259
20	66,90%	Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung	2160
21	--	Mediengestalterin Digital und Print	2097
22	--	Hauswirtschafterin	1914
23	--	Augenoptikerin	1797
24	59,80%	Tiermedizinische Fachangestellte	1758
25	76,10%	Sozialversicherungsfachangestellte	1689
Von den 177.381 Auszubildenden sind 57.210 in Berufen mit geringem Verbleib (= 32,25 %)			

Quelle: DAZUBI 2010, BIBB-Zusatztabellen

Tabelle 5.3: Die 25 am stärksten von Auszubildenden mit deutscher Staatsangehörigkeit besetzten Ausbildungsberufe, Deutschland 2010

Rang	Verbleibsquote im Berufsfeld (2009)	Ausbildungsberuf <sup>1</sup> (▼ = niedrige Verbleibsquote)	Neuabschlüsse
1	55,60%	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	30702
2	43,0 %▼	Verkäufer/-in	24591
3	57,90%	Bürokaufmann/-kauffrau	20061
4	56,20%	Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	17613
5	57,90%	Industriekaufmann/-kauffrau	17577
6	55,60%	Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	14157
7	39,2 %▼	Koch/Köchin	13596
8	76,10%	Bankkaufmann/-kauffrau	12750
9	59,80%	Medizinische/-r Fachangestellte/-r	12750
10	60,80%	Industriemechaniker/-in	12486
11	57,90%	Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	12054
12	40,6 %▼	Friseur/-in	11871
13	43,0 %▼	Hotelfachmann/-fachfrau	10659
14	43,0 %▼	Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	10419
15	59,50%	Elektroniker/-in (Handwerk)	10185
16	54,10%	Anlagenmechaniker/-in für SHK	9672
17	59,80%	Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	9507
18	--	Fachkraft für Lagerlogistik	9321
19	43,9 %▼	Maler/-in und Lackierer/-in	8826
20	--	Fachinformatiker/-in	8532
21	43,9 %▼	Tischler/-in	8028
22	54,10%	Metallbauer/-in	6987
23	56,20%	Mechatroniker/-in	6567
24	--	Fachlagerist/-in	5874
25	57,90%	Steuerfachangestellte/-r	5814
Von den 310.599 Auszubildenden sind 87.990 in Berufen mit geringem Verbleib (= 28,33 %)			

Quelle: DAZUBI 2010, BIBB-Zusatztabellen



Tabelle 5.4: Die 25 am stärksten von Auszubildenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit besetzten Ausbildungsberufe, Deutschland 2010

Rang	Verbleibsquote im Berufsfeld (2009)	Ausbildungsberuf <sup>1</sup> (▼ = niedrige Verbleibsquote)	Neuabschlüsse
1	43,0 %▼	Verkäufer/-in	2847
2	55,60%	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	2643
3	40,6 %▼	Friseur/-in	2268
4	59,80%	Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	1422
5	59,80%	Medizinische/-r Fachangestellte/-r	1302
6	56,20%	Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	1068
7	76,10%	Bürokaufmann/-kauffrau	1032
8	43,0 %▼	Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	867
9	57,90%	Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	750
10	54,10%	Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- u. Klimatechnik	690
11	43,9 %▼	Maler/-in und Lackierer/-in	681
12	39,2 %▼	Koch/Köchin	651
13	43,0 %▼	Hotelfachmann/-fachfrau	648
14	59,50%	Elektroniker/-in (Handwerk)	630
15	55,60%	Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	594
16	--	Fachkraft für Lagerlogistik	564
17	43,0 %▼	Fachkraft im Gastgewerbe	474
18	60,80%	Industriemechaniker/-in	432
19	--	Fachlagerist/-in	426
20	57,90%	Industriekaufmann/-kauffrau	408
21	43,0 %▼	Restaurantfachmann/-fachfrau	399
22	76,10%	Bankkaufmann/-kauffrau	363
23	54,10%	Metallbauer/-in	363
24	66,90%	Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r	336
25	57,90%	Rechtsanwaltsfachangestellte/-r	321
Von diesen 22.179 Auszubildenden sind 8.835 in Berufen mit geringem Verbleib (= 39,83 %)			

Quelle: DAZUBI 2010, BIBB-Zusatztabellen

Tabelle 5.5: Die 25 am stärksten von männlichen Auszubildenden mit deutscher Staatsangehörigkeit besetzten Ausbildungsberufe, Deutschland 2010

Rang	Verbleibsquote im Berufsfeld (2009)	Ausbildungsberuf <sup>1</sup> (▼ = niedrige Verbleibsquote)	Neuabschlüsse
1	56,20%	Kraftfahrzeugmechatroniker	17028
2	55,60%	Kaufmann im Einzelhandel	13299
3	60,80%	Industriemechaniker	11862
4	39,2 %▼	Koch	10383
5	59,50%	Elektroniker (Handwerk)	10029
6	54,10%	Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- u. Klimatechnik	9582
7	43,0 %▼	Verkäufer	9342
8	--	Fachkraft für Lagerlogistik	8373
9	55,60%	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	8148
10	--	Fachinformatiker	7998
11	43,9 %▼	Maler und Lackierer	7575
12	43,9 %▼	Tischler	7245
13	54,10%	Metallbauer	6882
14	57,90%	Industrie Kaufmann	6597
15	56,20%	Mechatroniker	6186
16	76,10%	Bankkaufmann	5586
17	57,90%	Bürokaufmann	5490
18	--	Fachlagerist	5358
19	59,50%	Elektroniker für Betriebstechnik	5160
20	54,10%	Zerspanungsmechaniker	4716
21	41,4 %▼	Gärtner	4521
22	43,9 %▼	Maurer	3759
23	43,9 %▼	Dachdecker	3441
24	49,40%	Bäcker	3330
25	41,4 %▼	Landwirt	3318
Von diesen 185.208 Auszubildenden sind 49.584 in Berufen mit geringem Verbleib (= 26,77%)			

Quelle: DAZUBI 2010, BIBB-Zusatztabellen

Tabelle 5.6: Die 25 am stärksten von männlichen Auszubildenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit besetzten Ausbildungsberufe, Deutschland 2010

Rang	Verbleibsquote im Berufsfeld (2009)	Ausbildungsberuf <sup>1</sup> (▼ = niedrige Verbleibsquote)	Neuabschlüsse
1	55,60%	Kaufmann im Einzelhandel	1329
2	43,0 %▼	Verkäufer	1320
3	56,20%	Kraftfahrzeugmechatroniker	1056
4	54,10%	Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- u. Klimatechnik	690
5	43,9 %▼	Maler und Lackierer	663
6	59,50%	Elektroniker (Handwerk)	627
7	39,2 %▼	Koch	549
8	--	Fachkraft für Lagerlogistik	525
9	40,6 %▼	Friseur	423
10	60,80%	Industriemechaniker	417
11	--	Fachlagerist	411
12	54,10%	Metallbauer	360
13	55,60%	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	351
14	57,90%	Bürokaufmann	333
15	43,9 %▼	Fahrzeuglackierer	291
16	60,80%	Maschinen- und Anlagenführer	285
17	54,10%	Zerspanungsmechaniker	240
18	49,40%	Bäcker	240
19	43,0 %▼	Fachkraft im Gastgewerbe	237
20	43,9 %▼	Tischler	234
21	43,0 %▼	Hotelfachmann	228
22	43,9 %▼	Maurer	225
23	57,90%	Kaufmann für Bürokommunikation	210
24	43,0 %▼	Restaurantfachmann	210
25	56,20%	Kraftfahrzeugservicemechaniker	183
Von diesen 11.637 Auszubildenden sind 4.380 in Berufen mit geringem Verbleib (= 37,64 %)			

Quelle: DAZUBI 2010, BIBB-Zusatztabellen

Tabelle 5.7: Die 25 am stärksten von weiblichen Auszubildenden mit deutscher Staatsangehörigkeit besetzten Ausbildungsberufe, Deutschland 2010

Rang	Verbleibsquote im Berufsfeld (2009)	Ausbildungsberuf <sup>1</sup> (▼ = niedrige Verbleibsquote)	Neuabschlüsse
1	55,60%	Kauffrau im Einzelhandel	17403
2	43,0 %▼	Verkäuferin	15249
3	57,90%	Bürokauffrau	14574
4	59,80%	Medizinische Fachangestellte	12579
5	57,90%	Industriekauffrau	10980
6	40,6 %▼	Friseurin	10647
7	43,0 %▼	Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk	9540
8	57,90%	Kauffrau für Bürokommunikation	9468
9	59,80%	Zahnmedizinische Fachangestellte	9435
10	43,0 %▼	Hotelfachfrau	8013
11	76,10%	Bankkauffrau	7164
12	55,60%	Kauffrau im Groß- und Außenhandel	6009
13	57,90%	Steuerfachangestellte	4302
14	57,90%	Rechtsanwaltsfachangestellte	3762
15	--	Verwaltungsfachangestellte	3615
16	43,0 %▼	Restaurantfachfrau	3447
17	39,2 %▼	Köchin	3216
18	76,10%	Kauffrau für Versicherung und Finanzen	2778
19	--	Mediengestalterin Digital und Print	2046
20	66,90%	Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung	2043
21	43,0 %▼	Fachkraft im Gastgewerbe	2022
22	43,0 %▼	Hauswirtschafterin	1863
23	59,80%	Tiermedizinische Fachangestellte	1746
24	--	Augenoptikerin	1722
25	76,10%	Sozialversicherungsfachangestellte	1653
Von den 165.276 Auszubildenden sind 53.997 in Berufen mit geringem Verbleib (= 32,67 %)			

Quelle: DAZUBI 2010, BIBB-Zusatztabellen

Tabelle 5.8: Die 25 am stärksten von weiblichen Auszubildenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit besetzten Ausbildungsberufe, Deutschland 2010

Rang	Verbleibsquote im Berufsfeld (2009)	Ausbildungsberuf <sup>1</sup> (▼ = niedrige Verbleibsquote)	Neuabschlüsse
1	40,6 %▼	Friseurin	1845
2	43,0 %▼	Verkäuferin	1527
3	59,80%	Zahnmedizinische Fachangestellte	1416
4	55,60%	Kauffrau im Einzelhandel	1317
5	59,80%	Medizinische Fachangestellte	1293
6	43,0 %▼	Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk	765
7	57,90%	Bürokauffrau	699
8	57,90%	Kauffrau für Bürokommunikation	540
9	43,0 %▼	Hotelfachfrau	420
10	66,90%	Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte	333
11	57,90%	Rechtsanwaltsfachangestellte	306
12	57,90%	Industriekauffrau	252
13	57,90%	Steuerfachangestellte	246
14	55,60%	Kauffrau im Groß- und Außenhandel	243
15	43,0 %▼	Fachkraft im Gastgewerbe	237
16	76,10%	Bankkauffrau	207
17	43,0 %▼	Restaurantfachfrau	189
18	43,0 %▼	Hauswirtschaftshelferin (§66 BBiG)	126
19	66,90%	Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung	120
20	43,0 %▼	Fachfrau für Systemgastronomie	111
21	76,10%	Kauffrau für Versicherung und Finanzen	105
22	39,2 %▼	Köchin	102
23	--	Augenoptikerin	75
24	--	Zahntechnikerin	72
25	66,90%	Kauffrau für Dialogmarketing	69
Von diesen 12.615 Auszubildenden sind 5.322 in Berufen mit geringem Verbleib (= 42,19 %)			

Quelle: DAZUBI 2010, BIBB-Zusatztabellen

Zusammenfassend ergibt sich folgendes Bild (siehe Tabelle 5.9):

Auszubildende mit Migrationshintergrund sind überproportional stark in Ausbildungsberufen vertreten, die als unattraktiv eingestuft werden können. Dies gilt insbesondere für Frauen mit Migrationshintergrund.

