

Vorwort

Aufgrund der demografischen Veränderungen und der zunehmenden Bedeutung von Fachkräften ist es für Handwerksbetriebe dringend, der Personalpolitik eine größere Aufmerksamkeit zu schenken. Gerade die Klärung eigener Mitarbeiter und die damit verbundene passgenaue Entwicklung der eigenen Gegebenheiten an die betrieblichen Anforderungen stellen dabei einen zentralen Baustein für den Unternehmenserfolg dar.

Allerdings hat sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt für Handwerksbetriebe über die letzten Jahre hinweg zugespitzt: Einerseits können Betriebe, nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen zu können. In der Folge gefundene Auszubildenden bemängeln sie andererseits, dass diese beruflichen und persönlichen Anforderungen oftmals nicht gewachsen sind. Damit befindet sich das Handwerk bei der Gewinnung von Auszubildenden in einem quantitativen sowie qualitativen Dilemma. Um diese schwierige Situation zu überwinden, versucht das Handwerk im Rahmen ihrer Ausbildungsstrategie, neben Haupt- und Realstellen verstärkt auf bisher ungenutzte Potenziale, wie Flüchtlinge, Jugendliche mit Migrationshintergrund aber auch Abiturienten und Studienabbrecher, einzugehen.

Derzeit machen Abiturienten einen geringen Anteil an den handwerklichen Auszubildenden aus. Berücksichtigt man jedoch, dass der Ausbildungsinhalte vieler Handwerksberufe an Komplexität zunehmen und deshalb gewisse schulische Vorbildung unerlässlich ist, steigt der Bedarf von Handwerksbetrieben an Auszubildenden mit Abitur. Langfristig bieten Abiturienten und Studienabbrecher aufgrund ihrer Vorbildung und persönlichen Reife zudem ein großes Potenzial, sich zu möglichen neuen Führungskräften oder zukünftigen Betriebsinhabern zu entwickeln, die wiederum für die vielen, zur Übergabe anstehenden Handwerksbetriebe unerlässlich sind.

Die vorliegende Publikation nimmt sich deshalb dem Thema der Gewinnung von Abiturienten für eine Ausbildung und eine darüber hinausgehende berufliche Zukunft im Handwerk an. In vier Beiträgen wird dabei auf die Bedeutung von Abiturienten für das Handwerk eingegangen sowie anhand theoretischer Überlegungen und empirischer Befunde aufgezeigt, wie sich die Berufs- und Anbieterwahl von Abiturienten vollzieht. Dabei werden Anknüpfungspunkte für das Handwerk herausgearbeitet und aufgezeigt, wie Abiturienten in dieser Phase von einer Beschäftigung im Handwerk überzeugt werden können. Im Rahmen einer Befragung von Handwerkskammern wird zudem beleuchtet, welche Maßnahmen im Kontext der Handwerksorganisation derzeit

stattfinden und zukünftig geplant werden, um Abiturienten einen Weg in das Handwerk zu bereiten.

Zum Gelingen des Projekts trugen wesentlich Frank Roth (Geschäftsführer der Handwerkskammer für Unterfranken und Leiter des Geschäftsbereiches berufliche Bildung) sowie seine Mitarbeiter Thomas Gauer und Martina Huck bei, denen ich für die wertvolle Unterstützung und stets gute Zusammenarbeit herzlich danken möchte.

München, im März 2015

Prof. Dr. Gunther Friedl
Leiter des Ludwig-Fröhler-Instituts

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	IV
Inhaltsverzeichnis	VI
Abkürzungsverzeichnis	VIII

Management Summary	1
--------------------------	---

Andrea Greilinger, Ludwig-Fröhler-Institut

1. Beitrag.....	13
-----------------	----

Vom Abitur zum Beruf – Determinanten der Berufswahl von
Abiturienten an der ersten Schwelle

Andrea Greilinger, Ludwig-Fröhler-Institut
Melanie Katz, Julius-Maximilians-Universität Würzburg

2. Beitrag.....	63
-----------------	----

Handwerk als Option für Abiturienten? Eine empirische Untersuchung der
Motivstrukturen von Abiturienten bei der Entscheidung für eine Ausbildung im
Handwerk

Andrea Greilinger, Ludwig-Fröhler-Institut
Melanie Katz, Julius-Maximilians-Universität Würzburg

3. Beitrag.....	133
-----------------	-----

Karriereprogramm Handwerk: Ursprung, Umsetzung und Vertiefung einer Idee
zur Verbesserung der Personalsituation in Betrieben des Handwerks durch
verstärkte Rekrutierung von leistungsstarken jungen Menschen und Förderung zu
Führungskräften

Frank Weth, Handwerkskammer für Unterfranken

4. Beitrag	149
------------------	-----

Aktivitäten seitens der Handwerksorganisation zur Gewinnung von Abiturienten:
Empirische Erkenntnisse am Beispiel von Handwerkskammern

Andrea Greilinger, Ludwig-Fröhler-Institut

Abkürzungsverzeichnis

AFBG	Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz
AG	Arbeitgeber
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
ECDL	European Computer Driving License
ESF	Europäischer Sozialfond
GIB	Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung
HWK	Handwerkskammer
HwO	Handwerksordnung
IAT	Institut Arbeit und Technik
IHK	Industrie- und Handelskammer
WHKT	Westdeutscher Handwerkskammertag
ZWFU	Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks

Management Summary

Andrea Greilinger

Ludwig-Fröhler-Institut

Qualifizierte Mitarbeiter bilden das Rückgrat für die Leistungsfähigkeit des Handwerks. Besonderes Potenzial für den Erhalt dieser Leistungsfähigkeit wird Mitarbeitern mit hohem allgemeinem Bildungsniveau und guter handwerklicher Ausbildung andererseits zugeschrieben – als Gesellen, Meister und Betriebsinhaber der Zukunft. Aufgrund der guten schulischen Vorbildung weisen dieses Potenzial unter anderem Auszubildende mit Hochschul- oder Fachhochschulreife auf. Mit ca. 10 % machen sie jedoch bislang nur einen kleinen Teil der Auszubildenden im Handwerk aus. In diesem Zusammenhang stellen sich Fragen wie: „Braucht das Handwerk mehr Abiturienten und wenn ja, wie gelingt es, diese für das Handwerk zu gewinnen?“ Die vorliegende Arbeit nimmt sich dieser und weiterer Fragen im Kontext von Abiturienten dem Handwerk an. Sie unterteilt sich in insgesamt vier Beiträge.

Ziel des ersten Beitrages ist es zu analysieren, warum das Handwerk Abiturienten im Rahmen ihrer Ausbildung und darüber hinaus als Führungskräfte benötigt. Anschließend soll ein theoretischer Einbeleg gegeben werden, wie die Berufs- und Arbeitgeberwahl bei Abiturienten erfolgt und daraus Erkenntnisse für Maßnahmen zur Gewinnung von Abiturienten ableitet werden können.

Im Rahmen des ersten Beitrages wird zunächst hergestellt, wie wichtig die duale Ausbildung für das Handwerk zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses ist. Obwohl das Handwerk noch zu den großen Ausbildungsbereichen Deutschlands zählt – über ein Viertel aller Auszubildenden des dualen Systems werden durch das Handwerk ausgebildet – kann in der historischen Entwicklung gesehen ein rückläufiger Trend hinsichtlich der Lehrlingszahlen vermutet werden. Insgesamt vollzieht sich auch ein Wandel in der Zusammensetzung der Auszubildenden. Dabei machen Hauptschüler zwar immer noch die größte Gruppe der Auszubildenden aus, ihr Anteil sinkt allerdings zugunsten von Realschülern und Gymnasiasten.

Warum die Bedeutung von Abiturienten für das Handwerk steigt, lässt sich theoretisch anhand von drei Trends erläutern: Dem demografischen und technologischen Wandel sowie dem Übergang in eine Dienstleistungs- bzw. Informations- und Wissensgesellschaft. Demografische Wandel führt zu einem Rückgang der Bevölkerung und einer Veränderung der Altersstruktur der Gesellschaft. Durch den Geburtenrückgang sinkt die Zahl der Schulabsolventen und somit der potenziellen Auszubildenden. Dies führt unausweichlich zu einem wachsenden Konkurrenzkampf der Wirtschaftsbereiche und Unternehmen um Auszubildende. Das Handwerk sieht sich in diesem Kontext insbesondere mit dem Problem konfrontiert,

dass Hauptschulabsolventen – als bisherige Gruppe der Auszubildenden im Handwerk – erheblich zurückgehen. Der prognostizierte Rückgang bei Realschülern und Absolventen mit (Fach-)Hochschulreife hingegen geringer aus, sodass die Absolventenzahl dieser beiden Schultypen auf einem relativ hohen Niveau verbleibt und auch in Zukunft die Mehrheit der Absolventen hervorbringen wird. Demnach muss das Handwerk also verstärkt auf die Attraktivität für Realschüler und Abiturienten arbeiten, denn aufgrund ihres wachsenden Anteils im Bildungssystem sind sie die Auszubildenden der Zukunft.

Neben dem demografischen ist auch technologische Wandel für das Handwerk von Bedeutung. Durch neue technologische Entwicklungen bringt der technologische Wandel Technisierungs- und Rationalisierungsprozesse mit sich. Dies führt zur Umgestaltung des Wertschöpfungsprozesses und zu neuen Werkstoffen oder Produktions-, Fertigungs- und Verfahrensabläufen. Damit einher geht die Bedeutungszunahme von Information, Wissen und Know-how, um diese neuen Technologien bedienen bzw. mit den Innovationen umgehen zu können. Dies bringt wachsende und veränderte Qualifikationsanforderungen an Mitarbeiter hervor, auch im Handwerk. Einfache Tätigkeiten werden automatisiert, während der gesamte Produktionsablauf technologisch komplexer wird und ein hohes Fachwissen von Arbeitskräften erfordert. Der technologische Wandel führt demnach, auch im Handwerk, zu einem steigenden Bedarf an hoch qualifizierten Fachkräften.

In eine ähnliche Richtung wirkt sich der, teilweise durch den technologischen Wandel bedingte Strukturwandel aus. Darunter versteht man die Bedeutungszunahme des Dienstleistungsbereichs bzw. des Informations- und Wissensbereichs im Vergleich zum industriellen Sektor. Dieser Strukturwandel vom sekundären hin zum tertiären und quartären Sektor zeigt, dass nicht mehr die industrielle Fertigung im Vordergrund steht, sondern die die Produktion begleitenden wissensintensiven Dienstleistungen, wie Forschung und Entwicklung oder Marketing. Arbeitsabläufe umfassen, auch im Handwerk, nicht mehr die Herstellung eines Produktes, sondern auch die gezielte Vermarktung sowie die kundenindividuelle Beratung und den Service. Hierfür sind Wissen und Kompetenz der Mitarbeiter entscheidend und daher hohe fachliche Qualifikation und lebenslanges Lernen erforderlich. In diesem Zusammenhang bringen Abiturienten aufgrund ihrer höheren schulischen Grundausbildung, ihrer Lernfähigkeit und Auffassungsgabe hervorragende Voraussetzungen in die Ausbildung mit.

Neben den theoretischen Ausführungen zum Bedeutungswachstum von Abiturienten für das Handwerk wurde im Rahmen des ersten Beitrags empirisches Datenmaterial erhoben und ausgewertet, um detaillierter analysieren zu können, warum das Handwerk verstärkt um Abiturienten wird. Das Datenmaterial wurde im Rahmen einer schriftlichen Befragung gewonnen, an der von 53 angeschriebenen 40 Handwerkskammern teilnahmen. Die Befragung erfolgte im September 2014 und wurde vom Leiter des Geschäftsbereichs Berufsbildung oder einem anderen geeigneten Mitarbeiter der jeweiligen Handwerkskammer bearbeitet.

Im Rahmen der Umfrage wurden die Handwerkskammern gefragt, durch welche Veränderungen ihrer Meinung nach (Fach-)Abiturienten bzw. Studienabbrecher bedeutsamer für das Handwerk werden. Die Befragten sollten dabei aus einer Reihe vorgegebener Antwortalternativen die ihrer Sicht drei wichtigsten Aussagen ankreuzen. Mit 20 % entfielen die meisten Antworten der Handwerkskammern darauf, dass der Bedarf an Abiturienten durch einen höheren technischen Anspruch in den Ausbildungsberufen gegeben ist. Mit 16 % taucht auch der demografische Wandel unter den drei wichtigsten Gründen für die ansteigende Bedeutsamkeit von Abiturienten auf. Die Handwerkskammern gehen zudem darauf ein, dass bei ihren Betrieben Fachkräftemangel herrscht und sie Probleme bei der Gewinnung von Auszubildenden haben.

Weiterhin wurden die an der Umfrage teilnehmenden Handwerkskammern gefragt, was ihrer Meinung nach (Fach-)Abiturienten bzw. Studienabbrecher attraktiv für Ausbildungsbetriebe und das Handwerk allgemein macht. Dabei geht die Mehrheit der Befragten auf die stärkere Eigenständigkeit (17 %) und die bessere Auffassungsgabe (17 %) ein, die diesen Jugendlichen zugesprochen wird. 78 % der befragten Handwerkskammern schätzen den Bedarf Mitgliedsbetriebe leicht bis deutlich über dem Angebot an Ausbildungsplätzen ab. Interessenten mit Abitur ein. Demnach wären, beispielsweise aufgrund der hohen Ausbildungs- bzw. Berufsanforderungen, mehr Betriebe bereit bzw. davon abhängig, Jugendliche mit Abitur auszubilden. Mit den Werbemaßnahmen der Handwerkskammern zur Gewinnung von Abiturienten wird also versucht, genau an diesem Angebotsüberhang an Ausbildungsplätzen für Abiturienten anzusetzen und so den Betrieben zu helfen, mehr Abiturienten durch geeignete Einstiegsprogrammen zu attrahieren.

Damit Einstiegsprogramme die gewünschte Wirkung haben, müssen sie allerdings zur richtigen Zeit platziert und mit den von Abiturienten gewünschten Merkmalen konzipiert sein. Dazu sind Kenntnisse über den Prozess der Berufswahl

und Arbeitgeberwahl von Abiturienten notwendig. Der erste Beitrag skizzierte Theorien analysieren und erklären den Berufswahlprozess aus verschiedenen Perspektiven. Wie die kritische Bewertung der einzelnen Theorien gezeigt hat, werden die jeweiligen Theorien für sich betrachtet. Die Komplexität der Berufswahl nicht gerecht. Allerdings ergänzen sie sich zum Großteil und zeigen zusammen betrachtet alle wichtigen Prozesse und Faktoren der Berufswahl auf. So zeigen differenzialpsychologische Ansätze die Wichtigkeit der Passung von Persönlichkeitsmerkmalen, wie Fähigkeiten und Interessen, beruflichen Anforderungen auf. Durch entwicklungs- und lernpsychologische Ansätze wird deutlich, dass die Berufswahl kein punktuellere Ereignis, sondern ein in der Kindheit einsetzender Entwicklungs- und Lernprozess ist, in dem z. B. berufliche Interessen herausbilden. Des Weiteren verdeutlichen die soziologischen und sozioökonomischen Ansätze den Einfluss sozialer und ökonomischer Faktoren in diesem Prozess. Schließlich beleuchten entscheidungstheoretische Ansätze die Entscheidung an sich, in der das Individuum unter Berücksichtigung seiner Chancen und mithilfe von Informationen über sich und die Berufswelt einen Beruf wählt.

Ein Überblick über wesentliche empirische Befunde der Berufswahl lässt erkennen, dass dies ein komplexer Prozess darstellt, bei dem unterschiedliche Einflussfaktoren zusammenspielen. Häufig empirisch ermittelte gesellschaftliche und institutionelle Einflussfaktoren sind u. a. Familie, Freunde oder Schule. Aufseiten des Individuums wird meist nach zugrundeliegenden Motiven, Wertorientierungen oder Handlungsstrategien geforscht. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sowohl die Schule, auch wenn die Rolle von Schülern ambivalent gesehen wird, als auch die Eltern und Freunde direkt oder indirekt als Einflussfaktoren im Berufswahlprozess wirksam sind. Nicht zuletzt als Informationsquellen bzw. Gesprächspartner. Bei den personalen Einflussfaktoren ist nach den dargestellten Studien eine Tendenz zur interessens- und neigungsorientierten Berufswahl zu erkennen, zum Teil unter Berücksichtigung von arbeitsmarktbezogenen Faktoren.

Der Prozess der Arbeitgeberwahl ist im Vergleich zum Berufswahlprozess weniger erforscht bzw. geht im Rahmen von Berufswahltheorien eher unter. Derzeit gibt es keine eindeutige Theorie, wie und warum eine Person für einen bestimmten Arbeitgeber entscheidet. Theoretisch wird davon ausgegangen, dass Individuen einen bestimmten Pool an möglichen Arbeitgebern betrachten und diesen aufgrund ihrer eigenen Einstellungen und sozialen Norm beurteilen. Je nach Präferenzen wird schließlich die am besten passende Alternative ge-

wählt, d.h. derjenige Betrieb bestimmt, bei dem sich bewerben möchte. Dabei zeigen empirische Studien allerdings, dass die Wahl des Betriebes dominiert, d.h. zuerst die Passung mit Beruf in Einklang gebracht wird und dabei die Wahl des passenden Arbeitgebers Not auch untergeordnet wird. Bei der Wahl des Arbeitgebers kommen vor allem Karriere- und Zukunftsaspekte zum Tragen. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass der Arbeitgeber Übernahme- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Karriere- und Entwicklungspotenziale sowie die Vereinbarkeit Familie und Beruf bietet.

Insgesamt lassen sich aus den im ersten Beitrag dargelegten Theorien und empirischen Studien viele Erkenntnisse ableiten. Diese sind jedoch eher allgemeiner Natur und wenig in konkrete Handlungsempfehlungen für das Abiturienten-Recruiting der Handwerksorganisation oder von Handwerksbetrieben übertragbar. Um für diese Zielgruppen jedoch noch weitreichendere Einsichten gewinnen zu können, sollte mittels empirischem Datenmaterial aus einem weiteren Beitrag dieser Publikation gezeigt werden, wie Abiturienten ihren Weg in die handwerkliche Ausbildung gefunden haben und ob sie das Handwerk als eine langfristige Option für sich wahrnehmen.

Vor dem Hintergrund des drohenden Fachkräftemangels im Handwerk konzentrieren sich Rekrutierungsstrategien im Handwerk vermehrt auf die Zielgruppe der Abiturienten und Studienabbrecher. Hierfür ist es von Bedeutung zu wissen, wie der Berufswahlprozess abläuft und was ihn beeinflusst. Das Ziel des zweiten Beitrages dieser Publikation ist es daher erstmals, die zugrundeliegenden Motivstrukturen von Abiturienten bei der Berufs- und Arbeitgeberwahl im Rahmen der Frage, ob das Handwerk eine Option für schulisch Höherqualifizierte ist, zu analysieren.