Lesebeispiel: In der obersten Zeile sind die Werte aus der Tabelle 5.8 (Die 25 von weiblichen Auszubildenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit am stärksten besetzten Ausbildungsberufe). In dieser Tabelle wurde die Anzahl der Auszubildenden in Ausbildungsberufen mit niedriger Verbleibquote (mit Symbol ▼ gekennzeichnet) addiert und ihr

prozentualer Anteil ermittelt. Von den insgesamt 12.615 weiblichen Auszubildenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit, erlernten 5.322 einen Beruf, der eine niedrige Verbleibquote hat, dies entspricht 42,19 %. Vier von zehn Frauen mit Migrationshintergrund wechseln nach der Ausbildung den Beruf (oder werden arbeitslos?).

Im Gegensatz zu männlichen Auszubildenden mit deutscher Staatsangehörigkeit, von denen nur 26,77 %, also nur gut jeder vierte eine Ausbildung absolviert, die eine niedrige Verbleibquote hat und damit zu den eher unattraktiven Berufen gerechnet werden kann.

Tabelle 5.9: Auszubildende der verschiedenen Kategorien und deren Verbleibquote

Auszubildende nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit	in Berufen mit niedriger Verbleibquote
weibliche, ausländische Staatsangehörigkeit (Tab. 5.8)	42,19%
ausländische Staatsangehörigkeit (Tab. 5.4)	39,83%
männliche, ausländische Staatsangehörigkeit (Tab. 5.6)	37,64%
weibliche, deutsche Staatsangehörigkeit (Tab. 5.7)	32,67%
weibliche (Tab. 5.2)	32,25%
deutsche Staatsangehörigkeit (Tab. 5.3)	28,33%
männliche (Tab. 5.1)	26,96%
männliche, deutsche Staatsangehörigkeit (Tab. 5.5)	26,77%

Als Fazit kann gezogen werden, dass insbesondere weibliche Auszubildende ohne deutsche Staatsbürgerschaft mit Problemen an der 2. Schwelle konfrontiert sind und in besonderem Maße Unterstützung benötigen. Männliche Auszubildende mit ausländischer Staatsangehörigkeit gehören aber ebenfalls zu der Personengruppe, die besondere Hilfe beim Übergang an der 2. Schwelle benötigt. Art und Umfang der benötigten Hilfsangebote können so unterschiedlich sein, wie die Hilfesuchenden selbst. Um aber ein Angebot zu erstellen, das wirklich nachgefragt wird und effektiv ist, macht es Sinn mit den gefährdeten Auszubildenden zu sprechen und genau zuzuhören.

erlernter Beruf im Berufsfeld	Verbleibquote (2009)
Bauberufe, Holz-, Kunststoffbe- und-verarbeitung	43,90%
Verkaufsberufe (Einzelhandel)	43,00%
Hotel-, Gaststättenberufe, Hauswirtschaft	43,00%
Land-, Tier-, Forstwirtschaft, Gartenbau	41,40%
Berufe in der Körperpflege	40,60%
Köchinnen und Köche	39,20%

(Quelle: Schrier, BWP, Übergänge ins Beschäftigungssystem (2009)  
 (Die durchschnittliche Verbleibquote für alle Berufsfelder liegt bei 55 %)



## Fazit

Im abschließenden Teil werden noch einmal kurz die wesentlichen Punkte zusammengefasst, die teilweise Fragen zur Problematik an der 2. Schwelle beantworten. Leider konnten auf zahlreiche interessante Fragestellungen keine oder keine zufriedenstellenden Antworten gefunden werden. So muss die Analyse vorerst Antworten schuldig bleiben, wie z. B. auf die Frage, ob eine Diskriminierung wegen Migrationshintergrund oder Geschlecht an der 2. Schwelle durch eine erfolgreich absolvierte Ausbildung kompensiert wird?

Jedoch ist die Natur einer 1. Analyse die, einer ersten Bestandsaufnahme und dient als Arbeitsgrundlage für das weitere Vorgehen. Sie ist sozusagen der 1. Schritt – die Orientierungsphase – und ist entsprechend ausbaufähig.

### Die Analyse der 2. Schwelle lässt sich wie folgt zusammenfassen:

1. Die Probleme an der 2. Schwelle werden lebenswegentscheidend, wenn die Arbeitslosigkeit nach der Ausbildung mehr als sechs Monate andauert.
2. Die Probleme an der 2. Schwelle hängen mit dem gewählten Ausbildungsberuf zusammen. Die Verbleibquote (Wechsel des Berufsfeldes) im erlernten Beruf ist ein Indikator für die Höhe der Attraktivität des Berufs und des Risikos, arbeitslos zu werden.
3. Die Probleme an der 2. Schwelle betreffen in erster Linie Auszubildende ohne deutsche Staatsangehörigkeit und hier insbesondere Frauen.
4. Die Ursachen für die Probleme an der 2. Schwelle haben ihre Wurzeln möglicherweise schon sehr früh im Leben der Auszubildenden: Bereits während der Schulzeit.
5. Die Datenlage zur 2. Schwelle ist insgesamt spärlich. Die Daten beziehen sich meist auf ganz Deutschland und regionale Unterschiede (z. B. Angebot an Ausbildungsstellen und wirtschaftliche Situation im Raum München gegenüber ländlichen Gebieten in den neuen Bundesländern) – die teilweise erheblich sein können – werden nicht sichtbar, was Probleme bei der Lösungsfindung verursacht.

### Aus den Befunden lassen sich die folgenden Handlungsempfehlungen ableiten:

1. Präventive Maßnahmen müssen für Auszubildende gefährdeter Berufsfelder installiert werden, um niemanden dem Risiko auszusetzen, „Verlierer durch Arbeitslosigkeit“ (mehr als 6 Monate nach der Ausbildung arbeitssuchend) zu werden und mit großer Wahrscheinlichkeit für den Rest seines/ihrer Lebens beruflich auf der Verliererseite zu stehen.
2. Wie diese Hilfsangebote konkret aussehen, muss geklärt werden. Dafür ist der Dialog mit Betroffenen und all jenen notwendig, die im Netzwerk der Dualen Ausbildung einen Platz haben. Bewerbungstrainings in der Berufsschule sind sicher sinnvoll. Es bleibt die Frage, ob das ausreicht.
3. Das Bestreben, die sozialen Schichten (nach oben hin) durchlässiger zu machen und benachteiligte Kinder frühzeitig zu fördern, darf nicht nachlassen. Hier ist noch viel zu tun.
4. Um die Daten, die bereits von den unterschiedlichsten Seiten erhoben werden, regional nutzbar zu machen, wäre ein Zugriff auf die Daten notwendig, bevor zu größeren Kategorien zusammengefasst wird (um bspw. problematische Berufsfelder und Regionen identifizieren zu können und gezielt sinnvolle Unterstützungsmethoden, z. B. Berufsschulbesuche durch Agentur-Berater, ableiten zu können). Ebenso, wenn der Verbleib differenzierter wiedergegeben würde (Arbeitslosigkeit, Berufswechsel, Migrationshintergrund). Bis dahin sind die Daten aus Stichproben-Erhebungen und Einzelfallstudien eine erste Richtschnur.

## Literaturliste

Alexandra Wicht, Zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt - Regionale Unterschiede beim Übergang von der beruflichen Erstausbildung in Beschäftigung, MA-Arbeit zur Erlangung des Grades Master of Arts, Universität Siegen, 2010

Autorengruppe des BMBF, Christian Brzinsky-Fay, Carola Burkert, Christian Ebner, Rita Nikolai und Holger Seibert in WZB-Mitteilungen Heft 123, März 2009

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Datenreport 2012

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Datensystem Auszubildende (DAZUBI), Zusatztabellen  
BIBB-Report 16/11

IAB-Kurzbericht 10/ 2009 und „Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland“ (2012)

MAIER/ DORAU in BWP 2/2010

Mikrozensus 2005–2007

PISA, IGLU und OECD-Jahresberichte; Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg, 2009

Schrier, BWP, Übergänge ins Beschäftigungssystem (2009)

## 2. ANALYSE DER 2. SCHWELLE

Die vorliegende 2. Analyse der 2. Schwelle – dem Übergang von Ausbildung ins Erwerbsleben – ist die Fortsetzung der 1. Analyse aus dem Jahr 2013.

Diente die 1. Analyse als Arbeitsgrundlage für die Entwicklung von Produkten zu Problemen an der 2. Schwelle – einem der Schwerpunkte der beiden ViSA-Teilprojekte des ETC e. V. und der bfz gGmbH – und zur Validierung der Zielgruppenausrichtung, so werden im Folgenden die ersten Resultate aus der Arbeit mit den Produkten und Maßnahmen zu dieser Thematik vorgestellt.

Da die Grundlagen der Thematik (wie z. B. Definition und Bedeutung der 2. Schwelle) bereits ausführlich in der 1. Analyse behandelt wurden, soll hier nur stichpunktartig auf diese Punkte eingegangen werden. Um sich ein umfassendes Bild zur Situation an der 2. Schwelle zu machen, sei auf die vorhergehende 1. Analyse der 2. Schwelle von Vogt, Büchlmann und Pfab verwiesen. Außerdem gilt wieder, um eine bessere Lesbarkeit zu erzielen, dass zwar die männliche Form gewählt wurde, aber beide Geschlechter gemeint sind.

### Auszug aus den Ergebnissen der ersten Analyse

#### Welche Bedeutung hat der gescheiterte Übergang von der Berufsausbildung in die Beschäftigung?

Die Bedeutung kann kaum überschätzt werden, wenn man auf die teilweise dramatischen Folgen der Jugendarbeitslosigkeit in großen Teilen Europas blickt, wo Medien und Fachleute von einer „verlorenen Generation“ sprechen.

Warum und wann diese extreme Charakterisierung gerechtfertigt ist, zeigten die Ergebnisse der 1. Analyse zur 2. Schwelle. Von den „Verlierern durch Arbeitslosigkeit“ kann man sprechen, da Langzeitbeobachtungen ergeben haben, dass Auszubildende, die länger als sechs Monate im Anschluss an ihre Ausbildung arbeitslos waren, meist Erwerbsbiographien aufweisen, die gekennzeichnet sind von wiederkehrender Arbeitslosigkeit und lebenslang geringerem Einkommen. Diese „verlorenen Facharbeiter“ machen hierzulande zwar nur einen vergleichsweise kleinen prozentualen Teil aus, jedoch haben die Auszubildenden und die Ausbildungsbetriebe viel investiert und sind dabei, dies alles wieder zu verlieren. Verschärfend dazu ist eine Folge des demographischen Wandels der erwartete Fachkräftemangel in bestimmten Bereichen, der gesamtwirtschaftliche Einbußen nach sich zieht.