Zur Untersuchung der Motivstrukturen bei der Berufswahl und Arbeitgeberwahl wurde eine Stichprobe von 13 am „Karriereprogramm Handwerksbetriebe teilnehmenden Abiturienten mittels problemzentrierter Interviews befragt. Die Auswertung der Transkripte erfolgte mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse. Im Rahmen dieser Inhaltsanalyse wurde zunächst ein Kategoriensystem erarbeitet. Das Kategoriensystem bündelt mehrfach vorkommende Aussagen der Befragten in übergeordneten Hauptantwortbereichen.

Bei der Aufstellung des Kategoriensystems für die Bereiche Studienwahl und Ausbildungswahl traten bereits einige interessante Aspekte hervor. Das Kategoriensystem anhand der gewonnenen Interviewdaten erstellt wurde, gibt dieses

empirische Forschungsmaterial einen ersten, wenn auch groben, Einblick dazu, wie die Studien- und Ausbildungswahl der befragten Abiturienten/Studienabbrecher erfolgte. Zunächst zeigt sich, dass sowohl für Studien- als auch für die Ausbildungsentscheidung bestimmend war, ob das Studium/der Beruf mit den individuellen Interessen und Neigungen der Befragten übereinstimmte. Darüber hinaus waren bei beiden Entscheidungsprozessen Erfahrungen und Berührungspunkte mit dem Studium bzw. dem Beruf entscheidend. Wenn berücksichtigt, dass viele Jugendliche das Studium nicht gewählt haben, weil sie grundsätzlich nicht wussten, welche Laufbahn sie einschlagen wollen, dann sollte die Handwerksorganisation genau hier in die Offensive gehen. Bereits mit Verlassen des Gymnasiums sollte durch entsprechende Markt- oder Kontakt- oder der Beteiligung im Rahmen von Berufsorientierungsmaßnahmen sichergestellt sein, dass mehr Abiturienten Erfahrungen und Berührungspunkte mit dem Handwerk sammeln können und dass sie das Handwerk deshalb als Alternative wahrnehmen. Diese Erfahrungen und Berührungspunkte sind allerdings heute noch sehr stark – vielleicht aufgrund von Norm/sozialer Druck eher im Bereich der Universitäten und des Studiums geschaffen. Erst nach der Entscheidung für das Studium revidiert wird – und soweit sollte es eigentlich nicht kommen – nehmen Studienabbrecher das Handwerk für ihren beruflichen Weg wahr und besinnen sich auf Berufswünsche, die bereits seit ihrer Kindheit existieren.

Über das Kategoriensystem und die quantitative Analyse hinaus zeigte das Interviewmaterial auch, dass die Entscheidung zur Aufnahme des Studiums ganz stark durch eine von außen wahrgenommene Erwartungshaltung begleitet wurde. Zwar geben über die Hälfte der Befragten an, dass sie an dem gewählten Studienfach gehabt zu haben, jedoch wäre dann ja auch eine Ausbildung in dem entsprechenden Bereich denkbar gewesen. Dies scheint für die Mehrheit der Befragten keine Alternative gewesen zu sein – aufgrund sozialer Norm, entsprechend der nach dem Abitur ein Studium zu folgen hat. Diesem Automatismus scheint auch die Popularität des Studiums im Vergleich zu anderen Ausbildungsformen, vor allem der dualen Ausbildung, verstärkt zu über. Zudem weisen die Interviews darauf hin, dass die Schule als soziale Ressource im Hinblick auf die Studienentscheidung bei Informationsveranstaltungen zum weiteren Bildungsweg fast ausschließlich universitäre Möglichkeiten beleuchtet

Im Gegensatz zur Studienwahl zeigt sich bei der Analyse der Interviewdaten, dass die befragten Studienabbrecher sich für Ausbildung im Handwerk entschieden haben, weil sie von den Aufgaben und Tätigkeiten sowie den vielfältigen Ein-

satzmöglichkeiten der im Rahmen der Ausbildung erworbenen Fähigkeiten überzeugt waren. Für die Handwerksorganisation gibt es das Ergebnis den Hinweis, genau auf diese Bereiche einzugehen, wenn sie mit Abiturienten treten und diese für eine Ausbildung im Handwerk gewinnen möchten. Zudem zeigt sich im Rahmen der Kategorienbildung, dass mehrere Befragte gerade das von der Handwerkskammer für Unterfranken angebotene Premiumstiegsmodell „Karriereprogramm Handwerk“ interessant gefunden haben. Das hebt nochmals die Bedeutung hervor, Abiturienten bzw. Studienabbrecher Programme anzubieten, die auf ihren Bildungshintergrund und auf ihre Karriereasche zugeschnitten sind, um sie für eine Ausbildung gewinnen zu können. Da die Befragten bei Abbruch des Studiums vermutlich auch in einer Perspektivlosigkeit befunden haben, konnte das Handwerk die Chance nutzen und ihnen berufliche Möglichkeiten aufzeigen.

Im Rahmen der Interviews wurden die Abiturienten befragt, wie sie das eigene für sie konzipierte Premiumstiegsmodell sehen. Dabei wird deutlich, dass alle Interviewpartner im Nachhinein zufrieden mit ihrer Entscheidung für das Handwerk und für das Karriereprogramm sind. Zudem sagen alle Interviewpartner – teils auch mit kleineren Einschränkungen – dass sie das Programm weiterempfehlen würden. Besonders heben manche Befragte hervor, dass sie gerade ihren persönlichen Ansprechpartner in der Handwerkskammer für Unterfranken als wichtigen Bezugspunkt geschätzt haben.

Betrachtet man die Zukunftspläne der Befragten, zeigt sich ein gemischtes Bild. Immerhin wollen sechs der 13 Befragten nach der Ausbildung weiter im Handwerk arbeiten und sehen ihre berufliche Zukunft in diesem Wirtschaftszweig. Zwei weitere wollen zwar nach der Ausbildung auch erstmal im Handwerk arbeiten, schließen aber einen Wechsel in die Industrie aus. Lediglich drei der Befragten schließen es völlig aus, im Handwerk weiterzuarbeiten. Eine Weiterbildung zum Meister möchten zwei der sechs Interviewpartner, die weiter im Handwerk arbeiten wollen, sowie zwei, die einen Wechsel in die Industrie nicht ausschließen, absolvieren.

Resümierend ergeben sich drei Typen, die sich in Hinblick auf die Funktion ihrer Lehre im Rahmen des „Karriereprogramm Handwerk“ unterscheiden. Für die Mehrheit der Befragten stellt sich die Ausbildung als erster Schritt für eine Karriere im Handwerk dar. Diese möchten, zumindest für die nächsten Jahre, auf Grundlage ihrer Ausbildung weiter im Handwerk arbeiten. Für weitere vier Befrag-

te ist die Ausbildung lediglich eine Zwischenlösung gewesen, die zur Orientierung diente, um sich über den weiteren Berufsweg klarwerden. Mit der Ausbildung weiter im Handwerk arbeiten möchten sie nicht zwingend unbedingt. Insgesamt deuten diese Ergebnisse an, dass das Handwerk durchaus eine Option für schulisch Höherqualifizierte ist, denn immerhin möchten ca. 60 % der Interviewpartner zunächst im Handwerk weiterarbeiten.

Aufgrund des im zweiten Beitrag herausgestellten Erfolgs des „Karriereprogramm Handwerk“ der Handwerkskammer für Unterfranken ist das Ziel des dritten Beitrags, nochmals detaillierter auf das Programm einzugehen. Hierfür werden zunächst dessen Ursprung sowie die Umsetzung und Verfestigung der Idee betrachtet, durch verstärkte Rekrutierung und Förderung von leistungsstarken jungen Menschen zur Verbesserung der Personalsituation in Handwerksbetrieben beizutragen.

Die Notwendigkeit, Abiturienten und Studienabbrecher bezüglich möglicher Karrierewege im Handwerk zu beraten und sie im Hinblick auf ihre Entscheidung für einen Handwerksberuf zu fördern, wird in diesem Beitrag aus zwei Perspektiven beleuchtet. Die Handwerkskammer für Unterfranken betrachtet es aus Sicht des Handwerks vor allem aufgrund des demografischen Wandels wichtiger denn je, Abiturienten für eine Ausbildung im Handwerk gewinnen. Einerseits steht immer weniger Nachwuchs für die Ausbildung zur Verfügung, andererseits entscheiden sich mehr und mehr Jugendliche für das Studium somit für eine akademische Ausbildung an der Hochschule. Insgesamt sinkt die Anzahl der Übertritte aus der Grundschule an die Realschulen und Gymnasien. Wenn sich die Maßnahmen zur Azubigewinnung im Handwerk bei der Sekundarstufe weiter auf Mittelschulen konzentrieren, können immer weniger Jugendliche für den Weg in die berufliche Bildung und das Handwerk begeistert werden. Weiterhin zeigt sich aus Sicht der Hochschulen, dass durch die stets zunehmenden Studentenzahlen Probleme entstehen. Denn mit der Anzahl der Studierenden steigt auch die Anzahl der Studienabbrecher, die derzeit etwa einen Anteil von 25 bis 35 % ausmachen. Für diese jungen Menschen bedeutet der Studienabbruch in der Regel eine spontane Krisensituation ohne weitere persönliche und berufliche Perspektive. Diesen jungen Leistungsträgern durch entsprechende Begleitung mögliche Karrierealternativen im Handwerk aufzuzeigen, erscheint daher allen Beteiligten hilfreich und notwendig.

Handwerksbetriebe mit einem hohen Bedarf an guten Auszubildenden einerseits sowie Universitäten und Hochschulen mit zahlreichen Studienabbrüchen andererseits haben jeweils eine Herausforderung zu meistern: aus eigener Kraft bzw. ohne geeignete Partner als nicht lösbar erschienen den Handwerkskammern und Universitäten sind in diesem Zusammenhang staatliche Institutionen gefordert, um den bereits erwähnten Entwicklungstendenzen entgegenzusteuern und die Handwerksbetriebe sowie die jungen Leistungsträger zu unterstützen. In diesem Kontext wurde ein Projektantrag formuliert, an dem die Handwerkskammer für Unterfranken wesentlich bei der Initiierung sowie Umsetzung beteiligt war und in dessen Rahmen schließlich das „Karriereprogramm Handwerk“ entstanden ist.

Für die erfolgreiche Umsetzung des „Karriereprogramm Handwerk“ wurden verschiedene Stellen eingerichtet. So arbeiteten mehrere Mitarbeiter der Universität Würzburg, der Handwerkskammer für Unterfranken und der Handwerkskammer Service GmbH in einer Kooperation zusammen. Das Ausbildungsangebot, welches innerhalb des Projektes entwickelt wurde, entspricht einer Premiumausbildung und definiert sich dabei sowohl über eine aufgrund des Abiturstatus verkürzte Ausbildungsdauer als auch über die Option, zeitgleich mit der Ablegung in die Fortbildung zum Meister einzusteigen. Dies wurde vor allem durch den Einsatz einer Lernplattform der Handwerkskammer für Unterfranken ermöglicht, da so die Lerninhalte der geforderten Fortbildungen unabhängig von Zeit- und Lernort angeboten werden können. Die Resonanz auf die Bekanntmachung des Projektes war vor allem seitens der Handwerksunternehmen entsprochenen Erwartungen sehr gut.

Zum September 2012 starteten erstmalig Studienabbrecher im Rahmen des „Karriereprogramm Handwerk“ ihre Ausbildungen zu Schreiner bzw. Hörgeräteakustiker. Mit insgesamt sieben der neun Ausbildungsverträge der damalige Schwerpunkt auf dem Ausbildungsberuf des Schreiners. Mit dem Start der ersten Auszubildenden begann gleichzeitig eine weitere Phase des Projektes: Neben den Vorbereitungen und der Organisation der Fortbildungen für den ersten Jahrgang startete bereits die Akquise von Probearbeiten für das zweite Projektjahr. Hierbei sollte nun das Spektrum der Umfragen um das Berufsbild des Feinwerkmechanikers und des Elektroniklers erweitert werden. Zu Beginn des Ausbildungsjahres 2013 wurden 18 weitere Ausbildungsverträge geschlossen: Sechs Schreiner, zwei Hörgeräteakustiker, vier Feinwerkmechaniker und sechs Elektroniker.

Die positiven Erfahrungen aus dem bisherigen Projektverlauf sowie das bundesweite Interesse an der Idee, leistungsstarke Jugendliche für eine Karriere im Handwerk zu begeistern, lieferten schließlich den Impuls für die Handwerkskammer für Unterfranken, die Verstärkung dieses bereits während des noch laufenden Projektes auf den Weg zu bringen. Insbesondere wurde die Zusammenarbeit mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks intensiviert und der Austausch mit einer Vielzahl von Handwerkskammern im Bundesgebiet initiiert. Zur Erweiterung der Aktivitäten konnte dank der Unterstützung des ZDH zum 01.03.2014 eine Stelle bei der Handwerkskammer für Unterfranken zur Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen bei der passgenauen Besetzung von Ausbildungsplätzen – insbesondere durch Studienabbrecher – etabliert werden. Das Projekt wird gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und ist aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert. Seit Beginn des Projektes bis zum März 2015 konnten insgesamt 157 Studienabbrecher in eine handwerkliche Ausbildung vermittelt werden.

Im Rahmen der Beratungstätigkeit der Handwerkskammer für Unterfranken hat sich gezeigt, dass viele der Studienabbrecher nach dem Abitur nicht gleich nach dem Erwerb der Hochschulreife eine Ausbildung begonnen zu haben. Häufig werden Aussagen wie „Nach dem Abi habe ich überhaupt nicht über eine Ausbildung nachgedacht, es kam nur ein Studienfrage.“ gemacht. Diese Erfahrungsberichte zeigen nach Meinung der Handwerkskammer für Unterfranken, dass bei Jugendlichen an Gymnasien bzw. bei Studienabbrechern durchaus ein Beratungsbedarf besteht und sich hier eine Chance bietet, dem Fachkräftemangel im Handwerk mit der Gewinnung von leistungsfähigen Menschen entgegenzuwirken.

Über die Beschreibung des „Karriereprogramm Handwerk“ (Beitrag 3) hinaus sollte im Rahmen des zitierten Beitrages der Publikation mittels einer Umfrage unter Handwerkskammern insgesamt eruiert werden, welche Maßnahmen derzeit zur Gewinnung von Abiturienten für eine handwerkliche Ausbildung durchgeführt werden. Generell zeigte sich, dass die befragten Handwerkskammern derzeit eine hohe Aktivität in diesem Bereich zeigen: Durchschnittlich jede Kammer mit fünf Maßnahmen zur Gewinnung von Abiturienten aktiv. Im Detail zeigt sich, dass die am häufigsten durchgeführte Maßnahme in den Handwerkskammern aktuell der Aufbau von Netzwerken zu Universitäten und Fachhochschulen ist. Dieses Ergebnis spiegelt vermutlich wider, dass die befragten Handwerkskammern bei der Gewinnung von Abiturienten eine große Erfolgswahrscheinlichkeit vermu-

ten, indem sie sich bei der Werbung um Abiturienten auf die Gruppe der Studienabbrecher konzentrieren. Gleichzeitig geben viele Handwerkskammern an, Netzwerke zu Lehrern und Berufsberatern aufzubauen. Dies wird also auch nicht vernachlässigt, einen sofortigen Übergang der Gymnasien in die handwerkliche Ausbildung – ohne den Umweg eines abgebrochenen Studiums – zu bewirken.

Um Abiturienten einen Einstieg in das Handwerk möglichst attraktiv zu gestalten, bieten viele Handwerkskammern spezielle Karriere- bzw. Einstiegsprogramme für diese Schulabsolventengruppe an. 33 der befragten Handwerkskammern geben an, eine Verkürzung der Ausbildungszeit für Abiturienten zu ermöglichen. Am zweithäufigsten nennen die Handwerkskammern, im Anschluss an die Ausbildung bzw. die Meisterprüfung jeweils spezifische Fort- und Weiterbildungen für Abiturienten anzubieten. Die Mehrheit der Kammern ermöglicht Abiturienten zudem, in Verbindung mit der Ausbildung ein duales Studium zu treten. Lediglich 34 % der befragten Handwerkskammern planen Änderungen im Hinblick auf die angebotenen Karriereprogramme für Abiturienten in den Kammern umzusetzen. Demnach herrscht bei der Mehrheit der Kammern Zuneigung darüber, welche Einstiegsmöglichkeiten den Abiturienten angeboten werden. Im Gegensatz dazu planen 71 % der Kammern im Hinblick auf die Gewinn von Abiturienten (z. B. durch einen Ausbau von Netzwerken zu Hochschulen) Veränderungen einzuleiten. Dies bedeutet, dass derzeit bei den Kammern das Problem eher noch in der Vermittlung bzw. Bekanntheit der Angebote als in der Qualität und Breite der Angebote für Abiturienten zu sehen ist. Die größte zu überwindende Hürde bei der Vermittlung der Angebote liegt aus Sicht der Kammern darin, dass Abiturienten von vielen Seiten in Richtung eines Studiums gelenkt werden. Damit in Verbindung steht wahrscheinlich auch, dass sie eine Ausbildung insgesamt kritischer gegenüberstehen, als dies bei Mittel- und Sekundarbereich der Fall ist. Ist die Hürde „Ausbildung: ja/nein“ überwunden, hat das Handwerk aber immer noch mit seiner allgemeinen Wahrnehmung als eher unattraktive Arbeitgeber zu kämpfen, die es auch bei Abiturienten umzukehren gilt.

1. Beitrag

Vom Abitur zum Beruf – Determinanten der Berufs- und Arbeitgeberwahl von Abiturienten an der ersten Schwelle

Andrea Greilinger

Ludwig-Fröhler-Institut

Melanie Katz

Julius-Maximilians-Universität Würzburg

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	15
Tabellenverzeichnis	16
1 Einleitung	17
2 Das Handwerk	19
2.1 Wirtschaftliche Bedeutung und Definition	19
2.2 Ausbildungssituation im Handwerk	21
2.3 Warum braucht das Handwerk Abiturienten? Merkmale und ihre Auswirkungen auf das Handwerk	23
2.4 Warum braucht das Handwerk Abiturienten? Ergebnisse einer empirischen Befragung unter Handwerkskammern	28
3 Berufs- und Arbeitgeberwahl bei Abiturienten	33
3.1 Die Berufswahl	33
3.1.1 Begriffserklärung und Bedeutung	33
3.1.2 Theorien der Berufswahl	36
3.1.3 Empirische Befunde zur Berufswahl von Abiturienten	43
3.2 Die Arbeitgeberwahl	49
3.2.1 Theoretischer Ansatz	49
3.2.2 Empirische Befunde zur Arbeitgeberwahl von Abiturienten	51
4 Fazit	54
Literaturverzeichnis	56

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Prozentualer Rückgang der Schulabsolventen zwischen 2011 und 2025 (nach Schularten)	25
Abbildung 2: Gründe für eine Steigerung der Bedeutsamkeit Fach(-)Abiturienten aus Sicht der Handwerkskammern	30
Abbildung 3: Attraktivitätsmerkmale von (Fach-)Abiturienten aus Sicht der Handwerkskammern	31
Abbildung 4: Bedarf an (Fach-)Abiturienten aus Sicht der Handwerkskammern	32

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Entwicklung der Bevölkerung in Deutschland 2008-2020 (nach Altersgruppen).....	24.
---	-----

1 Einleitung

Zu Beginn und im Verlauf des Jahres 2014 war das Handwerk vermehrt als Perspektivengeber für (Fach-)Abiturienten und Studierende bzw. Studienabbrecher in den Medien präsent. Die Handwerkskammer für Unterfranken wurde im Rahmen dieser Berichte als Vorreiter für Karrierechancen im Handwerk in Kooperation mit verschiedenen Projektpartnern und der Region ansässigen Handwerksbetrieben vorgestellt. Insgesamt sollen durch diese Projektarbeiten die Wahrnehmung des Handwerks als Ausbildungsort für leistungsfähige Jugendliche und als attraktive Alternative zum Studium verbessert werden.

Nicht nur die Handwerkskammer für Unterfranken, sondern auch andere Handwerkskammern deutschlandweit bieten Abiturienten unterschiedliche Einstiegsmöglichkeiten in Berufe des Handwerks an. Von dualen Studiengängen (Verbundstudium) über Ausbildungsangebote mit verkürzten Lehrzeiten und zusätzlicher Förderung mittels unterschiedlichster Kursangebote haben sich Möglichkeiten für Abiturienten im Handwerk deutlich verbessert – und dennoch machen sie lediglich einen geringen Anteil der Lehrlinge im Handwerk aus bzw. sind überwiegend in bestimmten Handwerksberufen vorzufinden.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, warum das Handwerk nun verstärkt um die Absolventengruppe der Abiturienten wirbt, die traditionell ihren beruflichen Werdegang nach dem Abitur eher mit einem Studium eröffnen. Um diese Frage zu beantworten, soll in diesem Beitrag zusätzlich auf das Handwerk und seine wirtschaftliche Bedeutung sowie seine Ausbildungssituation eingegangen werden. Auf Basis dessen wird schließlich hergeleitet, warum das Handwerk Abiturienten braucht. Diese theoretischen Ausführungen sollen mit empirischen Erkenntnissen aus einer Befragung von Handwerkskammermitgliedern untermauert werden.

Damit das Handwerk im Rahmen seiner Bemühungen um Abiturienten, Studierende bzw. Studienabbrecher für eine Ausbildung im Handwerk begeistern kann, sind zunächst Erkenntnisse darüber notwendig, wie sich Berufs- und Arbeitgeberwahl bei dieser Zielgruppe vollzieht. Mittels dieser Erkenntnisse können wiederum konkrete Strategien für die Handwerksorganisationen und Betriebe abgeleitet werden, was beispielsweise bei der Gestaltung oder dem Zeitpunkt von entsprechenden Marketingmaßnahmen beachtet werden sollte oder bei der Ausgestaltung konkreter

¹ Vgl. z. B. Focus (2014).

kreter Karriere- bzw. Einstiegsprogramme berücksichtigt werden muss. Im Rahmen dieses Beitrages soll deshalb anhand gängiger Wahltheorien und bisheriger empirischer Erkenntnisse ein Einblick in die Berufs- und Arbeitgeberwahl von Abiturienten gegeben werden.

2 Das Handwerk

2.1 Wirtschaftliche Bedeutung und Definition

Mit über einer Million kleinen und mittleren Betrieben im Jahr 2013 machte das Handwerk rund 27 % des gesamten Unternehmensbestandes in Deutschland aus und bildet damit ein Kernstück der deutschen Wirtschaft. Im Jahr 2013 waren 5,38 Mio. Menschen und damit rund 13 % aller Erwerbstätigen im Handwerk beschäftigt. Zudem arbeiteten insgesamt 383.629 und damit 27,8 % der deutschlandweit 1,4 Mio. Auszubildenden als Lehrlinge im Handwerk. Der Umsatz aller Handwerksbetriebe betrug 506,3 Mrd. Euro (2013). Damit wirtschaftete das Handwerk rund 8 % der gesamten Bruttowertschöpfung in Deutschland.²

Das Handwerk als Wirtschaftsbereich zeichnet sich durch eine große Vielfältigkeit aus. Dies ist schon allein daran zu erkennen, dass eine eindeutige Zuordnung zu Sach- oder Dienstleistungen nicht möglich ist, da das Handwerk sowohl Produktions- und Reparatur- als auch Handels- und Dienstleistungstätigkeiten umfasst. So gehört es als produzierendes Handwerk zum ersten oder zweiten Gewerbe bzw. Baugewerbe und damit zum sekundären Sektor. Als Dienstleistungshandwerk wird es jedoch dem Handel und sonstigen Gewerbetreibenden somit dem tertiären Sektor zugeordnet. Aufgrund dieser Vielfältigkeit gibt es keine einheitliche Definition des Handwerksbegriffs. Eine gebräuchliche Definition ist die des Rencontres de St. Gall von 1949. Demnach ist Handwerk eine

„selbständige Erwerbstätigkeit, gerichtet auf die Befriedigung individualisierter Bedürfnisse durch Leistungen, die ein Ergebnis der Persönlichkeit des gewerblichen Unternehmers, seiner umfassenden beruflichen Ausbildung und des üblichen Einsatzes seiner persönlichen Mittelkräfte sind“³.

Diese Funktionaldefinition erfasst zwar wesentliche Merkmale des Handwerks wie die Selbständigkeit, die Individualität der Leistung und die notwendige Ausbildung, da dies jedoch keine Merkmale sind, die ausschließlich im Handwerk vorzufinden sind, ermöglicht die Definition keine eindeutige Abgrenzung z. B. zu Industrieunternehmen und ist zudem veraltet. Neben dieser Funktionaldefinition

² Vgl. ZDH (2014a), Glasl (2007), S. 670, Glasl et al. (2008), S. 4.

³ Vgl. Glasl (2007), S. 664, Glasl et al. (2008), S. 4.

⁴ Vgl. Glasl (2007), S. 664, Glasl et al. (2008), S. 7.

⁵ Vgl. Lageman et al. (2004), S. 10 zitiert nach Hiltl (1955), S. 1202.

⁶ Vgl. Lageman (2004), S. 10 f., Glasl et al. (2008), S. 8 f.

hat der Gesetzgeber mit der Handwerksordnung (HwO) sog. Legaldefinition vorgegeben. Die HwO unterscheidet hierbei zwischen zulassungspflichtigem Handwerk, welches einen Meister oder gleichwertigen Abschluss erfordert, und zulassungsfreiem Handwerk sowie handwerksähnlichen Gewerbe⁷. Die für das zulassungspflichtige Handwerk geltende Legaldefinition besagt nach § 1 Abs. 2 HwO:

„Ein Gewerbebetrieb ist ein Betrieb eines zulassungspflichtigen Handwerks, wenn er handwerksmäßig betrieben wird und ein Gewerbe vollständig umfasst, das in der Anlage A aufgeführt ist, oder in Anlagen B bis E ausgeübt werden, die für dieses Gewerbe wesentlich sind“

Die Legaldefinitionen für das zulassungsfreie Handwerk und das handwerksähnliche Gewerbe lauten ähnlich, allerdings mit Verweis auf Anlage B Abschnitt 1 und 2 der HwO (vgl. § 18 Abs. 2 S. 1 HwO, § 18 Abs. 2 S. 2 HwO). Die sich daraus ergebende Positivliste von Gewerben, die handwerksähnlich betrieben werden können, umfasst insgesamt 41 Gewerke in Anlage A, die in Abschnitt 53 und im zweiten Abschnitt 57 Gewerke. Allerdings ist die Abgrenzung zu Industrieunternehmen auch durch die Legaldefinitionen nicht immer eindeutig. Zwar muss der Inhaber eines Betriebs (bzw. angestellter Mitarbeiter), wenn die Tätigkeit dem Handwerk zugeordnet wird, einen Meisterabschluss vorweisen, was bei Industrieunternehmen nicht erforderlich wäre, es aber alternativ möglich, den Betrieb auch bei der Industrie- und Handwerkskammer anzumelden, bestünde diese Meisterpflicht nicht. Daher wird in der juristischen und wissenschaftlichen Diskussion eine Abgrenzung nach wesentlichen Merkmalen und idealtypischen Ausprägungen vorgeschlagen. Zu diesen Merkmalen gehören beispielsweise Rechtsform, Betriebsgröße, Führung oder Personenzahl. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass es zwar keine einheitliche und eindeutige Definition von Handwerk gibt, aber durch die HwO mit der Positivliste und die wesentlichen Merkmale ein Rahmen gegeben wird¹¹.

⁷ Vgl. Lageman et al. (2004), S. 12-15, Glasl et al. (2008), S. 9 f., Glasl (2007), S. 664.

⁸ Vgl. ZDH (2013), S. 23.

⁹ Vgl. ZDH (2013), S. 93 ff., Glasl (2007), S. 664.

¹⁰ Vgl. Glasl (2007), S. 665-670, Glasl et al. (2008) 19 ff., Lageman et al. (2004), S. 19 f.

¹¹ Vgl. Glasl (2007), S. 664.

2.2 Ausbildungssituation im Handwerk

Die duale Ausbildung hat für das Handwerk einen großen Stellenwert, da sie der Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung dienlich ist. Zudem hat das Handwerk seine große wirtschaftliche Bedeutung nicht zuletzt seiner Ausbildungsleistung zu verdanken: In den letzten Jahren hat ein Viertel aller Auszubildenden ihre Ausbildung im Handwerk begonnen. So entfielen im Jahr 2013 26,8 % aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf das Handwerk (41.137 Verträge)¹². In der historischen Entwicklung gesehen muss allerdings bemerkt werden, dass sich ein rückläufiger Trend vollzieht. Laut ZDH wurden im Jahr 1983 noch 246.385 neue Ausbildungsverträge geschlossen, 1993 waren dies bereits auf 207.707 Neuverträge gesunken¹⁴. Zwischen 1993 und 2013 vollzog sich im Handwerk ein Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um ca. 32 %.

Unterteilt man die Neuverträge im Handwerk nach schulischer Vorbildung, ergibt sich folgendes Bild: Mit 66.905 (48 %) neu abgeschlossenen Verträgen wurde im Jahr 2013 die Mehrheit der Verträge mit Absolventen geschlossen, die den qualifizierenden Hauptschulabschluss aufweisen. Die zweitgrößte Gruppe der Auszubildenden machen Absolventen mit mittlerer Reife aus (52.914 Neuverträge, 38 %). 2013 haben 14.075 Absolventen mit Abitur einen Ausbildungsvertrag im Handwerk geschlossen – damit machen sie 10,1 % aller handwerklichen Auszubildenden aus. Den geringsten Anteil machen Absolventen mit dem Schulabschluss mit 5.061 (3,6 %) Neuverträgen aus.

Betrachtet man die Neuverträge in der historischen Entwicklung zeigt sich bei den Hauptschülern – obwohl sie stets die Mehrheit der neuen Auszubildenden bildeten – ein rückläufiger Trend, besonders in letzten Jahren (2009: 53,2 %, 2013: 48 %). Auch bei den Schülern ohne Schulabschluss geht der Anteil an den neu abgeschlossenen Verträgen zurück (2009: 5,20 %, 2013: 3,6 %). Entgegengesetzt entwickelt sich der Anteil der Realschüler (2009: 35,1 %, 2013: 38 %). Ebenfalls ein steigender Trend zeichnet sich bei den Absolventen ab (2009: 6,3 %, 2013: 10,1 %)¹⁶.

¹² Vgl. Haverkamp et al. (2009), S. 25 & S. 29.

¹³ Vgl. BMBF (2014), S. 17.

¹⁴ Vgl. ZDH (2014b).

¹⁵ Vgl. ebd. Der ZDH geht hierbei von 139.409 Neuverträgen (2013) im Handwerk aus.

¹⁶ Vgl. ebd.

In der historischen Entwicklung zeigt sich trotz rückläufiger Neuverträge im Handwerk eine klare Reihenfolge derjenigen Berufe/Berufsgruppen mit der höchsten Anzahl an Auszubildenden. Die Gruppe der Elektro- und Metallhandwerke weist stets die höchste Auszubildendenzahl auf. So entfielen 2013 rund 57.000 der neu abgeschlossenen Verträge auf diese Gruppe. Danach folgt die Gruppe der Bau- und Ausbauhandwerke mit 25.182 abgeschlossenen Verträgen im Jahr 2013 und schließlich die Gruppe der Gesundheits- und Körperpflege-, chemische und Reinigungshandwerke mit 18.067 neu abgeschlossenen Verträgen.¹⁷

Eine Aufschlüsselung der Neuverträge nach Geschlecht zeigt, dass das Handwerk ein stark männlich dominierter Wirtschaftszweig ist. Ca. 76 % aller im Handwerk neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wurden mit Männern und lediglich ca. 24 % mit Frauen abgeschlossen.¹⁸ Das Handwerk ist damit, neben der Landwirtschaft und der Seeschifffahrt, einer der stärksten mit Männern besetzten Wirtschaftsbereiche – über alle Wirtschaftsbereiche hinweg entfielen ca. 41 % auf Frauen.¹⁹ Allerdings variieren die Anteile der männlichen und weiblichen Auszubildenden im Handwerk über die verschiedenen Berufsgruppen/Berufe. So waren Friseurin, Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk und Bürokauffrau eine der am häufigsten von Frauen besetzten handwerklichen Berufe 2013. Handwerksberufe, die 2013 am häufigsten von Männern besetzt waren, waren Kraftfahrzeugmechaniker, Elektroniker und Anlagenmechaniker.²⁰

Fragt man nach den Gründen für den erläuterten rückläufigen Trend an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen, so zeigt sich, dass vor allem kleine und mittlere Betriebe überdurchschnittlich große Probleme aufweisen, ihre Ausbildungsplätze besetzen zu können. Zum Ende des Jahres 2013 waren über alle Wirtschaftsbereiche hinweg noch ca. 33.500 Ausbildungsstellen unbesetzt. Dies entsprach einem Anteil von 7,1 % an allen gemeldeten Ausbildungsstellen.²¹ Im Handwerk, dessen Betriebe mit durchschnittlich 10 Mitarbeitern kleine Betriebsgrößen aufweisen,²² ist der Anteil der unbesetzten

¹⁷ Vgl. ZDH (2014c).

¹⁸ Vgl. ZDH (2014b).

¹⁹ Vgl. BMBF (2014), S. 25 f.

²⁰ Vgl. ZDH (2014d), BMBF (2014), S. 25 f.

²¹ Vgl. Ulrich et al. (2014), S. 14 ff.

²² Vgl. Statistisches Bundesamt (o.J.).

Stellen mit 9,5 % bzw. 10.859 Stellen besonders hoch. Im Handwerk zudem ein ansteigender Trend vor: Allein zwischen 2009 und 2013 (5,6 % unbesetzte Stellen, 5,2 %) und 2013 hat sich die Anzahl der unbesetzten Ausbildungsstellen im Handwerk mehr als verdoppelt.²³

Neben einem hohen Anteil an unbesetzten Ausbildungsstellen weist das Handwerk ferner eine überdurchschnittlich hohe Vertragslösungsquote²⁴ in der beruflichen Erstausbildung auf. Die bundesweite Lösungsquote über alle Wirtschaftsbereiche hinweg betrug im Jahr 2013 rund 25 % (148.911 gelöste Verträge). Auf das Handwerk entfielen davon über 54.000 vorzeitig gelöste Verträge. Die sich daraus ergebende Lösungsquote von 33,6 % ist im Vergleich zu den anderen Wirtschaftsbereichen die höchste und liegt deutlich über dem Durchschnitt.²⁵ Die Betrachtung der Lösungsquote nach schulischer Vorbildung lässt vermuten, dass sich in der hohen Lösungsquote des Handwerks die hohe Lösungsquote der Hauptschüler widerspiegelt, die, wie oben beschrieben, den Großteil der Auszubildenden im Handwerk ausmachen. So betrug die Lösungsquote der Hauptschüler im Jahr 2013 35,9 %, wohingegen Azubis mit Fach-/Hochschulreife eine Lösungsquote von 13,9 % aufwiesen.²⁶

2.3 Warum braucht das Handwerk Abiturienten? Makrotrends und ihre Auswirkungen auf das Handwerk

Wie aus den obigen Erläuterungen zu erkennen ist, ist die Kohorte der Haupt- und Realschüler nach wie vor der Großteil der Abiturienten im Handwerk aus. Daher erstaunt es, wie viele Ausbildungsprogramme im Handwerk auf die Gruppe der Abiturienten oder Studienabbrecher abzielen.²⁷ Warum sich Rekrutierungsaktivitäten und Ausbildungsangebote im Handwerk verteilten auf diese Zielgruppe konzentrieren, lässt sich vor dem Hintergrund gesellschaftlichen und wirt-

²³ Vgl. Ulrich et al. (2014), S. 15 f.

²⁴ Die Lösungsquote misst die vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge eines Jahres bezogen auf die neu abgeschlossenen Verträge. Dazu gehören auch Bewerber Berufswechsel. Zu beachten ist daher, dass eine Vertragslösung nicht unbedingt einem Ausbildungsabbruch entspricht. Eine Interpretation der Lösungsquote als Ausbildungsabbruchquote über die Ausbildungsabbrüche. (Vgl. BMBF 2014, S. 52, Statistisches Bundesamt 2014b, S. 16).

²⁵ Vgl. Statistisches Bundesamt (2014b), S. 86 & S. 9

²⁶ Vgl. ebd., S. 92.