#### Welcher Zusammenhang haben Berufsart, Verbleibquote und Staatsangehörigkeit?

Das Risiko, vom Ausbildungsbetrieb nicht übernommen und folglich arbeitslos zu werden, hängt unter anderem vom gewählten Beruf ab. Berufe lassen sich nach dem Grad kategorisieren, in dem die Auszubildenden in ihrem erlernten Beruf verbleiben (Verbleibquote). Die Verbleibquoten im erlernten Beruf sind besonders niedrig bei den Köchinnen und Köchen (32,9 %), in Berufen der Körperpflege (40,6 %), in der Land-, Tier-, Forstwirtschaft, Gartenbau (41,4 %), in den Hotel-, Gaststättenberufen, Hauswirtschaft (43 %), Verkaufsberufe im Einzelhandel (43 %) und in den Bauberufen, Holz-, Kunststoffbe- und verarbeitung (43,9 %) (nach Schrier, BWP, Übergänge ins Beschäftigungssystem (2009)).

Im Rahmen der Zielgruppenbestimmung der beiden ViSA-Teilprojekte wurde in der 1. Analyse der 2. Schwelle erhoben, welche Personengruppen (unterschieden nach: mit oder ohne deutsche Staatsangehörigkeit; Männer oder Frauen) welche Ausbildungsberufe beginnen.

Die Auswertung ergab, dass bis zu 4 von 10 Auszubildende ohne deutsch Staatsangehörigkeit (und insbesondere die weiblichen Migrantinnen) Berufe erlernen, die eine geringe Verbleibquote haben und damit einem erhöhten Risiko ausgesetzt sind, zu den „Verlierern durch Arbeitslosigkeit“ zu werden. Im Gegensatz dazu, unterzeichnet nur 1 von 4 männlichen Auszubildenden mit deutscher Staatsangehörigkeit einen Ausbildungsvertrag in einem Beruf, der potentiell nach der Ausbildung nicht weitergeführt wird. Weiter hinten in dieser Analyse wird die Entwicklung der Ausbildungsabschlüsse in Verbindung mit der jeweiligen Verbleibquote aufgeführt und Veränderungen erläutert, die sich seit der 1. Analyse ergeben haben.

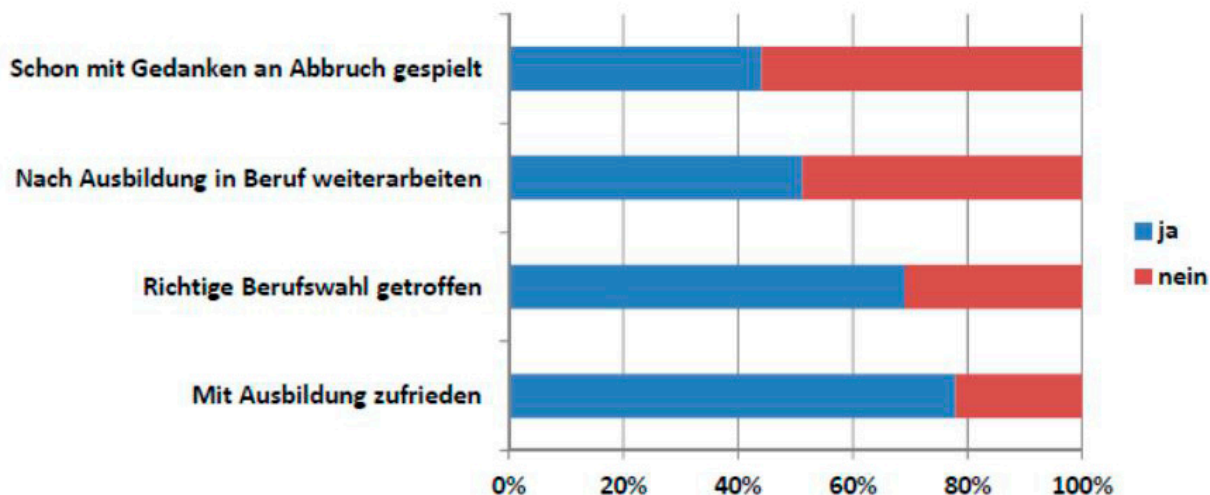
### Ergebnisse aus der Fragebogenerhebung

Zuvor jedoch sollen ein Teil der Ergebnisse der schriftlichen Befragung (Fragebogen an einer Berufsschule) aufgeführt und erläutert werden, die im Zusammenhang mit der 2. Schwelle stehen und teilweise unerwartet sind.

Die Auszubildenden erlernten einen Beruf (Verkäufer im Einzelhandel), der mit einer Verbleibquote von 43 %, hier stellvertretend verwendet werden soll, um Einblick in die Lebenswirklichkeit von jungen Menschen an der 2. Schwelle zu gewinnen, die mit Schwierigkeiten an der 2. Schwelle rechnen können. Die durchschnittliche Verbleibquote über alle Berufe liegt bei 55 %.

## Wie ist der Zusammenhang von Zufriedenheit mit der Ausbildung und beruflicher Perspektive?

Eine Befragung im Rahmen des ViSA-Projektes an einer Berufsschule für Einzelhandel, an der 400 Auszubildende teilgenommen haben, ergab unter anderem folgendes Ergebnis:



Quelle: ViSA-Befragung, Auswertung Patrick Riordan (2013)

Bei dem Befund fällt auf, dass, obwohl die überwiegende Mehrzahl mit der Berufswahl und anschließenden Ausbildung zufrieden waren, nur die Hälfte der Auszubildenden in dem Beruf weiterarbeiten wollen. Die Frage stellt sich: Warum will jemand nicht weiter machen, obwohl er/sie zufrieden damit waren? Scheinbar ist Zufriedenheit nicht genug, um jemanden auf seinem eingeschlagenen Berufsweg zu halten. Welches Interesse steckt hinter dem Berufswechsel? Ist es der Glaube, dass man Größeres vollbringen könnte oder sind der Gehaltscheck schlicht zu klein und die Arbeitszeiten nicht sozialverträglich? Die Antworten auf eine weitere ViSA-Befragung (weiter unten) sind hier erhellend.

### Wie ist der Zusammenhang zwischen Staatsangehörigkeit und Betriebsgröße?

Bei der Befragung von 150 Auszubildenden an der 2. Schwelle zeichnete sich ab, dass diejenigen mit deutscher Staatsangehörigkeit geringfügig zufriedener mit Ausbildungsberuf und -betrieb waren. Auffällig war, dass Auszubildende mit deutscher Staatsangehörigkeit deutlich häufiger in Betrieben mit mehr als 10 Mitarbeitern arbeiteten (29,7 % vs. 7,5 %). Dies passt auch zu anderen Erhebungen, wo ein positiver Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Mitarbeiterzufriedenheit gefunden wurde.

Die Daten lassen keinen Schluss zu, ob die größeren Probleme an der 2. Schwelle für Menschen ohne deutsche Staatsbürgerschaft nicht auch durch die Betriebsgröße (mit)erklärt werden können.

### Wie schätzen Auszubildende ihre Situation an der 2. Schwelle ein?

Über alle Berufe hinweg, werden im Durchschnitt der Auszubildenden von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen – so auch bei der vorliegenden Erhebung. Diese

Personengruppe hat den Schritt ins Erwerbsleben, die 2. Schwelle, erfolgreich gemeistert.

Interessant ist, wie es mit den verbleibenden "frischgebackenen Fachkräften" weitergeht, die nicht übernommen werden. Ein guter Teil arbeitet im erlernten Beruf aber in einem neuen Betrieb. Sie sammeln Berufserfahrung und setzen ihr erlerntes Wissen um – also auch hier kein Grund zur Sorge. Nicht erstaunlich: Je höher der schulische Bildungsabschluss, desto geringer ist der Unterstützungsbedarf beim Bewerbungsprozess.

Wie ergeht es aber denjenigen, die sich entschlossen haben, nicht mehr in ihrem erlernten Beruf weiter zu machen? Welche Anlaufstellen für Unterstützung kennen und nutzen sie? Bis auf wenige Ausnahmen gab es immer wieder eine Stelle, die in der ViSA-Befragung genannt wurde: Agentur für Arbeit.

Das heißt: Versucht man die "Verlierer durch Arbeitslosigkeit" frühzeitig zu erreichen, ist eine enge Kooperation mit der Agentur für Arbeit entscheidend.

Erkundigt man sich nach der Art der benötigten Unterstützung, so tun sich zwei Lager auf: Diejenigen, die keine Hilfe brauchen ("Ich schaff' das allein!") und die anderen, die gerne Hilfe beim Schreiben der Bewerbung hätten. Unklar bleibt, wie der Prozess bei einer beruflichen Neuorientierung – Welcher Beruf passt zu mir? – von stattem geht. Wer wird gefragt oder wird (wieder) niemand gefragt?

Diejenigen, die sich bewerben müssten, es aber nicht tun, fehlt manchmal die Motivation aber meist die Zeit, da sie sich auf die Abschlussprüfung ihrer Ausbildung vorbereiten müssen. Oftmals sind es genau die Auszubildenden mit schlechten Leistungen, die nicht übernommen werden und eine extrem aufwändige Prüfungsvorbereitung machen müssen. Hier ist eine Gruppe, die massive Unterstützung bei der Bewerbung benötigt, sobald die Prüfungen vorü-

ber sind, um sie nicht an die Gruppe der "Verlierer durch Arbeitslosigkeit" zu verlieren.

Die Umfrage ergab, dass gut 60 % der Ausbildungsbetriebe ihre Auszubildenden spätestens drei Monate vor Ende der Ausbildung darüber informierten, ob sie übernommen werden. Aus der (nicht repräsentativen) Befragung geht nicht hervor, ob die verbleibenden, im Ungewissen gelassenen 40 % mehrheitlich zu den Auszubildenden mit schlechten Leistungen gehören. Dies wäre nachvollziehbar, da der Betrieb einen zusätzlichen Motivationsabfall riskiert, wenn der Auszubildende erfährt, dass er nicht übernommen wird.

Das heißt: Auszubildende die nicht übernommen werden, gehören wahrscheinlich zu der Personengruppe, die sich erst nach den Prüfungen bewerben, wo sie unterdurchschnittlich abgeschlossen haben und die vergleichsweise spät über die Nichtübernahme in Kenntnis gesetzt werden. Alle Faktoren zusammen ebnen den Weg in Richtung "Verlierer durch Arbeitslosigkeit".

### **Gründe für die Unzufriedenheit mit der beruflichen Perspektive und deren Folgen**

Diejenigen, die sich rückblickend nicht mehr nochmals für die Ausbildung entschieden hätten, wurden nach den Gründen gefragt. Anzumerken ist hier, dass es sich um die Ausbildung zum Verkäufer im Einzelhandel handelte, was berufsspezifische Antworten lieferte, die nicht ohne weiteres auf andere Berufe mit geringer Verbleibquote übertragen werden können.

Die Gründe: Bezahlung schlecht, Arbeitszeiten schlecht, Arbeit ist stressig und macht keinen Spaß.

Die Lösung: schwierig.

Der Reihe nach. Die Bezahlung der Mitarbeiter in der freien Wirtschaft richtet sich nach der erwirtschafteten Leistung und dem Verhältnis von Angebot und Nachfrage. Im Einzelhandel, der im Wettbewerb untereinander und mit Online-Händlern steht, zählt jeder (eingesparte) Cent. Verkäufer, die Kunden nicht zum Kauf bewegen können, haben – streng genommen – keinen Gewinn erwirtschaftet. Und solange es mehr Verkäufer als offene Stellen gibt, bestimmt derjenige, der für das wenigste Geld bereit ist zu arbeiten das Lohnniveau. Wenn den Auszubildenden vorher klar ist, dass Verkauf der am schlechtesten bezahlte leichte Job und der am besten bezahlte schwere Job ist, dann ist das für alle Warnung und Ansporn zugleich.

Wenn man arbeiten muss, wenn die Freunde frei haben und man selbst Freizeit hat, wenn die anderen beschäftigt sind, dann ist das ein Problem. Die Arbeitszeiten, samstags und bis spät abends, sind belastend für das Familienleben und Freundschaften. Eine gewisse Linderung kommt mit der Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen und der damit verbundenen Vorzugsbehandlung bei der Arbeitszeitplanung. Als lediger Auszubildender – keine Familie und noch nicht lange dabei – ist es aber schwierig.

Der Stress im Einzelhandel hat zwei Gesichter: Massenansturm und gähnende Leere. Tagsüber muss der Auszubildende im verwaisten Laden meist Routinetätigkeiten verrichten, wobei sich die Zeit in die Länge zieht und

scheinbar kein Ende nimmt. Abends bricht das Chaos über ihn herein in Form marodierender Kundenscharen, die ihn in Stücke reißen und niedertrampeln. Er hetzt von einem zum anderen und es wird ihm nicht gedankt. Das ist ein so ganz anderes Leben als der Auszubildende es von seiner Schulzeit her kennt.

Und schließlich macht das Ganze dann auch noch keinen Spaß. Es ist klar, dass der Spaß-Faktor das Vorzeichen ändert, wenn man von der vertrauten Kundenseite auf die andere Seite, die des stets freundlichen und hilfsbereiten Verkäufers wechselt. Den meisten Auszubildenden war das vermutlich vorher schon klar, dass sie das gute Gefühl beim Shoppen wohl nicht mehr ganz so stark spüren werden, wenn sie mit ihrer Ausbildung beginnen und hinter der Ladentheke stehen. Teilt man die Auszubildenden in zwei Gruppen: Wunschberuf Verkäufer und Wunschberuf nicht bekommen, und fragt nach dem Grund, warum jemand die Ausbildung zum Verkäufer im Einzelhandel begonnen hat, dann wird klar, warum ein Teil die Ausbildung nicht wieder wählen würde. Wer seinen Wunschberuf nicht erlernen durfte und als Verkäufer unglücklich war, dem kann man nur wünschen, dass er irgendwann einmal in seinem Wunschberuf arbeiten kann. Diejenigen, deren Wunsch mit der Ausbildung zum Verkäufer in Erfüllung gegangen ist und die trotzdem unglücklich geworden sind, verdienen es, genauer betrachtet zu werden.

Die Gruppe "unglücklich im Wunschberuf" besteht aus Auszubildenden, deren Erwartungen nicht erfüllt wurden. Die Erwartungen basieren meist auf Informationen aus Medien (von Facebook bis Fernsehen), von Familie und Freunden, von Praktika und Berufsberatung. Hier ist die Aufgabe, ein möglichst realistisches Bild über die tatsächlichen Tätigkeiten (im Gegensatz zur Berufsbeschreibung), die tagtäglich anfallen, frühzeitig zu vermitteln und klar zu kommunizieren. Ebenso, wie sich die Tätigkeiten in der Ausbildungszeit von denen der Berufstätigkeit unterscheiden. Wichtig ist hier, die unterschiedlichen Interessenslagen der Beteiligten zu berücksichtigen und einer verzerrten Präsentation vorzubeugen.

Wer Informationen über den Beruf aus bspw. dem Fernsehen bezieht, bekommt oftmals ein reißerisches und aufregenderes – kurz unterhaltsameres – Bild über die anfallenden Tätigkeiten präsentiert. Nicht jeder Rechtsanwaltsgehilfe hat einen Arbeitsalltag wie der Assistent von Ben Matlock (amerikanische Rechtsanwaltsserie). Facebook-Freunde schildern möglicherweise ihre Berufe in einem besseren Licht, um nicht als traurige Figur dastehen zu müssen, die nicht so geliked wird. Bei Sozialen Netzwerken dreht sich viel um Selbstdarstellung, was es zu berücksichtigen gilt, wenn sie als Informationsquellen genützt werden. Familie und Freunde meinen es in der Regel gut mit ihren Ratschlägen zur Berufswahl. Ob ihre gutgemeinten Ratschläge auch auf tatsächlichen Fakten beruhen, hängt vom Einzelfall ab. Der Vater beispielsweise kann seinem Sohn durchaus den eigenen Beruf schildern und möglicherweise führt dieser zufrieden die Familientradition fort. Die Schnelllebigkeit und der ständige Wandel machen nun aber auch vor der Arbeitswelt nicht halt und familiäre Empfehlungssysteme müssen dies beachten. Freunde unterstellen sich implizit eine größere Ähnlichkeit, was Einstellungen und Vorlieben angeht, als es tatsächlich der Fall ist. So kann es leicht sein, dass der Traumberuf des Freundes nicht so herrlich ist, wie erwartet. Praktika kön-

nen dem Interessenten durchaus ein realistisches Bild der Tätigkeiten geben, vorausgesetzt, der Praktikumsbetrieb verspricht nicht das Blaue vom Himmel, um einen Auszubildenden zu gewinnen. Klar: Je unverfälschter das Praktikum, desto wahrscheinlicher ist der Auszubildende später zufrieden, wenn er sich dafür entschieden hat. Abschließend gibt es die Berufsberatung der Agentur für Arbeit, deren Aufgabe es ist, ein realistisches Bild der Tätigkeiten in den verschiedenen Ausbildungsberufen zu vermitteln, damit die Erwartungen möglichst dicht an dem tatsächlichen Geschehen sind. Hier stellt sich aber die Frage, wie realistisch diese Forderung ist: Letztlich hat der Berufsberater sein Wissen über den jeweiligen Beruf angelesen, bestenfalls mittels Gesprächen mit Praktikern vertieft und damit aus zweiter Hand. Hier ist die ständige Qualifizierung und enge Vernetzung mit Ausbildungsbetrieben entscheidend für die Qualität der Beratung. Das BERUFENET der Agentur für Arbeit ist eine qualitativ gute Quelle für berufsspezifische Informationen, jedoch ist es mühsam sich von Aerobic-Trainer/in bis Zytologieassistent/in durchzuklicken, um sich ein umfassendes Bild zu verschaffen, wobei die Berufsbeschreibung nicht deckungsgleich mit den konkreten Tätigkeiten sein muss und über die Häufigkeit der einzelnen Tätigkeiten keine Aussage gemacht werden kann, da sie von vielen Faktoren abhängt (Betrieb, Konjunktur, Befähigung des Auszubildenden u.v.m.) – hier braucht es gut ausgebildete Spezialisten (Berufsberater), um zu beurteilen, welcher Beruf den Neigungen und Fähigkeiten entsprechen.

Zusammenfassend kann man sagen, dass die Berufswahl risikobehaftet ist und es keine hundertprozentige Methode gibt, die Interessenten auf das vorzubereiten, was sie erwartet. Wenn Fehler in der Berufswahl aber nicht ausgeschlossen werden können, dann ist es wichtig, eine berufliche Korrektur und Umorientierung möglichst problemlos zu gestalten, sei es durch Anrechnung erworbener Fähigkeiten oder wohlwollende Akzeptanz (anstelle unterstelltem Mangel an Durchhaltevermögen), wenn ein Auszubildender eingesehen hat, dass der gewählte Beruf nicht zu ihm passt.

### **Somit lässt sich folgendes Resümee ziehen**

Die 2. Analyse der 2. Schwelle bestätigt die Ergebnisse der 1. Analyse, dass insbesondere Auszubildende ohne deutsche Staatsangehörigkeit Berufe erlernen (müssen), die für sie oftmals keine tragfähige Zukunftsperspektive bieten. Sie werden auch überproportional in Kleinbetrieben ausgebildet, die Auszubildende früher und intensiver in den regulären Arbeitsprozess einbinden (müssen) als Großbetriebe mit eigenen Ausbildungsabteilungen – dies schlägt sich auch auf die Zufriedenheit nieder. Obwohl die überwiegende Mehrzahl der Auszubildenden, unabhängig von der Staatsangehörigkeit, mit Berufswahl und Ausbildung zufrieden waren, wollte jeder Zweite nicht mehr in dem Beruf (hier: Verkäufer oder Kaufleute im Einzelhandel) weiterarbeiten. Grund hierfür waren die Bezahlung, die Arbeitszeiten, das Stressniveau und dass die Arbeit keine Freude mache. Wie oben bereits ausgeführt, sind manche Faktoren unveränderlich und der Auszubildende muss sich damit arrangieren oder tatsächlich einen anderen Beruf ergreifen. Andere Faktoren betreffen die Passung zwischen Mensch und Tätigkeit, wobei das Problem der Berufsfindung zukünftig tendenziell wächst, da in einer globalisierten Arbeitswelt mit fortschreitender Spezial-

sierung, die Anforderungen an eine Arbeitskraft immer schwerer beschreib- und damit vermittelbar werden. Junge Erwachsene, die ihre Ausbildung abgeschlossen haben, wenden sich hilfe- und orientierungssuchend meist an die Agentur für Arbeit, wenn sie nicht wissen, wo und als was es beruflich weiter gehen soll. Das ist eine enorme Last und Verantwortung. Insbesondere wenn man berücksichtigt, dass die Ratsuchenden oftmals schlechte Abschlussnoten haben, sich nicht rechtzeitig bewerben konnten, da sie sich (intensiver als andere) auf die Abschlussprüfung vorbereiten mussten, und auch von der Nicht-Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb relativ spät erfahren haben. Wer dann noch keinen realistischen Plan hat, wie es weiter gehen soll, der läuft Gefahr, länger als sechs Monate arbeitslos und damit zu den "Verlierern durch Arbeitslosigkeit" zu werden, einem Schicksal, das um jeden Preis vermieden werden muss.

Soweit die Ergebnisse aus den Fragebogenerhebungen. Im Anschluss folgt die Auswertung von Fremddaten, die überregional erhoben wurden und Tendenzen in den einzelnen Berufsfeldern aufzeigen.

## **Tendenzen aus statistischen Erhebungen**

Im nachfolgenden Teil wird die Analyse der Verbleibquoten in den jeweiligen Berufen wieder aufgenommen. Wie bereits in der 1. Analyse festgestellt und am Anfang dieser 2. Analyse kurz wiederholt, geht es bei den Verbleibquoten um den Anteil derjenigen Auszubildenden, die nach ihrer Ausbildung in ihrem Beruf arbeiten bzw. die wechseln. Diese Daten erlauben es, abzuschätzen, welche und wie viele Auszubildende potentiell davon bedroht sind, zu „Verlierern durch Arbeitslosigkeit“ zu werden (länger als sechs Monate arbeitslos nach der Ausbildung) und wo dementsprechend Handlungs- und Hilfebedarf besteht.