²⁷ Siehe z. B. HWK für Unterfranken (2014a), Biellg (2009), GIB (2012), S. 37 f.

schaftlichen Wandels erklären. Für das Handwerk sind dabei vor allem die Trends von Bedeutung: Der demografische und technologische Wandel sowie der Übergang in eine Dienstleistungs- bzw. Informations- und Wissensgesellschaft. Im Folgenden werden diese Trends und ihre Auswirkungen auf das Handwerk näher analysiert.²⁹

Der demografische Wandel beschreibt Tendenzen in der Bevölkerungsentwicklung eines Landes und wird beeinflusst durch die Geburtenrate und Sterbeziffer sowie durch den Saldo aus Zu- und Abwanderung. Laut einer Vorausberechnung des Statistischen Bundesamtes (2009) wird die Bevölkerung in Deutschland in den nächsten Jahren aufgrund des Geburtenrückgangs sinken. Umfasste sie 2009 noch 81,74 Mio. Einwohner, so wird sie bis 2030 auf 73,35 Mio. Einwohner zurückgehen und 2060 nur noch 64,65 Mio. Einwohner umfassen.³⁰ Gleichzeitig führt der Geburtenrückgang in Verbindung mit der gestiegenen Lebenserwartung zu einer Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung.

Tabelle 1: Entwicklung der Bevölkerung in Deutschland 2008 bis 2060 (nach Altersgruppen)³²

Bevölkerungsstand	31.12. des Jahres							
		2008	2014	2020	2030	2040	2050	2060
gesamt	in Tsd.	82.002	80.920	79.914	77.350	73.829	69.412	64.651
	2008=100	100	98,7	97,5	94,3	90,0	84,6	78,8
unter 20	in Tsd.	15.619	14.348	13.624	12.927	11.791	10.701	10.085
	%	19,0	17,7	17,0	16,7	16,0	15,4	15,6
20 bis 65	in Tsd.	49.655	49.271	47.636	42.149	38.329	35.722	32.591
	%	60,6	60,9	59,6	54,5	51,9	51,5	50,4
über 65	in Tsd.	16.729	17.301	18.654	22.275	23.709	22.989	21.975
	%	20,4	21,3	23,3	28,8	32,1	33,1	34,0

²⁸ Vgl. Haverkamp et al. (2009), S. 1 f., WHKT (2008) 7.

²⁹ Folgende Ausführungen basieren hauptsächlich auf Veröffentlichungen von Haverkamp et al. (2009) und WHKT (2007). Ähnliche Analysen finden sich z. B. bei Lageman et al. (2004), Prognos AG (2006), Schempp (2008), Schmücker (2011).

³⁰ Vgl. Grünheid/Fiedler (2013), S. 6, WHKT (2007), S. 35.

³¹ Vgl. Statistisches Bundesamt (2009), S. 46, Vgl. zur mittleren Bevölkerung, Untergrenze.

³² Vgl. Statistisches Bundesamt (2009), Anhang S. 39.

Wie in Tabelle 1 zu erkennen ist, ist der Anteil der 20-Jährigen in der Bevölkerung bereits von 19 % im Jahr 2008 auf 17,7 % gesunken und wird im Jahr 2060 nur noch 15,6 % betragen. Auch der Anteil der 20-65-Jährigen verringert sich. Machten sie 2008 noch 60,6 % der Bevölkerung aus, werden es im Jahr 2060 nur noch 50,4 % sein. Entgegengesetzt entwickelt sich der Anteil der über 65-Jährigen. Zwischen 2008 und 2014 ist ihr Anteil von 20,4 % auf 21,3 % gestiegen und im Jahr 2060 werden sie 34 % der Bevölkerung für sich nehmen.³³

Der Rückgang der Bevölkerung und die Veränderung der Altersstruktur haben unmittelbare Auswirkungen auf den Anteil der Erwerbspersonen unserer Gesellschaft. Als Erwerbsalter wird üblicherweise das Alter zwischen 15 und 65 Jahren herangezogen. Aus den Erläuterungen sowie Tabelle 1 lässt sich erkennen, dass genau die Kohorte der Erwerbspersonen in der Bevölkerung zurückgeht und dass gleichzeitig aufgrund des Rückgangs der unter 20-Jährigen immer weniger mögliche Erwerbspersonen nachkommen.³⁴ Durch den Geburtenrückgang sinkt die Zahl der Schulabsolventen und somit auch das Potenzial möglicher Auszubildender: Laut Kultusministerkonferenz (2013) wird die Absolutzahl allgemeinbildender Schulen zwischen 2011 und 2025 von 879.744 auf 739.100 sinken und damit um 16,8 % sinken.³⁵

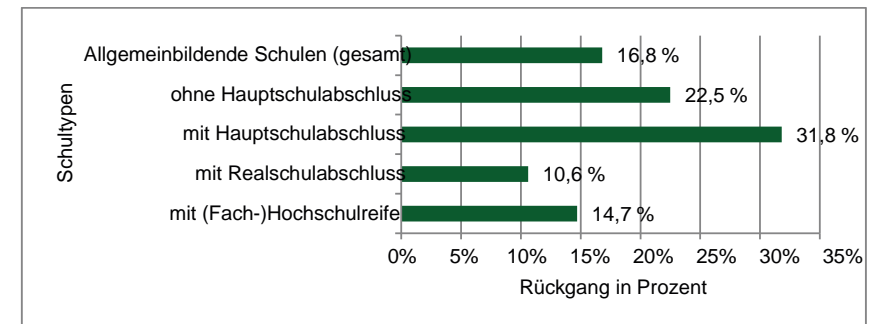


Abbildung 1: Prozentualer Rückgang der Schulabsolventen zwischen 2011 und 2025 (nach Schulartef)³⁶

³³ Vgl. Statistisches Bundesamt (2009), S. 14-17 und Grünheid/Fiedler (2013), S. 10-13.

³⁴ Vgl. Statistisches Bundesamt (2009), S. 17 für Grünheid/Fiedler (2013), S. 20-24.

³⁵ Vgl. Kultusministerkonferenz (2013), S. 10 & Anlage 18.

³⁶ Vgl. Kultusministerkonferenz (2013), Anhang S.18 eigene Berechnung.

Obwohl alle Schularten von diesem Rückgang betroffen sind, wird er sich in besonderem Maße bei den Hauptschulabsolventen (ohne Abschluss) äußern. Wie Abbildung 1 zeigt, ist hier zwischen 2011 und 2022 ein Rückgang von 22,5 % bzw. 31,8 % zu erwarten. Der Rückgang bei Realschulabsolventen mit (Fach-)Hochschulreife fällt geringer aus (10,6 % und 14,7 %), sodass die Absolventenzahl dieser beiden Schultypen auf einem höheren Niveau verbleibt und auch in Zukunft die Mehrheit der Absolventen herbringen wird.³⁷ In Verbindung mit dem Rückgang der Hauptschulabsolventenhersteht auch die seit einigen Jahren steigenden Studienanfängerzahlen. 2013 überstieg die Zahl der Studienanfänger in Deutschland erstmals die der Neuzugänge in der beruflichen Berufsausbildung.³⁸

Insgesamt lässt sich im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel festhalten, dass Fachkräfte zu einem knappen Gut werden.³⁹ Dies führt unausweichlich auch zu einem wachsenden Konkurrenzkampf der Wirtschaftsbereiche und Unternehmen um potenzielle Auszubildende. Das Handwerk sieht sich hier insbesondere dem Problem gegenüber, dass Hauptschulabsolventen bisher größte Gruppe der Auszubildenden im Handwerk – sehr stark schrumpfen. Gleichzeitig steigt aber der Bedarf an Auszubildenden, da langfristig Nachrückerkräfte für die zur Übergabe anstehenden Handwerksbetriebe benötigt werden.⁴⁰

Neben dem demografischen ist auch der technologische Wandel für das Handwerk von Bedeutung. Der Begriff des technologischen Wandels beschreibt die beträchtlichen Entwicklungsschübe durch sogenannte Schlüsseltechnologien, wie Nanotechnologien oder Informations- und Kommunikationstechnologien. Er umfasst dabei auch die zunehmende Geschwindigkeit der Diffusion von technologischen Entwicklungen und die wachsende Dynamik des Innovationsprozesses.⁴¹ Durch neue technologische Entwicklungen bringt der technologische Wandel Technisierungs- und Rationalisierungsprozesse mit sich. Dies führt zur Umgestaltung des Wertschöpfungsprozesses und zu neuen Werkstoffen oder Produktions-, Fertigungs- und Verfahrensabläufen. Damit geht die Bedeutungszunahme von Information, Wissen und Know-how, um diese neuen Technologien bedienen bzw. mit den neuen Innovationen Schritt halten zu können. Dies bringt

³⁷ Vgl. Kultusministerkonferenz (2013), S. 10 & Anlage 18.

³⁸ Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2013), S. 5 f. & S. 125.

³⁹ Vgl. Haverkamp et al. (2009), S. 14 f., WHKT (2008), 109 ff.

⁴⁰ Vgl. Haverkamp et al. (2009), S. 14 f., WHKT (2008), 109 ff.

⁴¹ Vgl. Haverkamp et al. (2009), S. 16, WHKT (2008), 45 ff.

wachsende und veränderte Qualifikationsanforderungen an Mitarbeiter hervor, auch im Handwerk. Einfache Tätigkeiten werden automatisiert, während der gesamte Produktionsablauf technologisch komplexer wird und ein hohes Fachwissen von Arbeitskräften erfordert. Der technologische Wandel führt demnach zu einem steigenden Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften.⁴²

In eine ähnliche Richtung wirkt sich der, teilweise durch den technologischen Wandel bedingte Strukturwandel aus. Darunter versteht man die Bedeutungs Zunahme des Dienstleistungsbereichs bzw. des Informations- und Wissensbereichs im Vergleich zum industriellen Sektor. Dieser Strukturwandel vom sekundären hin zum tertiären und quartären Sektor zeigt, dass nicht die industrielle Fertigung im Vordergrund steht, sondern die die Produktion begleitenden wissensintensiven Dienstleistungen, wie Forschung und Entwicklung oder Marketing. Arbeitsabläufe umfassen, auch im Handwerk, nicht mehr die Herstellung eines Produktes, sondern auch die gezielte Vermarktung und die kundenindividuelle Beratung und den Service. Hierfür sind Wissen und Kompetenz der Mitarbeiter entscheidend und daher hohe fachliche Qualifikation und lebenslanges Lernen erforderlich. Dies führt ebenfalls zu einem steigenden Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften.⁴³

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die skizzierten Trends zu einem sowohl quantitativ als auch qualitativ wachsenden Bedarf an Fachkräften führen. Daten des Statistischen Bundesamts und des ZDI zeigen, dass die Zahl der Auszubildenden insgesamt und besonders im Handwerk zurückgeht. Auch empirische Studien bestätigen die Auswirkungen des demografischen Wandels. Beispielsweise gaben in einer Studie des IAT 2007/08 bis 35 % der befragten Handwerksbetriebe an, Schwierigkeiten zu haben, ebenso mit Hauptschulabschluss zu finden. Bei der Gewinnung von Auszubildenden mit höherem Abschluss sprachen 52 % der Betriebe an, sich schwer zu tun.⁴⁴

Die Folgen des technologischen Wandels und der Umwälzung von einer Industrie- in eine Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft werden in empirischen Untersuchungen ebenfalls nachgewiesen. So stellen Haverkamp et al. (2009) fest, dass sich das Tätigkeitsspektrum der im Handwerk beschäftigten Erwerbspersonen

⁴² Vgl. Haverkamp et al. (2009), S. 16-19, WHKT (2008), 49 ff.

⁴³ Vgl. Haverkamp et al. (2009), S. 17 ff., WHKT (2008), 57-62.

⁴⁴ Vgl. Lehner et al. (2008), S. 10 ff.

zwischen 1998/99 und 2005/06 verändert hat. Im Jahr 1998/99 war der Anteil der Erwerbstätigen, die angaben, dass Aufgaben wie Messen, Prüfen und Qualitätskontrolle, Überwachen und Steuern von Maschinen und technischen Prozessen sowie Organisieren und Planen in ihr Tätigkeitsspektrum fallen, 2005/06 um 14% höher. Auch die Arbeitsanforderungen haben sich geändert, dass die Arbeitsdurchführung seltener bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist oder sich ein und derselbe Arbeitsgang bis in alle Einzelheiten wiederholt. Insgesamt waren 2005/06 über die Hälfte (51,5 %) der Befragten der Meinung, dass die fachlichen Anforderungen ihrer Arbeit in den letzten zwei Jahren zugenommen haben – 1998/99 waren nur 39 % dieser Ansicht.⁴⁵

Um den Folgen des demografischen Wandels entgegenzuwirken und den geänderten Qualifikationsanforderungen zu entsprechen, braucht das Handwerk qualifizierte Auszubildende, die auch langfristig als hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte im Handwerk bleiben. Deshalb reicht es nicht aus, das für das Handwerk typische Klientel der Haupt- und Realschüler zu werben. Denn bereits jetzt bemängeln Betriebe die Qualität ihrer Auszubildenden. So zeigt die Studie des IAT (2008), dass Handwerksbetriebe Verbesserungsbefürworter hinsichtlich der sozialen Kompetenzen ihrer Bewerber sehen sowie Defizite bei Auszubildenden in den Bereichen Mathematik- und Deutschkenntnisse sowie Selbstständigkeit kritisieren.⁴⁶ Daher scheint es sinnvoll und nicht verwunderlich, dass Rekrutierungsstrategien im Handwerk zunehmend auch die Gruppe der Abiturienten einbeziehen. Abiturienten sind mit ihrer geistigen Reife, Selbstständigkeit und ihrem Leistungs- und Wissensstand auch für das Handwerk als potenzielle Auszubildende immer mehr von Bedeutung.⁴⁷

2.4 Warum braucht das Handwerk Abiturienten? Ergebnisse einer empirischen Befragung unter Handwerkskammern

In Kapitel 2.3 wurde anhand aktueller Entwicklungen theoretisch hergeleitet, dass das Handwerk neben Haupt- und Realschülern auch auf Abiturienten als Auszubildende sowie spätere Fach- und Führungskräfte. Diese Ausführungen

⁴⁵ Vgl. Haverkamp et al. (2009), S. 120-124.

⁴⁶ Vgl. Lehner et al. (2008), S. 13 f. & S. 20.

⁴⁷ Vgl. HWK Unterfranken (2014b), HWK Unterfranken (2014c), S. 2.

spiegelten allerdings noch nicht die Sicht von Handwerksbetrieben bzw. der Handwerksorganisation auf dieses Thema wider. Um einen Einblick in die Sicht der Handwerksorganisation zu erhalten und damit weiter aufzuschlüsseln zu können, wurde eine empirische Befragung unter Handwerkskammern durchgeführt.

An der schriftlichen Befragung nahmen von 53 angeschriebenen Handwerkskammern 40 Kammern teil. Damit betrug die Rücklaufquote 75 %. Der elektronisch bearbeitbare Fragebogen (interaktives PDF-Dokument) wurde per E-Mail an die Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammern geschickt und diese über die Studie zu informieren und um deren Teilnahme zu erbiten. Die Ausführungen per E-Mail schilderten die Relevanz der Studie und enthielt die Bitte, die Studie zu unterstützen, indem der Fragebogen durch den Leiter des Geschäftsbereiches Berufsbildung oder einen anderen geeigneten Mitarbeiter eingelesen und zurückgesandt wird. Der E-Mail-Versand erfolgte am 22. September 2014. Für den Rücklauf der Fragebögen wurden den Handwerkskammern 2,5 Wochen eingeräumt.

Im Rahmen der Umfrage wurden die Handwerkskammern gefragt, durch welche Veränderungen ihrer Meinung nach (Fach-)Abiturienten bzw. Studienabbrecher bedeutsamer für das Handwerk werden. Die Befragten sollten dabei aus einer Reihe vorgegebener Antwortalternativen die in ihrer Sicht wichtigsten drei Aussagen ankreuzen. Da manche der 40 Handwerkskammern mehr als drei Antworten abgaben, wurden insgesamt 137 Antworten in die Auswertung einbezogen.

Abbildung 2 zeigt, dass mit 20 % die meisten Antworten der Handwerkskammern darauf entfielen, dass der Bedarf an Abiturienten durch einen höheren technischen Anspruch in den Ausbildungsberufen gegeben ist. Mit 16 % taucht auch der demografische Wandel unter den drei wichtigsten Gründen für die ansteigende Bedeutsamkeit von Abiturienten auf. Die Handwerkskammern gehen zudem darauf ein, dass bei ihren Betrieben ein Fachkräftemangel herrscht und sie Probleme bei der Gewinnung von Auszubildenden haben. Im Rahmen eines Freifeldes konnten die teilnehmenden Handwerkskammern angeben, welche zusätzlichen sonstigen Gründe aus ihrer Sicht die Bedeutsamkeit von Abiturienten für das Handwerk erhöhen. Hier gaben die Befragten an, dass sie den schnellen technischen Fortschritt und den starken Trend zum Automatisieren dafür relevant einschätzen.

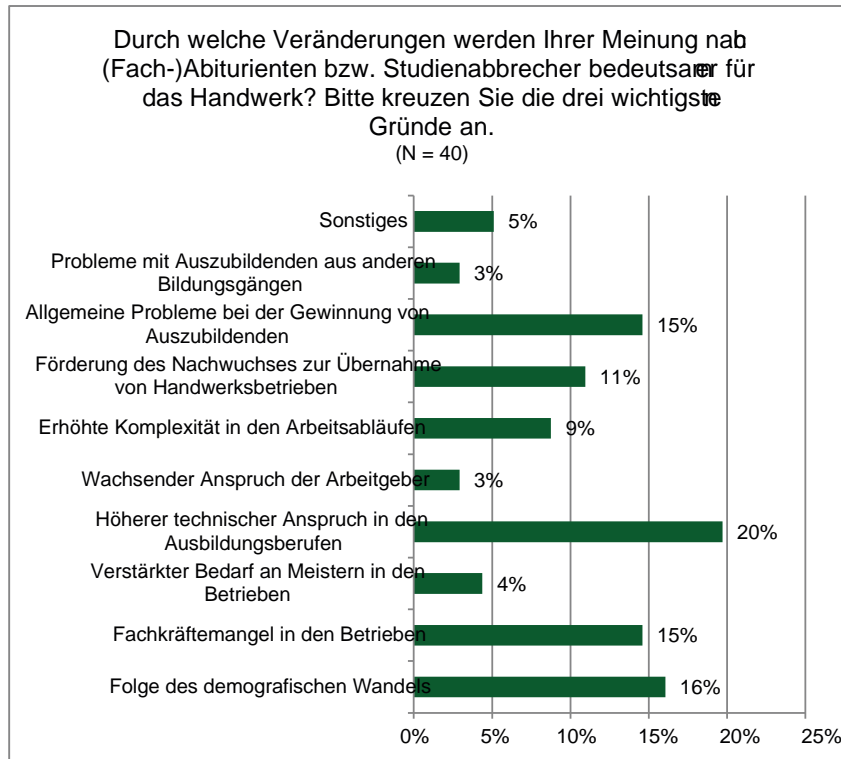


Abbildung 2: Gründe für eine Steigerung der Bedeutsamkeit (Fach-)Abiturienten aus Sicht der Handwerkskammern

Weiterhin wurden die an der Umfrage teilnehmenden Handwerkskammern gefragt, was ihrer Meinung nach (Fach-)Abiturienten bzw. Studienabbrecher attraktiv für Ausbildungsbetriebe und das Handwerk allgemein macht. Im Rahmen dieser Frage konnten die wahrgenommenen Vorzüge dieser Absolventengruppe im Vergleich zu Haupt- und Realschülern bekundet werden. Wie die Abbildung 3 zeigt, geht die Mehrheit der Befragten auf die stärkere Eigenständigkeit (17 %) und die bessere Auffassungsgabe (17 %) ein, die diesem Bildungstypus zugesprochen wird. Auch das höhere Einstiegsalter (13 %) sprechen Kammern als Vorteil an. Weniger zu den Attraktivitätsmerkmalen zählen sie beispielsweise, dass bei Abiturienten aufgrund des höheren Einstiegsalters lockerere arbeitsrechtliche Vorschriften

gelten. Im Feld „Sonstiges“ konnten die befragten Handwerkskammern auch zu dieser Frage zusätzliche aus ihrer Sicht relevante Punkte anführen. Eine Analyse der offenen Antworten zeigte, dass die Kammern vor allem die bessere Lernfähigkeit in Bezug auf die Fachtheorie und somit die Berufsschule ansprechen. Auch nennen zwei Handwerkskammern, dass die Attraktivität allein schon dadurch erhöht wird, weil immer weniger Haupt- und Realschüler potenzielle Auszubildende die Schule verlassen und deshalb aus ihrer Sicht ein Umdenken in Richtung Abiturienten notwendig wird, wenn zukünftig der Bedarf Auszubildenden noch gedeckt werden soll.