Das Augenmerk wird auf die Entwicklung in Berufen mit geringer Verbleibquote gelegt, wie sich dort die Zahlen der neu abgeschlossenen Auszubildenden, in Abhängigkeit von Geschlecht und Staatsangehörigkeit, entwickelt haben.



Tabelle 1.1: Berufsfelder mit Verbleibquoten, Erwerbslosigkeit und stark besetzten Berufen

Berufs- oberfeld	Berufsfeld	Verbleib- quote (2009)	Erwerbs- los (2005 -2007)	Ausbildungsberuf
Produktionsbe- zogene Berufe	Bauberufe, Holz-, Kunststoffbe- und -verarbeitung	43,9 %▼	23,5 %▼	Maler/in und Lackierer/in, Tischler/in, Maurer und Dachdecker, Zimmerer/in
	Elektroberufe	59,5 %▲	9,7 %▲	Elektroniker/in (Handwerk) und Elekt- roniker für Betriebstechnik
	Fahr-, Flugzeugbau, Wartungsberufe	56,20%	11,40%	Kraftfahrzeugmechatroniker/in, Mecha- troniker/in (?) und Kraftfahrzeugservi- cemechaniker
	Industrie-, Werkzeugmechaniker/innen	60,8 %▲	8,7 %▲	Industriemechaniker und Maschinen- und Anlagenführer
	Land-, Tier-, Forstwirtschaft, Gartenbau	41,4 %▼	21,3 %▼	Gärtner, Landwirt
	Metall-, Anlagenbau, Blech-konstruktio- n, Installation, Montierer/innen	54,10%	14,10%	Anlagenmechaniker/in für Sani- tär-, Heizungs- und Klimatechnik, Metallbauer/-in und Zerspanungsme- chaniker
	Back- Konditor-, Süßwarenherstellung	49,40%	14,40%	Bäcker
Primäre Dienst- leistungs- berufe	Bank-, Versicherungsfachleute	76,1 %▲	4,1 %▲	Bankkaufmann/frau, Kauffrau für Ver- sicherung und Finanzen. Sozialversiche- rungsfachangestellte
	Groß-, Einzelhandelskaufleute	55,60%	12,10%	Kaufmann/frau im Einzelhandel, Kauf- mann im Groß- u. Außenhandel
	Hotel-, Gaststättenberufe, Hauswirt- schaft	43,0 %▼	18,7 %▼	Hotelfachmann/frau, Restaurantfach- mann /frau, Fachkraft im Gastgewerbe, Hauswirtschaftshelferin (§66 BBiG) und Fachfrau für Systemgastronomie (?)
	Köch(e/innen)	39,2 %▼	21,9 %▼	Koch/Köchin
	Kaufmännische Büroberufe	57,90%	12,80%	Bürokaufmann/frau, Hauswirtschaf- terin, Industriekaufmann/frau, Kauf- mann/frau für Bürokommunikation (?), Steuerfachangestellte/r (?) und Rechts- anwaltsfachangestellte
	Sonstige kaufmännische Berufe (ohne Groß-, Einzelhandel, Kreditgewerbe)	66,9 %▲	8,6 %▲	Kauffrau für Spedition und Logis- tikdienstleistung, Pharmazeutisch- kaufmännische/r Angestellte/r (?) und Kaufmann/frau für Dialogmarketing (?), Automobilkaufmann/frau (?), Immobilienkaufmann/frau, Tourismus- kaufmann/frau
	Verkaufsberufe (Einzelhandel)	43,0 %▼	21,3 %▼	Verkäufer/in, Fachverkäufer/in im Le- bensmittelhandwerk
Sekund. Dienstl.- berufe	Berufe in der Körperpflege	40,6 %▼	16,1 %▼	Friseur/in
	Gesundheitsberufe ohne Approbation	59,8 %▲	7,3 %▲	Medizinische/r Fachangestellte/r, Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r und Tiermedizinische Fachangestellte
	Dual Ausgebildete in restlichen Ausbil- dungsfeldern		11,80%	Fachkraft für Lagerlogistik, Fach- lagerist/in, Fachinformatiker/-in, Verwaltungsfachangestellte, Me- diengestalterin Digital und Print, Haus- wirtschafterin, Augenoptikerin und Zahntechnikerin

(Quelle: Verbleibquote: Schrier, BWP, Übergänge ins Beschäftigungssystem; Tab./erwerbslos: BIBB BWP 2/2010)

Zeichenerklärung:

▼ = schlechte/niedrige Verbleibquote

▲ = gute/hohe Verbleibquote

▲ = niedrige Erwerbslosenquote

▼ = hohe Erwerbslosenquote



Tabelle 1.2: Die 25 von männlichen Auszubildenden am stärksten besetzten Ausbildungsberufe, Deutschland 2012

Rang	Verbleibsquote im Berufsfeld (2009)	Ausbildungsberuf (▼ = niedrige Verbleibsquote)	Neuabschlüsse (2012)
1	56,20%	Kraftfahrzeugmechatroniker	19125
2	55,60%	Kaufmann im Einzelhandel	14364
3	60,80%	Industriemechaniker	13479
4	59,50%	Elektroniker (Handwerk)	11106
5	54,10%	Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- u. Klimatechnik	10188
6	43,0 %▼	Verkäufer	10152
7	--	Fachinformatiker	9681
8	--	Fachkraft für Lagerlogistik	9306
9	55,60%	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	8994
10	39,2 %▼	Koch	8262
11	57,90%	Industriekaufmann	7758
12	56,20%	Mechatroniker	7413
13	43,9 %▼	Tischler	7149
14	43,9 %▼	Maler und Lackierer	6741
15	54,10%	Metallbauer	6684
16	54,10%	Zerspanungsmechaniker	6555
17	76,10%	Bankkaufmann	6267
18	59,50%	Elektroniker für Betriebstechnik	6027
19	--	Fachlagerist	5406
20	57,90%	Bürokaufmann	5379
21	41,4 %▼	Gärtner	3996
22	43,9 %▼	Maurer	3921
23	60,80%	Maschinen- und Anlagenführer	3510
24	43,9 %▼	Zimmerer	3477
25	66,90%	Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	3294
Von den 198.234 Auszubildenden sind 43.698 in Berufen mit geringem Verbleib (= 22,04 %)			

Quelle: DAZUBI 2014, BIBB-Zusatztabellen

Tabelle 1.3: Die 25 von weiblichen Auszubildenden am stärksten besetzten Ausbildungsberufe, Deutschland 2012

Rang	Verbleibsquote im Berufsfeld (2009)	Ausbildungsberuf (▼ = niedrige Verbleibsquote)	Neuabschlüsse (2012)
1	55,60%	Kauffrau im Einzelhandel	17538
2	43,0 %▼	Verkäuferin	16002
3	57,90%	Bürokauffrau	14409
4	59,80%	Medizinische Fachangestellte	14016
5	57,90%	Industriekauffrau	12006
6	59,80%	Zahnmedizinische Fachangestellte	11328
7	40,6 %▼	Friseurin	10461
8	57,90%	Kauffrau für Bürokommunikation	9279
9	43,0 %▼	Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk	8349
10	43,0 %▼	Hotelfachfrau	7116
11	76,10%	Bankkauffrau	7056
12	55,60%	Kauffrau im Groß- und Außenhandel	6597
13	57,90%	Steuerfachangestellte	4812
14	--	Verwaltungsfachangestellte	3750
15	57,90%	Rechtsanwaltsfachangestellte	3690
16	76,10%	Kauffrau für Versicherung und Finanzen	2691
17	43,0 %▼	Restaurantfachfrau	2487
18	39,2 %▼	Köchin	2460
19	66,90%	Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung	2370
20	--	Mediengestalterin Digital und Print	2058
21	59,80%	Tiermedizinische Fachangestellte	1875
22	76,10%	Sozialversicherungsfachangestellte	1830
23	66,90%	Automobilkauffrau	1803
24	66,90%	Immobilienkauffrau	1770
25	66,90%	Tourismuskauffrau	1728
Von den 167.481 Auszubildenden sind 46.875 in Berufen mit geringem Verbleib (= 27,99 %)			

Quelle: DAZUBI 2014, BIBB-Zusatztabellen

Tabelle 1.4: Die 25 am stärksten von Auszubildenden mit deutscher Staatsangehörigkeit besetzten Ausbildungsberufe, Deutschland 2012

Rang	Verbleibsquote im Berufsfeld (2009)	Ausbildungsberuf (▼ = niedrige Verbleibsquote)	Neuabschlüsse (2012)
1	55,60%	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	29133
2	43,0 %▼	Verkäufer/-in	23280
3	57,90%	Industriekaufmann/-kauffrau	19305
4	57,90%	Bürokaufmann/-kauffrau	18801
5	56,20%	Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	18684
6	55,60%	Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	14961
7	60,80%	Industriemechaniker/-in	13824
8	76,10%	Bankkaufmann/-kauffrau	12972
9	59,80%	Medizinische/-r Fachangestellte/-r	12918
10	57,90%	Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	10992
11	59,50%	Elektroniker/-in (Handwerk)	10632
12	--	Fachinformatiker/-in	10140
13	39,2 %▼	Koch/Köchin	10077
14	40,6 %▼	Friseur/-in	9900
15	--	Fachkraft für Lagerlogistik	9798
16	59,80%	Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	9597
17	54,10%	Anlagenmechaniker/-in für SHK	9534
18	43,0 %▼	Hotelfachmann/-fachfrau	9129
19	43,0 %▼	Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	8466
20	43,9 %▼	Tischler/-in	7794
21	56,20%	Mechatroniker/-in	7773
22	43,9 %▼	Maler/-in und Lackierer/-in	7290
23	54,10%	Zerspanungsmechaniker	6573
24	54,10%	Metallbauer/-in	6366
25	57,90%	Steuerfachangestellte/-r	6336
Von den 304.275 Auszubildenden sind 75.936 in Berufen mit geringem Verbleib (= 24,96 %)			

Quelle: DAZUBI 2014, BIBB-Zusatztabellen

Tabelle 1.5: Die 25 am stärksten von Auszubildenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit besetzten Ausbildungsberufe, Deutschland 2012

Rang	Verbleibsquote im Berufsfeld (2009)	Ausbildungsberuf (▼ = niedrige Verbleibsquote)	Neuabschlüsse (2012)
1	43,0 %▼	Verkäufer/-in	2877
2	55,60%	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	2769
3	40,6 %▼	Friseur/-in	1995
4	59,80%	Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	1830
5	59,80%	Medizinische/-r Fachangestellte/-r	1314
6	56,20%	Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	1149
7	76,10%	Bürokaufmann/-kauffrau	987
8	43,0 %▼	Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	837
9	54,10%	Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- u. Klimatechnik	789
10	57,90%	Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	783
11	43,0 %▼	Hotelfachmann/-fachfrau	741
12	59,50%	Elektroniker/-in (Handwerk)	675
13	--	Fachkraft für Lagerlogistik	648
14	39,2 %▼	Koch/Köchin	642
15	55,60%	Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	630
16	43,9 %▼	Maler/-in und Lackierer/-in	600
17	60,80%	Industriemechaniker/-in	465
18	57,90%	Industriekaufmann/-kauffrau	459
19	--	Fachlagerist/-in	444
20	60,80%	Maschinen- und Anlagenführer/ in	429
21	54,10%	Metallbauer/-in	426
22	57,90%	Steuerfachangestellte/-r	372
23	43,0 %▼	Fachkraft im Gastgewerbe	357
24	76,10%	Bankkaufmann/-kauffrau	351
25	54,10%	Zerspanungsmechaniker	348
Von diesen 22.917 Auszubildenden sind 8.049 in Berufen mit geringem Verbleib (= 35,12 %)			

Quelle: DAZUBI 2014, BIBB-Zusatztabellen

Tabelle 1.6: Die 25 am stärksten von männlichen Auszubildenden mit deutscher Staatsangehörigkeit besetzten Ausbildungsberufe, Deutschland 2012

Rang	Verbleibsquote im Berufsfeld (2009)	Ausbildungsberuf (▼ = niedrige Verbleibsquote)	Neuabschlüsse (2012)
1	56,20%	Kraftfahrzeugmechatroniker	17985
2	60,80%	Industriemechaniker	13029
3	55,60%	Kaufmann im Einzelhandel	12951
4	59,50%	Elektroniker (Handwerk)	10440
5	--	Fachinformatiker	9450
6	54,10%	Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	9405
7	43,0 %▼	Verkäufer	8880
8	--	Fachkraft für Lagerlogistik	8688
9	55,60%	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	8628
10	39,2 %▼	Koch	7716
11	57,90%	Industriekaufmann	7596
12	56,20%	Mechatroniker	7251
13	43,9 %▼	Tischler	6972
14	54,10%	Metallbauer	6261
15	54,10%	Zerspanungsmechaniker	6213
16	43,9 %▼	Maler und Lackierer	6165
17	76,10%	Bankkaufmann	6129
18	59,50%	Elektroniker für Betriebstechnik	5853
19	57,90%	Bürokaufmann	5100
20	--	Fachlagerist	4980
21	41,4 %▼	Gärtner	3942
22	43,9 %▼	Maurer	3702
23	43,9 %▼	Zimmerer	3426
24	41,4 %▼	Landwirt	3264
25	43,9 %▼	Dachdecker	3147
Von diesen 187.173 Auszubildenden sind 47.214 in Berufen mit geringem Verbleib (= 25,22 %)			

Quelle: DAZUBI 2014, BIBB-Zusatztabellen

Tabelle 1.7: Die 25 am stärksten von männlichen Auszubildenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit besetzten Ausbildungsberufe, Deutschland 2012

Rang	Verbleibsquote im Berufsfeld (2009)	Ausbildungsberuf (▼ = niedrige Verbleibsquote)	Neuabschlüsse (2012)
1	55,60%	Kaufmann im Einzelhandel	1413
2	43,0 %▼	Verkäufer	1272
3	56,20%	Kraftfahrzeugmechatroniker	1140
4	54,10%	Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	783
5	59,50%	Elektroniker (Handwerk)	663
6	--	Fachkraft für Lagerlogistik	621
7	43,9 %▼	Maler und Lackierer	576
8	39,2 %▼	Koch	546
9	60,80%	Industriemechaniker	450
10	--	Fachlagerist	426
11	54,10%	Metallbauer	423
12	60,80%	Maschinen- und Anlagenführer	420
13	55,60%	Kaufmann im Groß- und Außenhandel	366
14	40,6 %▼	Friseur	363
15	54,10%	Zerspanungsmechaniker	342
16	43,9 %▼	Fahrzeuglackierer	306
17	57,90%	Bürokaufmann	276
18	43,0 %▼	Hotelfachmann	246
19	--	Fachinformatiker	231
20	43,9 %▼	Maurer	219
21	66,90%	Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung	189
22	49,40%	Bäcker	186
23	43,0 %▼	Fachkraft im Gastgewerbe	180
24	43,9 %▼	Tischler	177
25	59,50%	Elektroniker für Betriebstechnik	174
Von diesen 11.988 Auszubildenden sind 3.885 in Berufen mit geringem Verbleib (= 32,41 %)			

Quelle: DAZUBI 2014, BIBB-Zusatztabellen

Tabelle 1.8: Die 25 am stärksten von weiblichen Auszubildenden mit deutscher Staatsangehörigkeit besetzten Ausbildungsberufe, Deutschland 2012

Rang	Verbleibsquote im Berufsfeld (2009)	Ausbildungsberuf (▼ = niedrige Verbleibsquote)	Neuabschlüsse (2012)
1	55,60%	Kauffrau im Einzelhandel	16182
2	43,0 %▼	Verkäuferin	14400
3	57,90%	Bürokauffrau	13698
4	59,80%	Medizinische Fachangestellte	12720
5	57,90%	Industriekauffrau	11709
	59,80%	Zahnmedizinische Fachangestellte	9513
	40,6 %▼	Friseurin	8829
6	57,90%	Kauffrau für Bürokommunikation	8655
7	43,0 %▼	Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk	7623
8	76,10%	Bankkauffrau	6843
9	43,0 %▼	Hotelfachfrau	6621
10	55,60%	Kauffrau im Groß- und Außenhandel	6333
11	57,90%	Steuerfachangestellte	4515
12	--	Verwaltungsfachangestellte	3669
13	57,90%	Rechtsanwaltsfachangestellte	3366
14	76,10%	Kauffrau für Versicherung und Finanzen	2589
15	39,2 %▼	Köchin	2364
16	43,0 %▼	Restaurantfachfrau	2325
17	66,90%	Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung	2226
18	--	Mediengestalterin Digital und Print	2031
19	59,80%	Tiermedizinische Fachangestellte	1857
20	76,10%	Sozialversicherungsfachangestellte	1788
21	66,90%	Immobilienkauffrau	1734
22	66,90%	Automobilkauffrau	1725
23	--	Augenoptikerin	1659
Von den 154.974 Auszubildenden sind 42.162 in Berufen mit geringem Verbleib (= 27,21 %)			

Quelle: DAZUBI 2014, BIBB-Zusatztabellen



Tabelle 1.9: Die 25 am stärksten von weiblichen Auszubildenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit besetzten Ausbildungsberufe, Deutschland 2012

Rang	Verbleibsquote im Berufsfeld (2009)	Ausbildungsberuf (▼ = niedrige Verbleibsquote)	Neuabschlüsse (2012)
1	59,80%	Zahnmedizinische Fachangestellte	1815
2	40,6 %▼	Friseurin	1629
3	43,0 %▼	Verkäuferin	1605
4	55,60%	Kauffrau im Einzelhandel	1356
5	59,80%	Medizinische Fachangestellte	1299
6	43,0 %▼	Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk	726
7	57,90%	Bürokauffrau	711
8	57,90%	Kauffrau für Bürokommunikation	627
9	43,0 %▼	Hotelfachfrau	495
10	57,90%	Rechtsanwaltsfachangestellte	321
11	57,90%	Industriekauffrau	297
12	57,90%	Steuerfachangestellte	297
13	55,60%	Kauffrau im Groß- und Außenhandel	264
14	66,90%	Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte	240
15	76,10%	Bankkauffrau	213
16	43,0 %▼	Fachkraft im Gastgewerbe	177
17	43,0 %▼	Restaurantfachfrau	162
18	66,90%	Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung	144
19	76,10%	Kauffrau für Versicherung und Finanzen	102
20	39,2 %▼	Köchin	96
21	43,0 %▼	Fachfrau für Systemgastronomie	93
22	--	Verwaltungsfachangestellte	81
23	66,90%	Automobilkauffrau	78
24	66,90%	Tourismuskauffrau	78
25	57,90%	Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte	69
Von diesen 12.975 Auszubildenden sind 4.983 in Berufen mit geringem Verbleib (= 38,40 %)			

Quelle: DAZUBI 2014, BIBB-Zusatztabellen

Die nachfolgende Tabelle stellt die Verbleibquoten der Jahre 2010 und 2012, jeweils getrennt nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit, einander gegenüber. Die Gruppen können streng genommen nicht in eine Rangfolge gebracht werden, da sich die einzelnen Gruppen, der 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe, jeweils separat aus der Grundgesamtheit zusammensetzen. Was aber interpretierbar ist, ist die jeweilige Zusammensetzung der einzelnen Gruppen nach Ausbildungsberufen mit durch-

schnittlich bis hoher und mit niedriger Verbleibquote. Im Fokus stehen hier die Berufe mit niedriger Verbleibquote, da diese meist negative Auswirkungen auf den Übergang an der 2. Schwelle (Ausbildung/Berufseinstieg) hat: Je geringer die Verbleibquote, desto mehr Menschen mit abgeschlossener Ausbildung suchen nach einer neuen Art der Berufstätigkeit, verbunden mit den Schwierigkeiten, eine solche zu finden und auszuüben.

Tabelle 1.10: Auszubildende der verschiedenen Kategorien und deren Verbleibquote

Auszubildende nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit	in Berufen mit niedriger Verbleibquote		Differenz
	2010	2012	
weibliche, ausländische Staatsangehörigkeit (Tab. 1.9)	42,19%	38,40%	-3,79%
Bei den weiblichen Auszubildenden ohne deutsche Staatsbürgerschaft, ist die Anzahl der Neuabschlüsse in den 25 am stärksten besetzten Ausbildungsverhältnissen seit 2010 leicht angestiegen (von 12.615 auf 12.975). Die Anzahl derjenigen, die Berufe mit geringem Verbleib erlernen, sank im selben Zeitraum von 5.322 auf 4.983, was einem Rückgang von 3,79 % entspricht. Obwohl rückläufig, so ist diese Gruppe noch unverändert die am stärksten davon betroffene, nach ihrer Ausbildung nicht in ihrem erlernten Beruf weiter zu arbeiten. Entgegen dem Trend, dass attraktive Berufe öfter und unattraktive Berufe seltener erlernt werden, verzeichnet die Ausbildung zur Hotelfachfrau ein Mehr von 17,86 % an neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnissen und pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte ein Minus von 27,93 %. Die Anomalien könnten durch die geringen absoluten Zahlen verursacht worden sein, da die Veränderung jeweils nur einige Dutzend Stellen ausmachte. Jedoch hatten die Fachkräfte im Gastgewerbe (minus 25,32 %), die Restaurantfachfrauen (minus 14,29 %) und die Fachfrauen für Systemgastronomie (minus 16,22 %) einen Rückgang in den Neuabschlüssen, der dem Trend folgte.			
ausländische Staatsangehörigkeit (Tab. 1.5)	39,83%	35,12%	-4,71%
Entgegen dem Trend, dass die Neuabschlüsse in Ausbildungsberufen mit geringer Verbleibquote sinken, bleiben die Zahlen bei Auszubildenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit oft unverändert oder fallen nur schwach ab. Bei den Hotelfachleuten steigen die Neuabschlüsse sogar um 14,35 % an. Lediglich bei den Fachkräften im Gastgewerbe sinkt die Quote um 24,68 % gegenüber 2010.			
männliche, ausländische Staatsangehörigkeit (Tab. 1.7)	37,64%	32,41%	-5,23%
In absoluten Zahlen haben sich die Anzahl der männlichen Auszubildenden ohne deutschen Pass seit 2010 nur gering geändert (von 11.637 auf 11.988 Neuabschlüsse in den 25 am stärksten besetzten Berufen); ebenso diejenigen, die Berufe mit geringem Verbleib erlernen (4.380 auf 3.885). Prozentual macht sich der Unterschied beim Rückgang der Neuabschlüsse besonders stark bei den Bäckern (minus 22,5 %), bei den Fachkräften im Gastgewerbe (minus 24,05 %) und bei den Tischlern (minus 24,36 %) bemerkbar. Bei zwei der drei häufigsten Berufe mit geringem Verbleib (Verkäufer und Koch) blieb die Anzahl der Neuabschlüsse fast unverändert hoch; beim Dritten (Maler und Lackierer) war der Rückgang nicht bemerkenswert (lediglich minus 13,12 % seit 2010).			
weibliche (Tab. 1.3)	32,25%	27,99%	-4,26%
Die Zahl der Neuabschlüsse sank (gegenüber 2010) besonders stark bei Restaurantfachfrauen (minus 31,54 %) und bei den Köchinnen (minus 25,79 %) – allesamt Berufe mit schlechten Verbleibquoten. Bei den zahlenmäßig starken Ausbildungsberufen Friseurin und Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk, wurden jeweils ca. 2000 Ausbildungsverträge weniger abgeschlossen, was einem Rückgang von 16,24 % und 18,98 % entspricht.			