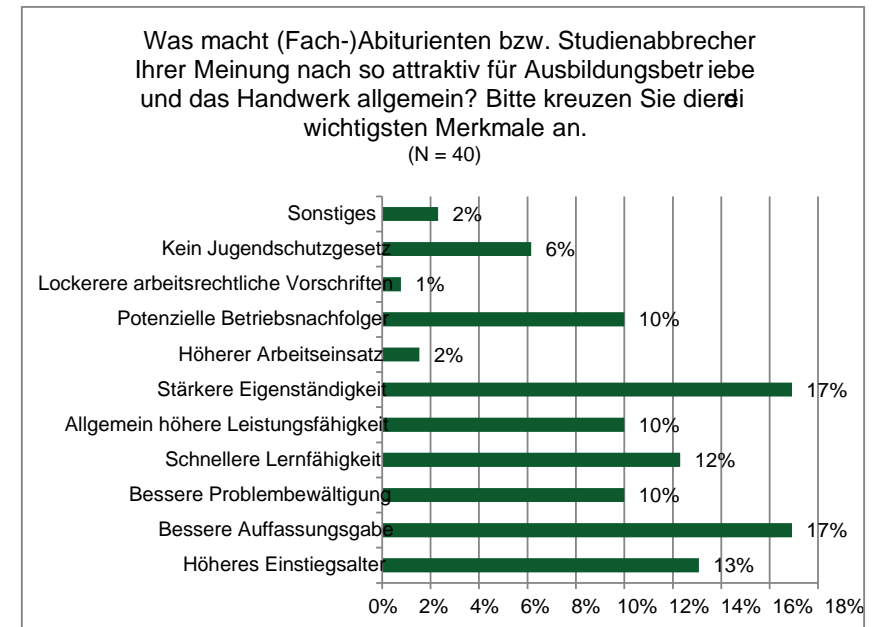


Abbildung 3: Attraktivitätsmerkmale von (Fach-)Abiturienten aus Sicht der Handwerkskammern

Damit zeigt sich, dass der Bedarf an Abiturienten für das Handwerk gegeben ist und dass diese Absolventengruppe bestimmte Merkmale aufweist, die sie als Auszubildende besonders attraktiv macht. Um nun einzeln zu können, ob der Be-

bedarf der Handwerksbetriebe an Abiturienten durchgehend Ausbildungsplatzinteressenten mit Abitur gedeckt ist, wurde im Rahmen der Umfrage die in Abbildung 4 dargestellte Frage eingebunden.

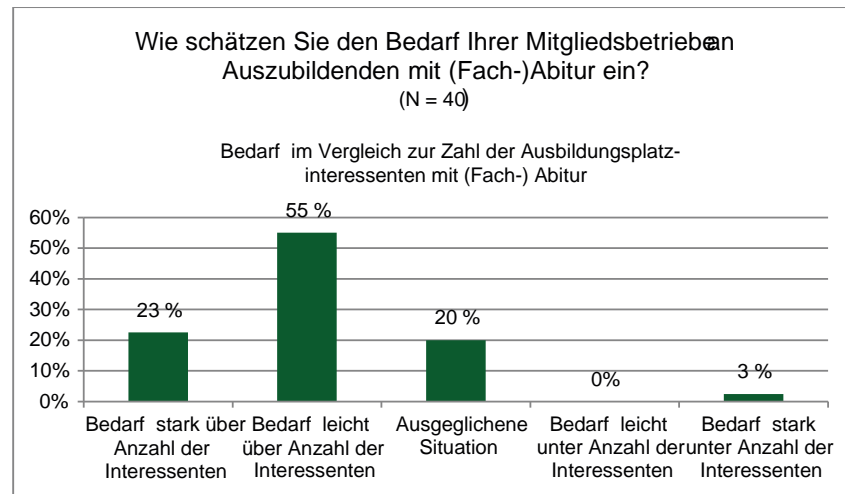


Abbildung 4: Bedarf an (Fach-)Abiturienten aus Sicht der Handwerkskammern

Abbildung 4 zeigt, dass 78 % der befragten Handwerkskammern den Bedarf ihrer Mitgliedsbetriebe leicht bis deutlich über dem Angebot an Ausbildungsplatzinteressenten mit Abitur sehen. Demnach wären, beispielsweise aufgrund der hohen Ausbildungs- bzw. Berufsanforderungen, mehr Betriebe bzw. davon abhängig, Jugendliche mit Abitur auszubilden. Mit den Maßnahmen der Handwerkskammern zur Gewinnung von Abiturienten wird versucht, genau an diesem Angebotsüberhang an Ausbildungsplätzen für Abiturienten anzusetzen und so den Betrieben zu helfen, mehr Abiturienten und geeignete Einstiegsprogramme zu attrahieren.

Damit Einstiegsprogramme die gewünschte Wirkung erzielen, müssen sie allerdings zur richtigen Zeit platziert und mit den von Abiturienten gewünschten Merkmalen konzipiert sein. Dazu sind Kenntnisse über den Prozess der Berufs- und Arbeitgeberwahl von Abiturienten notwendig.

3 Berufs- und Arbeitgeberwahl bei Abiturienten

3.1 Die Berufswahl

In den folgenden Abschnitten wird der Begriff der Berufswahl näher definiert und die Bedeutung der Berufswahl herausgestellt. Weiter werden verschiedene Theorien der Berufswahl erörtert. Ebenso wird ein Überblick über die aktuelle Forschungslage zum Berufswahlverhalten von Abiturienten gegeben.

3.1.1 Begriffserklärung und Bedeutung

Im alltäglichen Sprachgebrauch erscheint der Begriff der Berufswahl klar definiert: Mit ihm wird meist der Übergang von der Schule in den Beruf, die Ausbildung oder das Studium assoziiert. Aus Sicht der Berufsberatung und Berufspsychologie ist der Begriff der Berufswahl jedoch vielschichtig und umfasst eine Reihe von Aspekten.⁴⁸ So kann sich der Begriff Berufswahl nach Jaeger (1973) auf Berufswünsche, Berufspläne und -absichten, den tatsächlichen (Erst-)Eintritt in den Beruf, die berufliche Ausbildung und (schulische) Entscheidung, die mit der Berufswahl verknüpft sind, und den Berufswechsel einbeziehen.⁴⁹ Berufswahl ist folglich ein globaler Begriff für eine Reihe von Teilaspekten. Auch wenn dieser Begriff eine einseitige Fokussierung auf den Zeitpunkt der ersten Berufswahl nach Verlassen der Schule zu implizieren scheint, wird die Berufswahl im Allgemeinen als lang andauernder Prozess verstanden. Dieser beginnt nicht erst mit den ersten Berufswahlüberlegungen am Ende der Schullaufbahn, sondern bereits in der frühen Kindheit mit der Äußerung erster kindlicher Berufswünsche und endet nicht vor dem Ausscheiden aus dem Berufsleben.⁵⁰ Der Prozess der Berufswahl umfasst demnach eine Folge gestufter, voneinander abhängiger Entscheidungs-, Ausbildungs-, Weiterbildungs-, Berufs- und Arbeitsplatzentscheidungen, die zum Erwerb eines bestimmten Qualifikationsprofils und damit zur Befähigung für verschiedene berufliche Positionen führen.⁵¹

⁴⁸ Vgl. Bergmann (2004), S. 345, Scheller (1976), S. 8.

⁴⁹ Vgl. Jaeger (1973), S. 34 f., Bergmann (2004), S. 345 f., Scheller (1976), S. 9-12.

⁵⁰ Vgl. Bergmann (2004), S. 345, Scheller (1976), S. 8, Jaeger (1973), S. 35, Schober (1997), S. 104 ff.

⁵¹ Vgl. Jaeger (1973), S. 35, Schober (1997), S. 104.

Diesem Prozess wird ein Doppelcharakter zugesprochen. Er umfasst sowohl das berufswählende Individuum als auch die gesellschaftlichen und strukturellen Rahmenbedingungen, d.h. endogene und exogene Faktoren. Einerseits wird Berufswahl aus Perspektive der Individuen als Entwicklungs- und Lern- sowie Orientierungs-, Entscheidungs- und Handlungsprozess aufgefasst. Dies erfordert, dass sich Jugendliche ihre Fähigkeiten, Interessen, Eignungen, Einstellungen der Wertorientierungen und Lebensentwürfe bewusst werden und sich mit dem Arbeitsmarkt, Arbeitstätigkeiten und Berufsbildern auseinandersetzen. Andererseits ist die Berufswahl auch ein gesellschaftlicher Allokations- und Zuweisungsprozess, da die individuellen Entscheidungen ökonomischen und sozio-kulturellen Faktoren, wie Arbeitsmarkt oder Familie, abhängen und beeinflusst werden.⁵² Die Berufswahl als Übergang von der Schule ins Erwachsenenleben ist dabei durch zwei Schwellen gekennzeichnet. Die erste Schwelle bezeichnet den Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung, d.h. die Aufnahme einer nachobligatorischen oder allgemeinbildenden Ausbildung. Die zweite Schwelle beschreibt den Eintritt in eine bezahlte Stelle in dem Studium bzw. den Übergang von der Berufsausbildung in den Arbeitsmarkt.⁵³

Kritisch anzumerken zum Begriff der Berufswahl ist, dass durch die Verwendung des globalen Begriffes Berufswahl die verschiedenen Inhalte, die die Berufswahl kennzeichnen, nicht voneinander getrennt werden, wobei häufig nur Teilphänomene gemeint sind. Diese einheitliche Verwendung des Begriffs Berufswahl ist einigen Autoren zufolge irreführend und reduziert die Komplexität des Phänomens.⁵⁴ Bußhoff (1989) schlägt daher eine Aufgliederung des Begriffs in seine Teilphänomene vor. Dazu zählt er z. B. den Ausbildungswunsch, den Berufswunsch oder den bevorzugten Betriebswahl.⁵⁵ Diskutiert wird weiterhin oft, dass der Begriff einseitig impliziert, dass die Berufswahl ein selbstbestimmter Vorgang des Individuums ist. Dabei ist nicht berücksichtigt, dass die Wahl eines Berufs auch fremdbestimmt erfolgen kann und dementsprechend die Berufswahl mehr ist. Daher wird häufig, vor allem in der englischsprachigen Literatur, der Begriff berufliche Entwicklung (vocational/career development) oder Berufswahl verwendet.⁵⁶

⁵² Vgl. Jaeger (1973), S. 35 f., Schober (1997), S. 11, Oechsle et al. (2009), S. 55 f.

⁵³ Vgl. Herzog et al. (2006), S. 12.

⁵⁴ Vgl. Jaeger (1973), S. 35, Scheller (1976), S. 3, Bußhoff (1989), S. 59 f., Schober (1997), S. 11.

⁵⁵ Vgl. Bußhoff (1989), S. 59 f.

⁵⁶ Vgl. Bußhoff (1989), S. 59, Bergmann (2004), S. 34.

In der vorliegenden Arbeit werden die Begriffe Berufswahl und Berufswahl synonym und in einem umfassenden Sinn verwendet, im Bewusstsein, dass verschiedene Aspekte darunter fallen. Zudem beziehen alle Ausführungen dieser Arbeit und damit auch die Verwendung des Begriffes Berufswahl die erste Schwelle.

Die Berufswahl ist in der Biographie Jugendlicher ein bedeutsames Ereignis. Die berufliche Bildung ist eine grundlegende Voraussetzung für die soziale Integration und das individuelle Wohlbefinden in der heutigen modernen Gesellschaft. Durch die Entscheidung für eine bestimmte berufliche Ausbildung, entweder in Form der Ausbildung oder des Studiums, werden den Jugendlichen gestellt für eine gelingende und erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt.⁵⁷ Vor dem Hintergrund, dass Vollzeitbeschäftigte in Deutschland acht Stunden am Tag ihrem Beruf nachgehen, stellt der Beruf in unserer Gesellschaft für die meisten Menschen einen zentralen Lebensinhalt dar, der den gesamten Lebenslauf strukturiert. Studien zu Auswirkungen von Arbeitslosigkeit, wie beispielsweise finanzielle Belastung oder Beeinträchtigung des psychischen Wohlbefindens, verdeutlichen die Wichtigkeit des beruflichen Arbeitens.⁵⁸ Die Berufswahl hat folglich nicht nur eine punktuelle Bedeutung, sondern ist mit längerfristigen Folgen verbunden, die allerdings zum Zeitpunkt der Berufswahlentscheidung nicht vorher voraussagbar sind.

Jugendliche können heutzutage aus einer fast unerschöpflichen Vielzahl an Ausbildungsrichtungen und Studiengängen wählen. Sie sehen sich einer sich immer schneller verändernden Arbeitswelt gegenüber, in der Tätigkeits- und Berufsfelder einem ständigen Wandel unterliegen und langfristige Entwicklungen des Arbeitsmarktes unvorhersehbar erscheinen.⁵⁹ Dies führt dazu, dass beide Seiten der Berufswahl, die individuelle Disposition und die gesellschaftlichen Anforderungen, zunehmend komplexer und schwieriger werden. Auf der einen Seite werden klassische Berufsbiographien bestehend aus Berufswahl – Ausbildung in diesem Beruf – Arbeiten in dem Beruf – mögliche Weiterbildung im Beruf immer seltener. In den wenigsten Fällen wird mit der Entscheidung für eine Ausbildung oder ein Studium noch der Beruf fürs Leben gewählt. Auf der anderen Seite sind mit dem Wandel des Arbeitsmarkts und des Bildungssystems die Wertorientierungen und

⁵⁷ Vgl. Schober (1997), S. 103 f., Herzog et al. (2006), S. 11 ff.

⁵⁸ Vgl. Statistisches Bundesamt (2014a), Bergmann (2004), S. 346 f.

⁵⁹ Vgl. Herzog et al. (2006), S. 11 f., Oechsle et al. (2009), S. 13 ff.

Lebensentwürfe Jugendlicher vielseitiger und komplexer geworden.⁶⁰ Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Berufswahl äußerst komplexe Entscheidungssituation darstellt. Diese ist nach Hellberg (2009) dadurch gekennzeichnet, dass die Menge der Optionen nicht festgelegt ist, diese Optionen zu einer Vielzahl von nicht vorhersagbaren und sich verändernden Konsequenzen führt und dass sich das Individuum letztlich selbst entscheiden muss.⁶¹

3.1.2 Theorien der Berufswahl

Wie aus den bisherigen Erläuterungen erkennbar ist, stellt die Berufswahl für die meisten Jugendlichen eine große Herausforderung für Abiturienten, die den Untersuchungsgegenstand dieser Studie bilden, dar. Sie ist aufgrund der Wahl zwischen Ausbildung oder Studium und den dahinterstehenden vielseitigen Ausbildungs- bzw. Studienrichtungen nochmals komplexer zu sein. Eine Reihe von Theorien der Berufswahl versucht deshalb, diese Prozess genauer zu beleuchten und seine Wirkfaktoren zu analysieren, wobei jenen Ausgangspunkt unterschiedliche Faktoren der Berufswahl betont werden. Im Folgenden werden die zentralen Theorien, welche in der Zusammenschau ein breites Spektrum an Perspektiven der Berufswahl erfassen, näher beschrieben. Dabei werden die jeweiligen Kerngedanken der Theorien dargestellt, um einen Überblick über wesentliche Aspekte der Berufswahl zu erhalten.⁶²

Differentialpsychologische und typologische Theorie

Differentialpsychologische Ansätze verstehen die Berufswahl als einen Zuordnungsprozess, in dem Personen aufgrund ihrer psychischen und sozialen Merkmale entsprechenden Berufen zugeordnet werden können. Die klassische Form dieser Theorien, auch Trait-Factor-Theorie genannt, wurde von Parsons bereits 1909 ausgearbeitet. Nach deren Grundannahme ist zu erwarten, dass jede Person durch eine spezifische Kombination von Persönlichkeitsmerkmalen, wie Interes-

sen, Fähigkeiten, Eignungen oder Wertvorstellungen gekennzeichnet ist. Durch diese ist sie für einen bestimmten Beruf besonders geeignet, zum anderen ist jeder Beruf wiederum durch bestimmte Berufsanforderungen charakterisiert, d.h. die Tätigkeiten innerhalb des Berufs erfordern bestimmte Persönlichkeitseigenschaften. Die Berufswahl wird als punktueller, einmaliger, rationaler Problemlösungs- und Entscheidungsprozess gesehen, bei dem eine Person basierend auf ihren Eigenschaften den am besten passenden Beruf wählt. Je größer die Übereinstimmung zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und Berufsanforderungen desto größer ist die Produktivität und die Berufszufriedenheit.⁶³

Parsons Ansatz war die Grundlage für eine Reihe weiterer Berufswahltheorien, die dem differentialpsychologischen Ansatz zugeordnet werden können. Eine der prominentesten ist die typologische Theorie von Holland (z. B. 1997). Entsprechend ihrer Bezeichnung ist der Ansatzpunkt Hollands Theorie eine Typologie von Personen und Umwelten. Hierbei unterscheidet Holland (1997) sechs idealtypische Persönlichkeitstypen, zu denen jeweils ein entsprechender Umwelt- bzw. Berufstyp existiert. Diese idealtypischen Persönlichkeitstypen sind der realistische, der forschende, der künstlerische, der soziale/unternehmerische und der konventionelle Typ. Jeder Typ kann dabei durch eine breite außerberufliche und berufliche Präferenzen, Wertvorstellungen und Lebensziele, Selbstkonzepte und Problemlösungsstile beschrieben werden. Die Einordnung einer Person zu einem der sechs idealtypischen Persönlichkeitstypen erfolgt über den Abgleich der individuellen Persönlichkeitsmerkmale mit den Persönlichkeitstypen der Theorie.⁶⁴ Nach Holland (1997) ist die Berufswahl ein Vorgang, dem Personen versuchen, eine berufliche Umwelt zu finden, die ihrem Persönlichkeitsmuster möglichst weitgehend entspricht. Arbeitet beispielsweise eine Person vom künstlerischen Typus in einer künstlerischen Umwelt, liegt eine kongruente Beziehung vor. Die Höhe der Kongruenz bestimmt dabei u. a. die berufliche Zufriedenheit und den beruflichen Erfolg.⁶⁵

Kritisiert wird am differentialpsychologischen Ansatz an seiner klassischen Form sowie am Ansatz von Holland (1997), dass er den Prozess der Berufswahl nur unzureichend erfasst und erklärt. Zum einen werden Persönlichkeitstypen, Berufs-

⁶⁰ Vgl. Herzog et al. (2006), S. 12 f., Oechsle et al. (2009), S. 14 ff., Schober (1997), S. 106-113.

⁶¹ Vgl. Hellberg (2009), S. 41 ff.

⁶² Für eine umfassende Darstellung siehe z. B. Seifert (1977), Bußhoff (1989), Brown (2002). Der folgende Überblick konzentriert sich auf die Zusammenfassungen und Einteilung der Berufswahltheorien von Seifert (1977) und Bußhoff (1989), die meist als Grundlage für die zahlreichen Publikationen in diesem Bereich herangezogen werden.

⁶³ Vgl. Seifert (1977), S. 176, Bußhoff (1989), S. 33

⁶⁴ Vgl. Holland (1997), S. 21 ff., Seifert (1977), S. 18 f., Bußhoff (1989), S. 33 ff.

⁶⁵ Vgl. Holland (1997), S. 28 ff., Seifert (1977), S. 11 ff., Bußhoff (1989), S. 34 f.

⁶⁶ Vgl. Holland (1997), S. 55 f., Seifert (1977), S. 11 ff., Bußhoff (1989), S. 35-39.

umwelten und die Zuordnung statisch betrachtet, es wird z. B. nicht erklärt, wie Persönlichkeitstypen entstehen oder wie der Zuordnungsprozess genau abläuft. Zum anderen wird dem Prozesscharakter der Berufswahl andauernde Entwicklung nicht Rechnung getragen aufgrund der Betonung der Berufswahl als punktuellere Ereignisse.⁶⁷ Dennoch ist der Grundgedanke, dass die Berufswahl in Zusammenhang mit den individuellen Persönlichkeitsmerkmalen steht, ein wichtiger Ansatzpunkt.⁶⁸

Entwicklungspsychologische Theorien

Der entwicklungspsychologische Ansatz wurde erst 1951 von Ginzberg et al. ausgearbeitet und betrachtet die Berufswahl als Prozess, der sich nach verschiedenen Lebensphasen gliedert und bereits in der Kindheit beginnt. Ginzberg (1966) unterscheidet dabei drei Entwicklungsphasen der Berufswahl, die zeitlich aufeinander folgen: Die Periode der Phantasiewahl, der Probewahl und der realistischen Wahl. In seinem ersten Ansatz geht er davon aus, dass die Berufswahl ein Kompromiss zwischen inneren und äußeren Faktoren wie Interessen, Fähigkeiten und Arbeitsmarktlage. Dieser Prozess endet mit dem Eintritt ins Berufsleben und ist in dem Sinne irreversibel, als dass einmal getroffene Entscheidungen im Laufe des Prozesses in der Regel nicht umkehrbar sind.⁶⁹

Kritisiert wird an diesem Ansatz vor allem, dass der Entwicklungsprozess mit dem Eintritt in das Berufsleben nicht als abgeschlossen gesehen werden kann, da auch ein Berufswechsel und Umorientierungen folgen können. Auch die Irreversibilität des Berufswahlprozesses wird in diesem Zusammenhang problematisch gesehen. Ebenso wird häufig bemängelt, dass der Kompromissprozess nicht genau erklärt wird bzw. man nicht immer von einem Kompromiss sprechen kann, sondern eher von einer Synthese zwischen Individuum und Gesellschaft oder gesellschaftlichen Faktoren. Dennoch war Ginzbergs Theorie die erste, die eine Vielzahl für den Berufswahlprozess wichtiger Faktoren in einem umfassenden entwicklungspsychologischen Ansatz integrierte und eine Grundlage für weitere Ansätze bildete.⁷⁰

⁶⁷ Vgl. Seifert (1977), S. 178 ff. & S. 214 f., Bußhoff (1989), S. 39.

⁶⁸ Vgl. Seifert (1977), S. 178.

⁶⁹ Vgl. Ginzberg et al. (1966), S. 60 & S. 186-190; Seifert (1977), S. 180 ff., Bußhoff (1989), S. 15 f.

⁷⁰ Vgl. Seifert (1977), S. 180 ff., Bußhoff (1989), S. 39 f.

Ein weiterer wichtiger entwicklungspsychologischer Ansatz ist die Laufbahtheorie von Super (1953), deren Grundzüge er bereits 1953 ausarbeitete und im Laufe der Zeit weiterentwickelte. Super (1953) fasste seine Theorie in mehreren Thesen zusammen. Im Wesentlichen geht auch Super (1953) davon aus, dass es zu einer Zuordnung zwischen Individuen und Berufswahlentscheidungen der Persönlichkeitseigenschaften der Individuen sowie den Anforderungen der Berufe kommt, wobei jeder Mensch für eine Reihe von Berufen geeignet ist. Erweiternd zum differentialpsychologischen Ansatz sieht er die Berufswahl aber als lebenslangen beruflichen Entwicklungsprozess, der sich in fünf Stadien mit jeweils verschiedenen Phasen unterteilen lässt: Das Stadium des Wachstums, der Exploration, der Etablierung, der Erhaltung und des Abbaus. Dabei verlaufen die Entwicklung der beruflichen Laufbahn und die Entwicklung des Selbstkonzepts parallel und beeinflussen sich gegenseitig. Die Berufswahl ist auf der einen Seite ein wichtiges Element der Bildung des Selbstkonzepts, auf der anderen Seite aber auch der Versuch, das Selbstkonzept zu verwirklichen. Gerade dieser Synthese sind soziale Lernvorgänge. Insgesamt ist Supers Theorie durch eine enge Beziehung zwischen beruflicher Entwicklung und Persönlichkeitsentwicklung gekennzeichnet.⁷¹

Auch wenn Supers Laufbahtheorie eine der umfassendsten Theorien darstellt, gibt es einige Schwachstellen. Beispielsweise wird nicht auf den Einfluss von Umweltvariablen, wie soziale und ökonomische Faktoren, eingegangen, zudem wird, wie bei allen bisher diskutierten Ansätzen, der Entscheidungsprozess selbst nicht thematisiert.⁷²

Entscheidungstheoretische Ansätze

Entscheidungstheoretische Ansätze stellen konzeptionell Wahl- und Entscheidungsvorgänge ins Zentrum und basieren im Wesentlichen auf ökonomischen Entscheidungs- bzw. Leistungsmotivationstheorien.⁷³ Da in diesem Bereich eine Vielzahl von Ansätzen publiziert wurde, die allerdings hinsichtlich ihrer Struktur

⁷¹ Vgl. Super (1953), S. 189 f., Seifert (1977), S. 187-188, Bußhoff (1989), S. 18-21, Bergmann (2004), S. 361 ff.

⁷² Vgl. Seifert (1977), S. 187-190, Bußhoff (1989), S. 23 & S. 28.

⁷³ Vgl. Seifert (1977), S. 215 f.

⁷⁴ Siehe z. B. Ries (1970), Vroom (1964). Vgl. Seifert (1977), S. 215-230, Bußhoff (1989), S. 40-51.

weitgehend übereinstimmen, werden im Folgenden die wesentlichen Grundannahmen dargestellt.

Gemeinsamkeit aller entscheidungstheoretischen Ansätze, dass sie den Berufswählenden als Entscheidungssubjekt fokussieren. Die Entscheidung findet sich aufgrund der Berufswahlsituation in einer Entscheidungskonflikt, da ihm mehrere Entscheidungsalternativen und -möglichkeiten offen stehen. Er muss also die Informationen, die er über sich selbst hat (z. B. seine Fähigkeiten, Interessen oder Motive), und jene über die Berufsmöglichkeiten und deren Nutzbarkeit mit Hilfe einer Strategie verbinden. Dies erfolgt im Allgemeinen, indem der subjektive Nutzen oder die Attraktivität jeder Alternative unter Berücksichtigung der objektiven oder subjektiven Erfolgswahrscheinlichkeit der Umsetzung abgewartet und letztlich eine Entscheidung getroffen wird.

Grundsätzlich gehen entscheidungstheoretische Ansätze davon aus, dass der Berufswählende den Beruf wählt, der seinen beruflichen Vorstellungen und Wünschen am besten entspricht unter Berücksichtigung der wahrgenommenen Alternativen, eigenen Fähigkeiten, Interessen, Motive und individueller Erfolgchancen.⁷⁵ Der Entscheidungsablauf ergibt sich dabei aus der Problemwahrnehmung, der Informationssuche und -verarbeitung, der Entscheidung und der Realisierung.

Der Unterschied zwischen den verschiedenen Modellen liegt darin, dass sie unterschiedliche Kriterien der Entscheidungsfindung in den Vordergrund stellen. Beispielsweise kann der Abbau von Stressgefühlen bei der Entscheidung eine Rolle spielen oder der Entscheidungsprozess kann durch die Vorstellungen und affektive Orientierungen, d.h. Motive wie soziale Anerkennung oder Sicherheit, bestimmt werden. Des Weiteren unterscheiden sich Modelle auch hinsichtlich des angenommenen Grades der Rationalität im Entscheidungsprozess.⁷⁶

Je nach Annahmen weisen die verschiedenen Modelle Kritikpunkte auf. Problematisch sind u. a. Annahmen eines vollkommen rationalen Entscheidungsprozesses oder vollständiger Information. Im Allgemeinen lässt sich kritisieren, dass ökonomische und gesellschaftliche Faktoren nicht hinreichend berücksichtigt werden. Dennoch sind entscheidungstheoretische Ansätze in guter Ausgangs-

⁷⁵ Vgl. Seifert (1977), S. 215 ff., Bußhoff (1989), S. 49 f. & S. 49 ff.

⁷⁶ Vgl. Bußhoff (1989), S. 49 ff., Herzog et al. (2005), S. 22 ff.

punkt, um die bei der Berufsentscheidung ablaufenden Prozesse besser zu verstehen und zu verbessern.⁷⁷

Soziologische und sozioökonomische Theorieansätze

Auch soziologische und sozioökonomische Ansätze sehen die Berufswahl als lebenslangen Prozess. Im Vergleich zu den bisher diskutierten Ansätzen, die sich hauptsächlich mit personalen Variablen und Prozessen beschäftigen, heben soziologische und ökonomische Theorien explizit die Bedeutung von Umwelteinflüssen hervor. D.h. auch wenn die Berufswahl als subjektive Entscheidungserfahrung wird, ist sie dennoch stark abhängig von allgemeinen kulturellen, sozialen und ökonomischen Bedingungen und Faktoren, auf die der Berufswählende nur geringen Einfluss hat. In diesem Kontext ergibt sich die Berufswahl zwar als Prozess von individuellen Handlungen und Entscheidungen, wird allerdings durch soziale und ökonomische Mechanismen gelenkt. Häufig bei diesen Ansätzen daher von Berufszuweisung gesprochen.⁷⁸

Soziologische Ansätze beschäftigen sich mit dem Einfluss von sozialen und sozioökonomischen Wirkungsmechanismen sowie sozial determinierten Lernprozessen. Zu den sozialen Umweltbedingungen gehören beispielsweise kulturelle Einflüsse, Image der Berufe, sozioökonomische Schichtzugehörigkeit, Familie, Schule und Freunde. Diese wirken sich u. a. auf die vorberufliche Sozialisation, die Ausrichtung der beruflichen Präferenzen, das soziale Informationsniveau, den beruflichen Erwartungshorizont oder den Zugang zu Berufsgruppen aus.⁷⁹ Ökonomische Ansätze stellen demgegenüber wirtschaftliche Einflussfaktoren in den Vordergrund. Ökonomische Faktoren umfassen die allgemeine Wirtschaftslage, Berufsanforderungen, Arbeitsmarktlage und Verdienstmöglichkeiten. Sie beeinflussen die Gesamtheit der verfügbaren beruflichen Alternativen sowie Ausbildungs- und Einsatzmöglichkeiten oder kurzfristige Erwerbs- und Erfolgchancen.⁸⁰

⁷⁷ Vgl. Seifert (1977), S. 215 f., Bußhoff (1989), S. 49 f. & S. 51.

⁷⁸ Vgl. Seifert (1977), S. 231, Bußhoff (1989), S. 13.

⁷⁹ Siehe z. B. die Ansätze von Daheim (1967), Rosenfeld (1957).

⁸⁰ Vgl. Seifert (1977), S. 233 ff. & S. 243-249, Bußhoff (1989), S. 13 f.

⁸¹ Siehe z. B. der Ansatz von Lazarsfeld (1931).

⁸² Vgl. Seifert (1977), S. 232 & S. 236-242.

Hauptkritikpunkte an soziologischen und ökonomischen Theorieansätzen sind, dass personale Faktoren bzw. die Wechselbeziehungen zwischen personalen und situativen Faktoren kaum berücksichtigt werden und Berufswählende weniger als aktiv handelndes Subjekt, sondern vielmehr passives Objekt von Umweltbedingungen betrachtet wird. Kritisch anzumerken ist, dass die soziologischen Ansätze die ökonomischen Umwelteinflüsse nicht berücksichtigen und umgekehrt. Auch wenn diese Ansätze zu einseitig erscheinen, thematisieren sie dennoch einen wichtigen Aspekt der Berufswahl, der neben anderen Faktoren berücksichtigt werden sollte.⁸³

Lernpsychologische Ansätze

Zwar verwies bereits Super (1953) auf die Wichtigkeit sozialen Lernprozessen bei der Selbstkonzeptentwicklung, aber erst durch Krumboltz et al. (1976) wurden lerntheoretische Erkenntnisse als erklärendes Element der Berufswahl herangezogen. Nach diesem Ansatz ergibt sich Berufswahl als Ergebnis von sozialen Lernprozessen, d.h. eines lebenslangen wechselseitigen Zusammenspiels von Erbfaktoren, Umweltbedingungen und Lernerfahrungen.⁸⁴ Wesentliche Annahmen sind, dass das Individuum im Zusammenspiel von Faktoren und Umwelteinflüssen (wie familiäre Bedingungen, Quantität und Qualität von Bildungsangeboten) Lernerfahrungen macht. Aufgrund dieser Lernerfahrungen entwickeln sich das Selbstkonzept, also eine generalisierte Selbstbeurteilung/-wahrnehmung, und bestimmte Problemlösungsmethoden, wie das Setzen von Zielen oder das Prognostizieren künftiger Ereignisse. Beide Faktoren bedingen wiederum Berufswahlpräferenzen und -tendenzen, wobei sich berufsspezifisches Wissen bereits in der frühen Kindheit herausbilden, u. a. bestimmt durch Erwachsene als Rollenmodelle Berufsrelevante Handlungen führen zu neuen Lernerfahrungen, da sie neue Tatsachen und Konsequenzen schaffen, und beeinflussen somit wieder das Selbstkonzept und Problemlösungsmethoden und haben damit Auswirkungen auf weitere berufliche Handlungen.⁸⁵

Eine Hauptschwäche dieses Ansatzes ist, dass Lernprozesse nicht genügend einbezogen werden. Es wird beispielsweise nicht klargestellt, was passiert, wenn bisherige Lernerfahrungen nur unbestimmte Interessenverpunkte herausgebildet

haben, aber eine Berufswahlentscheidung getroffen werden muss. Dennoch ist der Ansatz für die Berufswahlforschung von Bedeutung, da er doch die Wichtigkeit von personalen Ressourcen, wie Problemlösungsfähigkeiten, auf und verdeutlicht, dass die Berufswahl selbst eine Lernaktion ist.⁸⁶

Fazit

Die hier skizzierten Theorien analysieren und erklären den Berufswahlprozess aus verschiedenen Perspektiven. Wie die kritische Bewertung der einzelnen Theorien gezeigt hat, werden die jeweiligen Theorien für die Betrachtung der Komplexität der Berufswahl nicht gerecht. Allerdings ergänzen sie sich zum großen Teil und zeigen zusammen betrachtet alle wichtigen Prozesse und Faktoren der Berufswahl auf.⁸⁷ So zeigen differentialpsychologische Ansätze die Wichtigkeit der Passung von Persönlichkeitsmerkmalen, wie Fähigkeiten und Interessen, und beruflichen Anforderungen auf. Durch entwicklungs- und lernpsychologische Ansätze wird deutlich, dass die Berufswahl kein punktuellere Ereignis, sondern ein bereits in der Kindheit einsetzender Entwicklungs- und Lernprozess ist, in dem sich z. B. berufliche Interessen herausbilden. Des Weiteren verdeutlichen die soziologischen und sozioökonomischen Ansätze den Einfluss sozialer und ökonomischer Faktoren in diesem Prozess. Schließlich beleuchten entscheidungstheoretische Ansätze die Entscheidung an sich, in der das Individuum unter Berücksichtigung seiner Chancen und mithilfe von Informationen über sich und die Berufswelt einen Beruf wählt.⁸⁸

3.1.3 Empirische Befunde zur Berufswahl von Abenteurern

Wie die vorherige theoretische Analyse dargestellt hat, spielen bei der Berufswahl nicht nur das die Entscheidung treffende Individuum, sondern auch gesellschaftliche und institutionelle Faktoren eine Rolle. Häufig empirisch untersucht gesellschaftliche und institutionelle Einflussfaktoren sind u. a. Familie, Freunde oder

⁸³ Vgl. Seifert (1977), S. 238 f. & S. 249-253, Bußhoff (1989), S. 14.