weibliche, deutsche Staatsangehörigkeit (Tab. 1.8)	32,67%	27,21%	-5,46%
--	--------	--------	--------

Die weiblichen Auszubildenden mit deutscher Staatsangehörigkeit haben, was die Neuabschlüsse in Berufen mit geringer Verbleibquote anbelangt, gegenüber den Männern aufgeholt. Beim Rückgang der Neuabschlüsse kann man zwei Gruppen ausmachen, die relativ häufig gewählt: Friseurin, Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk und Hotelfachfrau, die allesamt Rückgänge zwischen 17 und 20 % verzeichnen. Die weniger stark besetzten Berufe: Köchin und Restaurantfachfrau. Bei diesen ist der Rückgang noch deutlicher: Köchin minus 26,49 % und Restaurantfachfrau minus 32,55 % gegenüber 2010.

männliche, deutsche Staatsangehörigkeit (Tab. 1.6)	26,77%	25,22%	-1,55%
--	--------	--------	--------

Die Gruppe der männlichen Auszubildenden mit deutschem Pass, die bereits 2010 vergleichsweise wenige Neuabschlüsse in Berufen mit geringer Verbleibquote abgeschlossen hat, ist auch 2012 in dieser guten Lage. In den wenig attraktiven Berufen Koch sowie Maler und Lackierer gingen die Neuabschlüsse erheblich zurück (Koch minus 25,69 %; Maler und Lackierer minus 18,61 %). Bei den anderen Berufen mit geringer Verbleibquote war der Trend zu weniger Neuabschlüssen meist nur schwach ausgeprägt.

deutsche Staatsangehörigkeit (Tab. 1.4)	28,33%	24,96%	-3,37%
---	--------	--------	--------

Der Ausbildungsberuf in der Berufsgruppe mit der geringsten Verbleibquote ist auch der Beruf mit dem stärksten Rückgang bei den Neuabschlüssen: Köche verzeichnen ein Minus von 25,88 % gegenüber 2010.

männliche (Tab. 1.2)	26,96%	22,04%	-4,92%
----------------------	--------	--------	--------

Gegenüber 2010 sanken die Neuabschlüsse in allen Ausbildungsberufen mit geringer Verbleibquote. Die stärkste Abnahme bei den Neuabschlüssen war bei Köchen (10.932 auf 8.262 entspricht 24,42 % weniger Neuabschlüsse) und bei Malern und Lackieren (8.238 auf 6.741 entspricht 18,17 % weniger Neuabschlüsse).

Zusammenfassend ergibt sich folgendes Bild: Die Zahl der Neuabschlüsse von Auszubildenden in Berufen mit geringer Verbleibquote ist, unabhängig von Geschlecht und Staatsangehörigkeit, teilweise dramatisch zurück gegangen. Der befürchtete Mangel an Fachkräften (insbesondere im Gastgewerbe, bei den Köchen und teilweise in Bauberufen) dürfte somit in den kommenden Jahren offen zu Tage treten und für jedermann spürbar werden. Der Rückgang bei Neuabschlüssen in wenig attraktiven Beru-

fen trifft stärker auf Auszubildende mit deutscher Staatsangehörigkeit zu. Bei den Auszubildenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit ist der Trend (auch bedingt durch die kleineren Fallzahlen) nicht so klar erkennbar. Festzustellen ist aber, dass – nach wie vor – Auszubildende ohne deutsche Staatsangehörigkeit überverhältnismäßig oft in Berufen ausgebildet werden, die eine geringe Verbleibquote haben und somit ein größeres Risiko darstellen, später zu den „Verlierern durch Arbeitslosigkeit“ zu werden.

## Literaturliste

DAZUBI, Lydia Lohmüller, BIBB-Zusatztabellen für 2012 (veröffentlicht 2014)

Riordan, Patrick, SchülerInnenbefragungen der BS Einzelhandel Mitte (2013) im Auftrag des Pädagogischen Instituts

Schrier, BWP, Übergänge ins Beschäftigungssystem (2009)

Vogt, Gerhardt; Büchlmann, Fred; Pfab, Kathrin: 1. Analyse 2. Schwelle (2013)

# PROZESSKETTE 2. SCHWELLE

Diese Prozesskette dient dazu den Übergang von der Ausbildung in Arbeit zu verbessern.

In Berufsschulklassen im letzten Berufsschuljahr sollte ca. 6 Monate und 3 Monate vor dem Abschluss eine Abfrage zur Übernahme durchgeführt werden.

Je nach Stand der Dinge ist dann eine Unterstützung der Auszubildenden nötig.

## Übernahme:

- Vertrag ist beidseitig unterschrieben
  - ▶ keine weiteren Schritt nötig
- Mündliche Zusage
  - Ein Vertrag wird abgeschlossen
    - ▶ keine weiteren Schritt nötig
  - Ein Vertrag kommt nicht zustande
    - ▶ rechtliche Schritte prüfen, wegen mündlicher Vereinbarung (gibt es Zeugen?)

Übernahmeangebot, aber der Auszubildende lehnt ab:

- Es gibt einen Arbeitsvertrag mit einem anderen Unternehmen
  - ▶ keine weiteren Schritt nötig
- Keine Stelle in Aussicht/Bewerbungsverfahren
  - ▶ Unterstützungsangebot

## Wird nicht übernommen:

- Es gibt einen Arbeitsvertrag mit einem anderen Unternehmen
  - ▶ keine weiteren Schritt nötig
- Keine Stelle in Aussicht/Bewerbungsverfahren
  - ▶ Unterstützungsangebot

## Keine Information:

- Es gibt einen Arbeitsvertrag mit einem anderen Unternehmen
  - ▶ keine weiteren Schritt nötig
- Keine Stelle in Aussicht/Bewerbungsverfahren
  - ▶ Unterstützungsangebot

## Unterstützungsangebote:

### Motivation:

Für einen Auszubildenden kurz vor seiner Abschlussprüfung bedeutet ein unsicherer Übergang in Arbeit zum einen zusätzlichen Stress und wirkt sich mitunter demotivierend aus.

Deshalb ist die Motivation zum Lernen und Bewerben sehr wichtig (umso besser der Abschluss, umso größer die Chancen eine Stelle zu finden).

### Bewerbungsunterstützung:

Hilfestellung beim erstellen oder aktualisieren der Bewerbungsunterlagen. Tipps und Tricks zum Bewerben geben. Bei der Stellensuche unterstützen.

### Informationen zu Unterstützungsangeboten geben:

Das Angebot der Agentur für Arbeit aufzeigen (Anhalten sich arbeitssuchend zu melden). Weitere Unterstützungsangebote vorschlagen und vermitteln.

# FRAGEBOGEN: AM ENDE DER AUSBILDUNG

Sehr geehrte Befragungsteilnehmerin, sehr geehrter Befragungsteilnehmer,

danke, dass Sie uns dabei helfen, besser zu verstehen, in welcher Situation sich Menschen befinden, deren Ausbildung sich dem Ende nähert. Manche von Ihnen wissen bereits, was kommt, andere stehen vor einer ungewissen Zukunft. Ihre Antworten können dabei helfen, dass die Gesellschaft Bedingungen schafft, die Schwelle ins Berufsleben problemlos zu überschreiten.

Bitte lesen Sie erst alle Antwortmöglichkeiten einer Frage durch, bevor Sie eine oder mehrere ankreuzen. Bitte nur zutreffende Antworten ankreuzen.

**Die Befragung ist anonym; Ihre Angaben können also nicht mit Ihrer Person in Verbindung gebracht werden! Schreiben Sie Ihren Namen nicht auf den Fragebogen und nennen Sie auch keine Betriebe oder Personen namentlich!**

1. Meine Ausbildung endet(e) am \_\_\_\_\_

2. In welchem Beruf wurden Sie ausgebildet?

\_\_\_\_\_

3. War das Ihr Wunschberuf?

Ja     Nein     Ich habe keinen Wunschberuf

4. Was hat sie entscheidend bei der Wahl Ihres Ausbildungsberufs beeinflusst?

	1	2	3	4	5
	trifft voll zu	trifft überwiegend zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu
Meine Berufswahl war stark von meinen Eltern / meiner Familie beeinflusst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Berufswahl war stark von meinen Freunden (Kumpel, Clique, Klassenkameraden u.s.w.) beeinflusst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Schule (Berufsorientierung, berufskundlicher Unterricht) war wichtig für meine Berufswahl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Berufswahl ist stark durch Praktika beeinflusst worden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Berufswahl wurde durch eine Maßnahme (BvB, BVJ, Berufseinstiegsbegleitung, Berufsberatung) beeinflusst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich wusste/weiß nicht genau, was der richtige Beruf für mich ist, habe mich aber weder an Eltern, noch an Lehrer oder die Arbeitsagentur gewandt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Darstellung des Berufes in Medien (Presse, Fernsehen, Internet) war wichtig für meine Berufswahl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Prestige des Berufes war wichtig für meine Berufswahl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für meine Berufswahl war wichtig, was ich in meiner Freizeit gerne tue oder unternehme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Jemand anderes bzw. eine andere Institution hat meine Berufswahl stark beeinflusst, und zwar:</b>					

**5. Rückblickend: Würden Sie sich noch einmal für Ihren Ausbildungsberuf entscheiden?**

- Ja
- Nein
- Ich weiß es nicht.

**6. Haben Sie bereits erfahren, ob sie von Ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden oder nicht?**

- Ja, mehr als 6 Monate vor Ausbildungsende.
- Ja, 6 bis 3 Monate vor Ausbildungsende.
- Ja, weniger als 3 Monate vor Ausbildungsende.
- Nein, es ist immer noch nicht klar, ob ich übernommen werde.

**7. Wurde Ihre Übernahme von der Erfüllung bestimmter Voraussetzungen abhängig gemacht? (Mehrfachnennung möglich)**

- Ja, von der Prüfungsnote.
- Ja, von der Berufsschulnote.
- Ja, von der Beurteilung meines Abteilungsleiters/Vorgesetzten.
- Ja, vom Bestehen eines internen Kriterienkatalogs.
- Nein

**8. Werden Sie von Ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen?**

- Ja, ich werde **unbefristet** übernommen.
- Ja, ich werde **befristet** übernommen.
- Ja, aber ich habe das Übernahmeangebot ausgeschlagen (weiter Frage 9).
- Nein, ich werde nicht übernommen.
- Ich weiß es noch nicht (s. Frage 5).