⁸⁴ Vgl. Krumboltz et al. (1976), S. 78, Bußhoff (1989), S. 29, Herzog et al. (2006), S. 19.

⁸⁵ Vgl. Krumboltz et al. (1976), S. 71-75, Bußhoff (1989), S. 29-32, Herzog et al. (2006), S. 19 f.

⁸⁶ Vgl. Bußhoff (1989), S. 32 f., Herzog et al. (2006), S. 20.

⁸⁷ Einen Versuch, der Einseitigkeit entgegenzuwirken, unternehmen verschiedene interdisziplinäre Ansätze, wie der Ansatz von Blau et al. (1956) oder von Blau et al. (1973). Da sie im Wesentlichen aber nur verschiedene der oben dargestellten Einflussfaktoren integrieren, wird in dieser Arbeit nicht näher darauf eingegangen. Für eine Übersicht siehe Seifert (1977), S. 253-260.

⁸⁸ Vgl. Herzog et al. (2006), S. 24 ff.

Schule. Auf Seiten des Individuums wird meist nach zugrunde liegenden Motiven, Wertorientierungen oder Handlungsstrategien geforscht. Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über einige neuere empirische Studien und ihre Erkenntnisse gegeben, gegliedert nach den jeweils untersuchten Einflussfaktoren. Einschränkend zu beachten ist, dass die vorgestellten Studien unterschiedlichen Untersuchungsmethoden, Stichproben und Fragestellungen erbaue, sodass die Ergebnisse zum Teil voneinander abweichen und ein Vergleich der Ergebnisse nur in Grenzen möglich ist.⁹⁰

Die Schule beeinflusst die Berufswahl sowohl direkt als auch indirekt. Indirekt selektiert die Schule durch entsprechende Schulhäuser und fördert durch den Unterricht und Leistungsrückmeldungen die Selbstschätzung und Interessenentwicklung in Bezug auf berufliche Tätigkeiten. Direkt hat sie Einfluss auf die Berufswahl durch Angebote zur Berufsorientierung.⁹¹ Bezüglich des Einflusses der Schule auf den Berufswahlprozess zeichnet die Empirie ein ambivalentes Bild. Herzog et al. (2006) kommen in ihrer Studie zum Ergebnis, dass in Gymnasien im Vergleich zu anderen Schultypen eher weniger Berufswahlaktivitäten stattfinden bzw. initiiert werden. Während bei anderen Schultypen Schnupperlehren eine große Bedeutung zukommt, spielt diese im Gymnasium keine Rolle. Häufigste Berufswahlaktivitäten sind hier Besuche bei Informationsveranstaltungen und Befragungen von Berufstätigen.

Insgesamt schätzen Gymnasiasten berufsbezogene Informationslagen diesem Kontext häufig als mangelhaft ein.⁹² In der Studie von Schneider/Franke (2014) im Rahmen der HIS Studentenforschung beispielsweise 24 % des Abiturjahrgangs 2012 als ein Problem bei der Entscheidungsfindung an, dass die Vorbereitung der Schule auf die Studien- und Ausbildungswahl unzureichend ist.⁹³ Die Untersuchung von Oechsle et al. (2009) kommt zum Ergebnis, dass die schulisch angebotenen Veranstaltungen zur Berufsorientierung von Schülern unterschiedlich beurteilt: Von den einen als hilfreich eingeschufte Angebote sind für andere uninteressant, einige fühlen sich von der Schule gut unterstützt, andere sind

unzufrieden. Positiv bewertet werden häufig Praktika und Treffen bzw. Berichte von Ehemaligen. Bei der Frage, wer oder was bei der Entscheidungsfindung genutzt wurde, wird die Schule rückblickend dennoch an zweiter Stelle genannt.

Die Studie von Kracke (2006) zeigt, dass die berufliche Orientierung von Gymnasiasten den Stellenwert der Berufsorientierung in der Schule als eher gering einschätzen. Bezüglich der Angebote zur Berufsorientierung war an zwei untersuchten Gymnasien das Betriebspraktikum das am häufigsten realisierte Berufsorientierungsangebot, das auch von fast allen positiv bewertet wurde. Insgesamt kommt auch Kracke (2006) zu dem Ergebnis, dass Angebote je nach Schülerschicht unterschiedlich bewertet werden.⁹⁴ Die insgesamt ambivalente Bewertung der Rolle der Schule im Berufsorientierungsprozess führen die genannten Autoren auf zurück, dass Angebote zumeist recht allgemein gehalten sind und sich nicht alle Schüler davon angesprochen fühlen. Zudem ist die Berufswahl ein individueller Prozess, in dem Schüler ganz unterschiedliche berufliche Ziele verfolgen, sodass Angebote unterschiedlich wahrgenommen werden.⁹⁵

Neben der Schule sind auch Eltern und Freunde beim Berufswahlprozess von Bedeutung. Der Einfluss der Eltern ist vielseitig: Sie bestimmen die Schichtzugehörigkeit, dienen als Rollenmodell, bieten Unterstützung, Beratung und Informationen und beeinflussen durch das Familienklima die Eltern-Kind-Beziehung sowie den eigenen akademischen und beruflichen Hintergrund das Berufswahlverhalten.⁹⁶ Schwanzler (2008) zeigt in ihrer Studie zunächst, dass Abiturienten im Allgemeinen davon ausgehen, dass Eltern und Freunde denken, sie sollen studieren, gleichzeitig ist es ihnen nicht unwichtig, den Erwartungen der Eltern und Freunde zu entsprechen.⁹⁷ Weiterhin weist Schwanzler (2008) nach, dass die Bildungsaspiration der Eltern die subjektive Norm der Abiturienten beeinflusst, d.h. sie sind sich der elterlichen Erwartungen bewusst und reflektieren diese. Ein weiteres Ergebnis ist auch, dass der nach Ansicht der Eltern zum Kind passende

⁸⁹ Ein Gesamtüberblick inklusive älterer Studien zur Berufswahl bei Jugendlichen findet sich z. B. bei Golisch (2002) oder Beicht et al. (2008).

⁹⁰ Vgl. Schober/Tessaring (1993), S. 9.

⁹¹ Vgl. Kracke (2006), S. 534 f.

⁹² Vgl. Herzog et al. (2006), S. 130 f. & S. 169 f.

⁹³ Vgl. Schneider/Franke (2014), S. 33 f.

⁹⁴ Vgl. Oechsle et al. (2009), S. 232 f., S. 254-261, 273-279 & S. 307 f.

⁹⁵ Vgl. Kracke (2006), S. 543 ff.

⁹⁶ Vgl. Kracke (2006), S. 536 & S. 546 f., Oechsle et al. (2009), S. 279 f.

⁹⁷ Vgl. Oechsle et al. (2009), S. 181-186, Schwanzler (2008), S. 56-63.

⁹⁸ Vgl. Schwanzler (2008), S. 90 f.

⁹⁹ Vgl. ebd., S. 129 ff. & S. 164 f.

Beruf sowohl zur Zeit des Abiturs als auch zweieinhalb Jahre später statistisch mit dem vom Kind genannten Wunschberuf zusammenhängt.¹⁰⁰

Oechsle et al. (2009) zeigen in ihrer Studie, dass die Mehrheit der Abiturienten ihre Eltern als Begleitung und Unterstützung bei der Berufswahl sehen. Dabei spielt die Art der Beziehung, direkt oder indirekt übermittelte Erwartungen sowie die Erwerbstätigkeit der Eltern eine Rolle.¹⁰¹ Rückblickend werden Eltern und Freunde auch als am häufigsten kontaktierte und wichtigste Ansprechpartner im Berufswahlprozess genannt.¹⁰² Auch Schneider/Franke (2014) zeigen, dass vor allem Eltern und Freunde bei der Berufs- und Studienwahl von Bedeutung sind. In ihrer Untersuchung geben 78 % bzw. 46 % der Abiturienten an, von ihren Eltern bzw. Freunden Unterstützung bei der Berufswahl zu erhalten. Zudem sind auch hier, ähnlich wie bei Schwanzer (2008), 68 % der Abiturienten der Meinung, dass es ihren Eltern (sehr) wichtig ist, dass sie studieren.¹⁰³ Weiterhin zeigen Schneider/Franke (2014) auf, dass bei Abiturienten aus dem akademischen Elternhaus die Wahrscheinlichkeit, ein Studium zu beginnen, 13 % höher ist als bei Abiturienten aus einem nicht-akademischen Elternhaus.¹⁰⁴

Neben diesen institutionellen und gesellschaftlich-bezioökonomischen Einflussfaktoren sind auch personale Faktoren wie Wertorientierungen, Motive, Fähigkeiten und Handlungsstrategien, für empirische Untersuchungen zum Berufswahlprozess von Interesse. Herzog et al. (2006) kommen in ihrer Studie zu dem Ergebnis, dass die wichtigsten Gründe für die Wahl des Studiums vor allem Zukunfts-/Karriereaussichten sind. Denn am häufigsten werden „weil ich das Gefühl habe, dass ich dann größere Chancen habe, eine bestimmte Berufe zu ergreifen“ und „weil ich mir so die Möglichkeit eröffne, anspruchsvolle Berufe ergreifen zu können“¹⁰⁵ als Begründung für das Studium aufgeführt. Die häufigsten genannten Gründe für die Wahl eines bestimmten Studienfachs sind das Interesse am Studienfach und die Entsprechung des Studienerfolgs mit den eigenen Fähigkeiten.¹⁰⁶ Auch Schwanzer (2008) zeigt in ihrer Studie, dass beruflichen

Interessenorientierungen mit den langfristig angestrebten Berufszielen übereinstimmen.¹⁰⁷

Oechsle et al. (2009) untersuchen ebenfalls berufliche Orientierungen. Hierbei ergibt sich, dass ca. die Hälfte der Abiturienten dem Typus Balanceorientierung zuzuordnen ist, d.h. sie streben eine Balance zwischen Arbeitsmarkt- und Subjektorientierung an. Ca. 30 % gehören dem Typus Subjektorientierung an, die sich vor allem an inhaltlichen Interessen und Neigungen orientieren. Hier stehen personale Motive wie Vorlieben, Kompetenzen und Fähigkeiten im Vordergrund. Die restlichen gehören zum Typus Arbeitsmarktorientierung. Für diese Gruppe sind die durch den jeweiligen Studiengang oder Ausbildungsberuf angebotenen Chancen am Arbeitsmarkt handlungsleitend. Von Bedeutung sind z.B. statusbezogene Motive wie Einkommen und situativ-externe Motive wie Sicherheitsaspekte.¹⁰⁸

Rückblickend sind die meistgenannten Motive für die Studien- und Berufswahl Arbeitsklima, Arbeitsplatzsicherheit sowie Interessen und Fähigkeiten an unterster Stelle rangierend. Die Gesellschaft verändert sich, die Ausbildungsdauer und Freizeit.¹⁰⁹ Schneider/Franke (2014) zeigen, dass Jugendliche nach dem Schulabschluss finanzielle Unabhängigkeit und einen früheren Einstieg ins Erwerbsleben als Motive nennen, die für eine Ausbildung im Vergleich zum Studium sprechen. Nach Schulabschluss zeigt sich, dass diejenigen Jugendlichen, die tatsächlich kein Studium begonnen haben, als häufigste Gründe für den Studienverzicht den fehlenden Praxisbezug im Studium sowie die Möglichkeit, Geld zu verdienen, anführen.¹¹⁰

Lörz et al. (2012) kommen zu dem Ergebnis, dass soziale Vorteile, die bei der Berufsausbildung im Vergleich zum Studium überwiegen, die finanzielle Unabhängigkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Zeit für das Privatleben sind. Vorteile, die beim Studium überwiegen, sind gute Karrierechancen, eine einflussreiche Position und gesellschaftliche Anerkennung. Auch ein hohes Ein-

¹⁰⁰ Vgl. ebd., S. 158-161.

¹⁰¹ Vgl. Oechsle et al. (2009), S. 189 ff., S. 218 & S. 222 f.

¹⁰² Vgl. ebd., S. 304-307.

¹⁰³ Vgl. Schneider/Franke (2014), S. 30-33.

¹⁰⁴ Vgl. ebd., S. 67.

¹⁰⁵ Herzog et al. (2006), S. 136.

¹⁰⁶ Vgl. ebd., S. 137.

¹⁰⁷ Vgl. Schwanzer (2008), S. 161 & S. 169.

¹⁰⁸ Vgl. Oechsle et al. (2009), S. 65-72 & S. 106 ff.

¹⁰⁹ Vgl. ebd., S. 303.

¹¹⁰ Vgl. Schneider/Franke (2014), S. 84.

kommen und berufliche Prestige werden fast ausschließlich dem Studium zugeschrieben.¹¹¹

Scheller et al. (2007) haben auf Grundlage der HRSchulforschung analysiert, wie sich Ausbildungs- und Tätigkeitsmotive von Sekundärberechtigten zwischen 1980 und 2002 verändert haben. Hierbei zeigt sich die Neigung zum angestrebten Beruf und Interesse am vermittelten Sachwissen zu allen Zeitpunkten die wichtigsten Einzelmotive sind. Von geringster Bedeutung sind bei allen Befragungen gesundheitliche und familiäre Gründe sowie Fehlen von Alternativen. Zwischen 1980 und 2002 haben folgende Motive an Bedeutung gewonnen: Der Wunsch nach einer sicheren beruflichen Zukunft, Übereinstimmung mit der eigenen Leistungsfähigkeit, einen hohen sozialen Status erreichen und baldige finanzielle Unabhängigkeit. Nach einer Zusammenfassung der Einzelmotive zu den drei Motivdimensionen neigungsbezogene, statusbezogene und situativ-externe Motive ist erkennbar, dass den neigungsbezogenen Motiven über die Jahre hinweg stets die größte Bedeutung beigemessen wird, gefolgt von statusbezogenen Motiven und situativ-externen Motiven. Dabei haben vor allem statusbezogene und auch situativ-externe Motive an Bedeutung gewonnen, sodass bis zum Jahr 2002 eine Annäherung der drei Motivdimensionen erkennbar ist.¹¹²

Dieser Überblick über wesentliche empirische Befunde lässt erkennen, dass die Berufswahl ein komplexer Prozess ist, bei dem unterschiedliche Einflussfaktoren zusammenspielen. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sowohl die Schule, auch wenn ihre Rolle von Schülern ambivalent gesehen wird, als auch die Eltern und Freunde direkt oder indirekt als Einflussfaktoren wirksam sind, nicht zuletzt als Informationsquellen bzw. Gesprächspartner. Bei den personalen Einflussfaktoren ist nach den dargestellten Studien eine Tendenz zur interessen- und neigungsorientierten Berufswahl zu erkennen, zum Teil unter Berücksichtigung von arbeitsmarktbezogenen Faktoren. Ähnliche Ergebnisse finden sich z. B. in Studien von Ernst (1997), Körner (2004) und Oranowski (2007).

¹¹¹ Vgl. Lörz et al. (2012), S. 12.

¹¹² Vgl. Scheller et al. (2007), S. 124-130.

3.2 Die Arbeitgeberwahl

3.2.1 Theoretischer Ansatz

Neben der Entscheidung für einen bestimmten (Ausbildungs-)Beruf umfasst der Übergang an der ersten Schwelle auch die Entscheidung für einen Ausbildungsbetrieb, d.h. die Betriebs- bzw. Arbeitgeberwahl.¹¹³ Obwohl die Berufswahl an erster Schwelle unmittelbar auch eine Arbeitgeberwahl meint, findet der Aspekt der Arbeitgeberwahl in den bereits diskutierten Theorien zur Berufswahl kaum oder keine Beachtung. Derzeit gibt es keine einheitliche Theorie, wie und warum sich eine Person für einen bestimmten Arbeitgeber entscheidet. Von den entwickelten theoretischen Ansätzen zur Arbeitgeberwahl sind die meisten im Bereich der Personalimageforschung anzusiedeln, basieren auf entscheidungstheoretischen Modellen und widmen sich vornehmlich der Frage nach der Attraktivität eines Arbeitgebers.¹¹⁴ Zwar gibt es in diesem Kontext mittlerweile eine Reihe von Studien mit Erklärungsansätzen zum Thema Arbeitgeberwahl, diese beziehen sich aber in der Regel auf Hochschulabsolventen oder Berufstätige. Ihre Aussagekraft für die vorliegende Arbeit ist daher eher anzuzweifeln, denn die Entscheidungssituation, in der sich Hochschulabsolventen im Vergleich zu Schulabgängern befinden, ist nicht identisch, schon allein weil es sich bei Hochschulabsolventen um einen Übergang an der zweiten Schwelle handelt.¹¹⁵ Im Folgenden wird daher nur auf das theoretische Rahmenmodell von Schank (2011) eingegangen, da er dieses speziell zur Untersuchung der Arbeitgeberwahl im Rahmen der dualen Ausbildung unter Berücksichtigung theoretischer Ansätze der Personalimage- und Berufswahlforschung entwickelt hat.

Schank (2011) geht davon aus, dass die Betriebswahl die Berufswahl, ein Prozess ist, in dem sich der Wählende „als vorberuflich nutzenmaximierendes, jedoch gleichzeitig normorientiertes und sozial integrierendes Wesen“¹¹⁶ unter Berücksichtigung und Einfluss verschiedener Determinanten für einen Betrieb entscheidet. Sein Modell ist in Abbildung 5 verdeutlicht.

¹¹³ Vgl. Schank (2011), S. 34.

¹¹⁴ Vgl. Schank (2011), S. 35 & S. 47-50, Schank (2005) S. 265.

¹¹⁵ Vgl. Schank (2011), S. 54.

¹¹⁶ Vgl. ebd., S. 84.

Abbildung 5: Operatives Modell der Betriebswahl nach Schank¹¹⁷

Das Modell umfasst die Mikroebene, das personale¹¹⁷ des Akteurs und die Makroebene der Betriebswahl. Z¹¹⁸ Makroebenegehören derobjektive Alternativenpool (Gesamtheit aller, einer vollständig informierte Person verfügbaren Ausbildungsplätze) sowie dasverte Handelr(sichtbar werdendes Verhalten einer Person, z. B. in Form einer Bewerbung für einenBer¹¹⁹). Die Mikroebene gliedert sich in zwei Entscheidungsschritte, Die Primärselektion und die Sekundärselektion. Aufgrund beschränkter Rationalität in dem S¹¹⁹ dass der Akteur nicht vollständig über seine Umwelt informiert und kognitiv limitiert ist, kann er nicht alle objektiv verfügbaren Ausbildungsplätze berücksichtigen. Deshalb kommt es durch die Primärselektion zur Umwandlung des objektiven Alternativenpools in den subjektiven Alternativenpool. Hierbei spielen¹¹⁹ strukturgebende Filter eine Rolle. Sie rahmen gewissermaßen die Situation und die Komplexitätsreduktion, denn sie stellen eigene Gestaltungs- und Kontroll¹¹⁹ zügungen dar, d.h. Regeln oder Routinen, nach denen selektiert wird. Schank (2011) verwendet in seinem

¹¹⁷ Vgl. Schank (2011), S. 85.