**Wenn Sie übernommen werden, bitte die folgenden Fragen überspringen und mit Frage 19 fortfahren!**

**9. Aus welchen Gründen werden Sie nicht übernommen?**

- Ich weiß es nicht. Mir wurde der Grund nicht mitgeteilt.
- Meine Noten, meine fachliche Eignung waren nicht gut genug.
- Mein Ausbildungsbetrieb wollte mich aus persönlichen/individuellen Gründen nicht übernehmen.
- Es gab keine freie Stelle in meinem Ausbildungsbetrieb.
- Sonstige Gründe und zwar: \_\_\_\_\_

**10. Aus welchen Gründen haben Sie das Übernahmeangebot ausgeschlagen?**

- Trifft nicht zu.
- Ich möchte in meinem erlernten Beruf aber in einem anderen Betrieb arbeiten.
- Ich möchte den erlernten Beruf nicht ausüben.
- Ich habe meine Ausbildung nur gemacht, um auf die FOS/BOS/BA gehen zu können.
- Sonstige Gründe und zwar: \_\_\_\_\_

**11. Sie werden nicht übernommen oder im Unklaren gelassen, ob Sie übernommen werden: An wen wenden Sie sich?**

<i>Mehrfachnennungen möglich!</i>	ja	nein
Agentur für Arbeit / Jobcenter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eltern / Familie / Freunde u.s.w.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ansprechpartner im Betrieb (z.B. Ausbilder, Vorgesetzter, Kolleg/in, betriebliche Sozialarbeit, Personalabteilung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitnehmersvertretung (Betriebsrat, Jugend-Auszubildenden-Vertretung).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schulische Hilfsangebote (z.B. Klassenlehrer, Berufsschulsozialarbeit, Beratungslehrer)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Außerschulische Hilfsangebote, z.B. Azuro, ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), Jugendbetreuer, Arzt/Psychologe, Geistlicher ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**12. Ich suche keine Hilfe bzw. Beratung, weil ...**

	ja	nein
„Beratung bringt ja eh nichts.“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich schaffe es allein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Ich bin nicht auf die Idee gekommen, wusste nicht, dass es Hilfsangebote gibt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich will mich niemandem anvertrauen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich hatte eigentlich fest mit einer Übernahme gerechnet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**13. Für den Fall, dass Sie nicht übernommen werden: Wie geht es voraussichtlich nach Ihrer Ausbildung beruflich weiter?**

- Ich werde in meinem erlernten Beruf arbeiten, aber in einem anderen Betrieb.
- Ich möchte mich in meinem Beruf höherqualifizieren (Meisterschule, Berufsakademie, Studium).
- Ich möchte mich beruflich umorientieren und eine neue Ausbildung beginnen.
- Ich möchte mich beruflich umorientieren und ohne eine weitere Ausbildung gleich arbeiten.
- Ich möchte mich beruflich umorientieren und dazu nochmal auf die Schule (FOS, BOS u.s.w.) gehen bzw. studieren.
- Ich habe andere berufliche Pläne – und zwar: \_\_\_\_\_
- Ich weiß noch nicht, wie es weitergeht.

**14. Sie werden nicht übernommen oder es ist unklar, ob Sie übernommen werden: Wessen Unterstützung zum Übergang von der Ausbildung in Arbeit kommt für Sie in Betracht?**

- Agentur für Arbeit
- Kammern (IHK, HWK)
- KollegInnen, Vorgesetzte
- Personalabteilung
- Freunde, Familie, Bekannte
- Angebote der Berufsschule (Beratungslehrer, Schulsozialarbeit)
- sonstige und zwar \_\_\_\_\_

**15. An wen haben Sie sich konkret gewandt oder planen, dies zu tun?**

- Agentur für Arbeit (außer der Meldung als arbeitssuchend 3 Monate vor Ausbildungsende)
- Kammern (IHK, HWK)
- KollegInnen, Vorgesetzte
- Personalabteilung
- Freunde, Familie, Bekannte
- Angebote der Berufsschule (Beratungslehrer, Schulsozialarbeit)

- sonstige und zwar \_\_\_\_\_
- Ich benötige keine Unterstützung.
- Es gibt kein passendes Unterstützungsangebot für mich.

**16. In welcher Weise bräuchten Sie Unterstützung?**

- Bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen
- Bei der beruflichen Neuorientierung
- Beratung zu Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Beratung zu finanziellen Hilfsleistungen
- Beratung, auf welche Tätigkeiten ich mich mit meiner Ausbildung bewerben kann
- Auf andere Weise, und zwar: \_\_\_\_\_
- Ich benötige keine Unterstützung.

**17. Was unternehmen Sie konkret, um Arbeit zu bekommen?**

- Bewerbungen schreiben.
- Hilfe bei der Agentur für Arbeit suchen.
- Stellenbörsen im Internet / den Stellenmarkt in Zeitungen durchsuchen.
- Persönlich oder telefonisch bei Betrieben nach Stellen fragen.
- Sonstiges, und zwar: \_\_\_\_\_
- Trifft nicht zu, weil ich keine Arbeit suche.

**18. Ich unternehme nichts, um Arbeit zu finden, weil ...**

- ich keine Arbeit suche, sondern eine Fort- oder Weiterbildung anstrebe.
- ich keine Arbeit suche, sondern etwas anderes vorhabe (z.B. Freiwilligendienst, Weltreise, Auszeit).
- ich keine Zeit habe (Prüfungsvorbereitung, private Interessen oder Verpflichtungen).
- ich im Betrieb voll eingespannt und daher am Abend/am Wochenende zu erschöpft bin.
- ich mich nicht zum Bewerbungsschreiben aufrufen kann.
- ich zwar nicht übernommen werde, aber bereits eine Stelle in einem anderen Betrieb in Aussicht habe.
- Sonstiger Grund: \_\_\_\_\_

**Sie haben es fast geschafft! Nur noch ein paar Fragen zu Ihrem ehemaligen Betrieb:**

**19. Zu welcher Kategorie gehört Ihr ehemaliger Betrieb?**

- Einzelhandel („kleinflächig“)
- Einzelhandel (großflächig/Discounter/Baumarkt)
- Versandhandel/Online-Vertrieb
- Groß- und Außenhandel
- Logistik, Spedition, Lager
- Verkehr
- Banken, Versicherungen, Immobilien
- Bauwesen, Architektur, Vermessung
- Bergbau
- Büro, Wirtschaft, Verwaltung
- Management, Beratung
- Marketing, Werbung, Public Relations
- Medien, Kunst, Kultur, Gestaltung
- Metall, Maschinen- und Fahrzeugbau
- Chemie, Biologie, Pharmazie
- Elektro
- Friseur- bzw. Kosmetikbereich
- Gastgewerbe, Tourismus
- Gesundheit, Medizin, Pflege
- IT, EDV, Computer
- Landwirtschaft
- Nahrungs- und Genussmittel
- Recht, Steuern, Finanzen, Controlling
- Reinigung
- Sonstige Dienstleistungen
- Soziales, Pädagogik
- Textil, Bekleidung, Leder
- Ver- und Entsorgung

Sonstiges: \_\_\_\_\_

(Falls Sie „Sonstiges“ angekreuzt haben, bitte hier Branche angeben)

**20. Größe Ihres ehemaligen Ausbildungsbetriebes?**

- Kleinstbetrieb/Einzelunternehmer (1 – 10 Mitarbeiter)
- Kleines Unternehmen (11 – 50 Mitarbeiter)
- Mittleres Unternehmen (51 – 250 Mitarbeiter)
- Großbetrieb > 250 Mitarbeiter

**21. Die Anzahl der Auszubildenden in meinem Ausbildungsbetrieb (Filiale/Niederlassung/Werkstatt/Betrieb) beträgt:**

- Ich war der einzige Auszubildende
- 2 – 5
- 6 – 20
- über 20

**22. Wie gut gefiel es Ihnen in ihrem Ausbildungsbetrieb?**

<input type="checkbox"/> sehr gut	<input type="checkbox"/> gut	<input type="checkbox"/> weniger gut	<input type="checkbox"/> schlecht
-----------------------------------	------------------------------	--------------------------------------	-----------------------------------

**23. Würden Sie sich aus heutiger Sicht noch einmal für diesen Ausbildungsbetrieb entscheiden oder diesem anderen empfehlen?**

- ja
- nein
- ich weiß es nicht.

**Grund:** \_\_\_\_\_

***Zum Abschluss einige wenige Fragen zu Ihrer Person***

(Die Fragen sind so gewählt, dass man Sie damit **nicht** identifizieren kann!)

**Mein Alter ist**

- unter 18
- 18 – 21 J.
- über 21 J.

**Ich bin**

- männlich

- weiblich

**Meine Staatangehörigkeit ist**

- deutsch  
 EU-Staat  
 Nicht-EU-Staat

**Mein Geburtsland ist**

- Deutschland  
 ein anderes Land

**Ist mindestens ein Elternteil von Ihnen nach 1955 aus dem Ausland zugewandert?**

- ja  
 nein

**Falls Sie mit „Ja“ geantwortet haben:**

- Vater  
 Mutter  
 beide Elternteile

**Welche Sprache wird bei Ihnen **zuhause** hauptsächlich gesprochen?**

- Deutsch  
 eine andere Sprache

**Ich habe folgenden höchsten Schulabschluss:**

- keinen Schulabschluss  
 Erfolgreichen Mittelschulabschluss (oder gleichwertig)  
 Qualifizierenden Mittelschulabschluss  
 Mittleren Bildungsabschluss (MR, Wirtschaftsschulabschluss, anerkannten Abschluss am Gr. Lyceum u.s.w.)  
 Fachabitur, Abitur oder höher  
 einen anderen Schulabschluss – und zwar:

---

**Ihre Wohnsituation: Ich wohne ...**

- bei den Eltern
- bei einem Elternteil
- Wohnangebot der Jugendhilfe
- Selbständig oder private Zweck-WG
- mit Partner/in, Ehegatten
- bei wechselnden Freunden/Kumpeln u.s.w. (eigentlich bin ich wohnungslos)

Vielen Dank für die Teilnahme an der Befragung – und  
alles Gute für Ihre berufliche und persönliche Zukunft!

# IMPRESSUM

**Euro-Trainings-Centre ETC e.V.**

Sonnenstraße 12  
80331 München

**bfz gGmbH München**

Landshuter Allee 8 – 10  
80637 München

**Verantwortlich**

Willy Frauenknecht (ETC), Florian Heidegger (bfz)

**Redaktion**

Florian Heidegger, Fred Büchlmann

**Autoren**

Fred Büchlmann, Florian Fell, Florian Heidegger,  
Kathrin Pfab, Gerhard Vogt

**Layout**

[www.philippschmid.de](http://www.philippschmid.de)







Das Projekt ViSA – Vielfalt in Schule und Ausbildung wird gefördert im Rahmen des Bundesprogramms XENOS – Integration und Vielfalt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds.