¹¹⁸ Vgl. ebd., S. 85 ff.

¹¹⁹ Vgl. Schank (2011), S. 87-90 & S. 99 ff.

Modell zwei strukturgebende Filter: Die regionale Mobilitätsbereitschaft und die Dominanzmerkmal-Strategie. Die regionale Mobilitätsbereitschaft trägt den Zielkonflikt zwischen dem Erhalt des sozialen Umfelds und mehr Alternativen bei höherer Mobilität, die Dominanzmerkmal-Strategie den Zielkonflikt zwischen Berufs- und Betriebswahl Rechnung. Je nachdem, ob Mobilitätsbereitschaft vorhanden ist oder nicht bzw. ob die Wahl des Betriebs des Berufs im Vordergrund steht, sind die jeweiligen Alternativen im subjektiven Alternativenpool vorhanden.¹²⁰ Die Sekundärselektion erfolgt nach entscheidungstheoretischen Aspekten. Gemäß den eigenen Einstellungen und der sozialen Norm werden die Alternativen je nach Präferenzen bewertet und schließlich am besten abschneidenden Alternativen gewählt. Die soziale Norm spiegelt die Wahrnehmung der Meinung anderer Personen zum eigenen Verhalten und die Motivation, dieser Meinung zu entsprechen, wider. Durch die Sekundärselektion ergibt sich der selektierte Alternativenpool, d.h. diejenigen Betriebe, an die eine Bewerbung geschickt wird.¹²¹

Kritisch anzumerken ist, dass dieses Modell der Betriebswahl, wie auch vom Autor selbst angemerkt, sehr allgemein gehalten und praktisch auf jede komplexe Entscheidungssituation anwendbar¹²² ist. Dies spricht jedoch nicht gegen eine Anwendbarkeit auf die Betriebswahlsituation. Postu¹²² bewerten ist der umfassende Ansatz in Bezug auf endogene und exogene Daten. So berücksichtigt Schank (2011) sowohl die individuellen Präferenzen und Einstellungen als auch den Einfluss des sozialen Umfelds. Zudem wird Betriebswahl nicht als rein rationale Entscheidung betrachtet. Dennoch helfen umfassende empirische Studien zu diesem Modell, um seine Gültigkeit bestätigen oder ablehnen zu können.

3.2.2 Empirische Befunde zur Arbeitgeberwahl von Abiturienten

Schank (2011) fand im Rahmen seiner empirischen¹²⁰ erhebung zur Arbeitgeberwahl von Abiturienten heraus, dass die Mehrheit der Befragten bleibeorientiert ist (81,3 %). Konkret bedeutet dies, dass die Mobilitätsbereitschaft der Abiturien-

¹²⁰ Vgl. ebd., S. 100-109 & S. 169 f.

¹²¹ Vgl. ebd., S. 90.

¹²² Vgl. ebd., S. 277.

ten im Hinblick auf mögliche Arbeitgeber nicht groß, da sie in ihrer Heimatregion und ihrem sozialem Umfeld bleiben möchten. Anteil der Befragten, die einen Umzug und daher auch weiter entfernte Betriebe betrachten, ist gering, aber dennoch bei den Studienberechtigten erheblich zu anderen Schulabgängern am höchsten (26,4 %). Weiterhin unterscheidet Schank (2011) im Hinblick auf die Dominanzmerkmal-Strategie, je nach Priorisierung von Betriebswahl oder Berufswahl, vier Typen an Ausbildungsplatzwählern: Den Optimierer, den Berufswähler, den Betriebswähler und den Minimalist. Optimierer orientieren sich sowohl am Betrieb als auch am Berufsbild. Berufswählern geht es um die Wahl des Ausbildungsberufs, der Betrieb spielt keine entscheidende Rolle. Betriebswähler hingegen ordnen die Berufswahl der Betriebswahl unter, während es Minimalisten darum geht, überhaupt eine duale Ausbildung beginnen zu können. Nach der qualitativen Befragung von Schank (2011) wiegt der Typ des Berufswählers (6), gefolgt vom Optimierer (5) und Minimalisten (5).¹²⁴ Die quantitative Erhebung bestätigt diese Tendenzen, wobei zeigt, dass Studienberechtigte im Vergleich mit einer größeren Wahrscheinlichkeit dem Typ des Optimierers angehören.¹²⁵

Bezüglich der Frage, welche Wertorientierungen bei der Betriebswahl zum Tragen kommen, ermittelt Schank (2011) vier Bündel Wertorientierungen. Die Karriere- und Zukunftsorientierung, worunter Übernahme- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Karriere- und Entwicklungspotenziale sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf fallen. Zu Freizeitorientierung gehören Arbeitsbelastung, Ausbildung mit Gleichaltrigen, Reputation und Image sowie Ausbildungsvergütung. Die Ausbildungs(inhalte)orientierung umfasst Vielseitigkeit und Internationalität der Ausbildung. Die Wohlfühlorientierung beinhaltet Selbstverwirklichungsmöglichkeiten, Arbeits- und Betriebsklima sowie Persönlichkeit der Betreuung. Es zeigt sich, dass die Karriere- und Zukunftsorientierung die am stärksten vertretene Wertorientierung ist, gefolgt von Freizeitorientierung, Ausbildungs(inhalte)orientierung und Wohlfühlorientierung. Dabei korrelieren die einzelnen Orientierungen unterschiedlich miteinander, z. B. Freizeit- und Wohlfühlorientierung, sodass auch ein Wertpluralismus möglich ist.¹²⁶ Ähnliche Tendenzen zu den Ergebnissen von Schank (2011) zeigen sich bei Ernst (1997). Dieser fragte nach

¹²³ Vgl. Schank (2011), S. 194 f. & S. 201 f.

¹²⁴ Vgl. ebd., S. 207-216.

¹²⁵ Vgl. ebd., S. 219 ff.

¹²⁶ Vgl. Schank (2011), S. 252-255, Schank (2012), S. 23f.

Kriterien für die Wahl des Ausbildungsbetriebs, wobei die Nähe zum Wohnort und der gute Ruf des Ausbildungsbetriebs am häufigsten genannt wurden, gefolgt von anderen Stellen betrafen nicht die gewünschte Berufsbildung interessanter Betriebe und bessere Karrierechancen.¹²⁷

Die Forschung im Bereich der Betriebswahl von Abiturienten an der ersten Schwelle ist, wie der kleine Umfang an empirischen Studien zeigt, noch ausbaufähig. Dennoch zeigen die oben vorgestellten Ergebnisse, dass Schulabgänger bei der Betriebswahl verschiedene Kriterien berücksichtigen und als wichtig ansehen und somit die Betriebswahl durchaus von Bedeutung ist. Allerdings deuten die Ergebnisse von Schank (2011) an, dass beim Übergang an der ersten Schwelle das Hauptaugenmerk nicht auf der Betriebswahl liegt, sondern die Mehrheit der Befragten den Fokus auf die Berufswahl und nicht die Betriebswahl. Die zweitgrößte Gruppe unter den Befragten wertet zwar die beiden Ziele der Berufs- und Betriebswahl noch als gleich wichtig, aber nur eine Minderheit legt ihren Fokus allein auf die Betriebswahl.

¹²⁷ Vgl. Ernst (1997), S. 90 ff.

4 Fazit

Ziel dieses Beitrages war es herauszuarbeiten, welche Bedeutung von Abiturienten für das Handwerk zunimmt. Dabei wurden tatsächliche Analysen im Hinblick auf demografische, technologische sowie strukturelle Veränderungen durchgeführt. Darüber hinaus wurde anhand einer empirischen Auswertung aufgezeigt, welche Stärken die Handwerksorganisation Abiturienten im Rahmen einer Ausbildung zuspricht und aufgrund welcher Entwicklungen die zunehmende Bedeutung von Abiturienten gegeben sieht. Insgesamt lässt sich auch heraus, dass die Mehrheit der Handwerkskammern den Bedarf ihrer Mitgliedsbetriebe an Abiturienten höher einschätzt als die derzeit in den Betrieben vorhandene Zahl an Ausbildungsplatzinteressenten mit Abitur.

Weiterhin wurden im Rahmen dieses Beitrages gängige Theorien vorgestellt, die die Berufs- und Arbeitgeberwahl von Abiturienten erklären. Dabei zeigte sich, dass sich die Theorien ergänzen und zusammen betrachten wichtigen Prozesse und Faktoren der Berufswahl aufzeigen. So zeigen differenzielle psychologische Ansätze die Wichtigkeit der Passung von Persönlichkeitsmerkmalen, wie Fähigkeiten und Interessen, und beruflichen Anforderungen auf. Durch entwicklungs- und lernpsychologische Ansätze wird deutlich, dass die Berufswahl kein punktuellere Ereignis, sondern ein bereits in der Kindheit einsetzender Entwicklungs- und Lernprozess ist, in dem sich z. B. berufliche Interessen herausbilden. Des Weiteren verdeutlichen die soziologischen und sozioökonomischen Ansätze Einfluss sozialer und ökonomischer Faktoren in diesem Prozess. Schließlich beleuchten entscheidungstheoretische Ansätze die Entscheidung an sich, indem das Individuum unter Berücksichtigung seiner Chancen und mithilfe von Informationen über sich und die Berufswelt einen Beruf wählt.

Ein Überblick über wesentliche empirische Befunde zur Berufswahl ließ erkennen, dass dies ein komplexer Prozess darstellt, bei dem unterschiedliche Einflussfaktoren zusammenspielen. Häufig empirisch untersuchte gesellschaftliche und institutionelle Einflussfaktoren sind u. a. Eltern, Freunde oder Schule. Aufseiten des Individuums wird meist nach zugrundeliegenden Motiven, Wertorientierungen oder Handlungsstrategien geforscht. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sowohl die Schule, auch wenn die Rolle von Schülern ambivalent gesehen wird, als auch die Eltern und Freunde direkt oder indirekt als Einflussfaktoren im Berufswahlprozess wirksam sind, nicht zuletzt als Informationsquellen bzw. Gesprächspartner. Bei den personalen Einflussfaktoren ist nach den darge-

stellten Studien eine Tendenz zur interessen- und leistungsorientierten Berufswahl zu erkennen, zum Teil unter Berücksichtigung von marktbezogenen Faktoren.

Der Prozess der Arbeitgeberwahl ist im Vergleich zum Berufswahlprozess weniger erforscht bzw. geht im Rahmen von Berufswahltheorien eher unter. Derzeit gibt es keine eindeutige Theorie, wie und warum sich eine Person für einen bestimmten Arbeitgeber entscheidet. Theoretisch wird davon ausgegangen, dass Individuen einen bestimmten Pool an möglichen Arbeitgebern betrachten und diesen aufgrund ihrer eigenen Einstellungen und sozialen Norm beurteilen. Je nach Präferenzen wird schließlich die am besten erscheinende Alternative gewählt, d.h. derjenige Betrieb bestimmt, bei dem sich bewerben möchte. Dabei zeigen empirische Studien allerdings, dass die Wahl des Berufes die Wahl des Betriebes dominiert, d.h. zuerst die Passung mit dem Beruf in Einklang gebracht wird und dabei die Wahl des passenden Arbeitgebers nur auch untergeordnet wird. Bei der Wahl des Arbeitgebers kommen vor allem Karriere- und Zukunftsaspekte zum Tragen. In diesem Zusammenhang ist jedoch wichtig, dass der Arbeitgeber Übernahme- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Karriere- und Entwicklungspotenziale sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet.

Insgesamt lassen sich aus den in diesem Beitrag diskutierten Theorien und empirischen Studien viele Erkenntnisse ableiten. Diese sind jedoch eher allgemeiner Natur und wenig in konkrete Handlungsempfehlungen für das Abiturienten-Recruiting der Handwerksorganisation oder von Handwerksbetrieben übertragbar. Um für diese Zielgruppen jedoch noch weitreichendere Einsichten gewinnen zu können, soll mittels empirischen Datenmaterials in dem nächsten Beitrage dieser Publikation gezeigt werden, wie Abiturienten ihren Weg in die handwerkliche Ausbildung gefunden haben und ob sie das Handwerk als eine langfristige Option für sich wahrnehmen.

Literaturverzeichnis

- Autorengruppe Bildungsberichtserstattung (Hrsg.) (2014): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. Bielefeld.
- Beicht, U./Friedrich, M./Ulrich, J. G. (2008): Ausbildungschancen und Verbleib von Schulabsolventen. Bonn.
- Bergmann, C. (2004): Berufswahl. In: Schuler, H. (Hrsg.): Organisationspsychologie – Grundlagen und Personalpsychologie. Göttingen, S. 343-387.
- Bieligk, C. (2009): MeisterKompakt. Ein neuer Weg leistungsstarke Jugendliche ins Handwerk. Abschlussbericht. Arbeitshefte berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung. Heft A 8. Köln.
- Blau, M. P./Gustard, J. W./Jessor, R./Parnes, H./Schock, R. C. (1956): Occupational choice: a conceptual framework. In: Industrial Labour Relations Review, 9, p. 531- 543
- Brown, D. (2002): Career choice and development. San Francisco. 4th Edition.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2014): Berufsbildungsbericht 2014. Bonn u.a.
- Bußhoff, L. (1989): Berufswahl. Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung. 2. Auflage. Stuttgart u.a.
- Daheim, H. (1967): Der Beruf in der modernen Gesellschaft. Köln.
- Ernst, C. (1997): Berufswahl und Ausbildungsbeginn Ost- und Westdeutschland. Eine empirische-vergleichende Analyse in Bonn und Leipzig. Bielefeld.
- Focus (2014): „Fast ein Paradigmenwechsel“ - Studienrecher im Handwerk. Gefunden am 10.02.2015 unter http://www.focus.de/fizien/karriere/perspektiven/ausbildung-fast-ein-paradigmenwechsel-im-handwerk_id_3576804.html
- GIB (Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH) (Hrsg.) (2012): Netzwerkaufbau und -moderation zum Thema „Berufliche Integration von Studienabbrechern“ Modellprojekt Hessen. Endbericht. Berlin.
- Ginzberg, E./Ginsburg, S. W./Axelrad, S./Herma, L.J. (1966): Occupational choice. An approach to a general theory. 4th Edition. New York u.a.
- Glasl, M. (2007): Handwerksbetriebe. In: Köhler, R./Rupper, H-U./Pfungsten, A. (Hrsg.): Handwörterbuch der Betriebswirtschaft. Stuttgart. S. 663-673.
- Glasl, M./Maiwald, B./Wolf, M. (2008): Handwerk – Bedeutung, Definition, Abgrenzung. München.
- Golisch, B. (2002): Wirkfaktoren der Berufswahl englischer. Eine Literaturstudie. Frankfurt.
- Grünheid, E./Fiedler, C. (2013): Bevölkerungsentwicklung 2013. Daten, Fakten, Trends zum Demographischen Wandel. Wiesbaden.
- Haverkamp, K./Sölter, A./Kröger, J. (2009): Humankapitalbildung und Beschäftigungsperspektiven im Handwerk. Göttinger handwerkswirtschaftliche Studien Band 79. Duderstadt.
- Hellberg, B.-M. (2009): Entscheidungsfindung bei Berufswahl. Prozessmodell der Emotionen und Kognitionen. 2. Auflage. Wiesbaden
- Herzog, W./Neuenschwander, M. P./Wannack, E. (2006): Berufswahlprozess. Wie sich Jugendliche auf ihren Beruf vorbereiten. Bern.
- Holland, J. L. (1997): Making vocational choice. The theory of vocational personalities and work environments. 3rd Edition. Odessa.
- Handwerkskammer für Unterfranken (2014a): Ausbildungsprojekte. Gefunden am 26.11.2014 unter <http://www.hwk-ufr.de/artikel/karriereprogramm-handwerk-studienanschluss-statt-abbruch-78,21773,3191>
- Handwerkskammer für Unterfranken (2014b): Karriereprogramm Handwerk – Vom Campus in den Chefsessel. Gefunden am 26.11.2014 unter <http://karriereprogramm-handwerk.de/>

Handwerkskammer für Unterfranken (2014c): Karriereprogramm Handwerk. Eine Initiative der Handwerkskammer für Unterfranken. Würzburg.

Jaeger, A. (1973): Jugendliche in der Berufswahl. Eine Analyse der Verhaltensweisen von Jugendlichen bei der Berufswahl nach Abschluss der Hauptschule. Weinheim u.a.

Kohli, M. (1973): Studium und berufliche Laufbahn über den Zusammenhang von Berufswahl und beruflicher Sozialisation. Stuttgart.

Körner, G. (2004): Studienberechtigte vor der Berufswahlentscheidung: Eine vergleichende Einzelfallstudie unter besonderer Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht. Herbolzheim.

Kracke, B. (2006): Was tun nach dem Abi? Die schulische Vorbereitung auf die Studien- und Berufswahl aus der Sicht von Gymnasialisten in der Sekundarstufe II. In: Diskurs Kindheits- und Jugendforschung 4, S. 533-549.

Krumboltz, J. D./Mitchell, A. M./Jones, G. B. (1976): A social learning theory of career selection. In: The Counseling Psychologist 4, S. 61-81.

Kultusministerkonferenz (2013): Vorausberechnung Schüler- und Absolventenzahlen 2012 bis 2025. Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz Nr. 200. Berlin.

Lageman, B./Dürig, W./Rothgang, M./Trettin, L./Weitz F. (2004): Determinanten des Strukturwandels im deutschen Handwerk. Abschlussbericht. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Forschungsvorhaben 40/02. Essen.

Lamnek, S. (2010): Qualitative Sozialforschung. 5. Auflage. Weinheim u.a.

Lazarsfeld, P.F. (1931): Jugend und Beruf. Jena.

Lehner, F./Neumann, S./Rolff, K. (2008): Endbericht des Projektes „Ausbildungssituation im Handwerk – Studie zum Fachkräftebedarf handwerklicher Unternehmen im nördlichen Ruhrgebiet“. Gelsenkirchen.

Lörz, M./Quast, H./Woisch, A. (2012): Erwartungen, Entscheidungen und Bildungswege. Studienberechtigte 2010 ein halbes Jahr nach Schulabschluss. HIS: Forum Hochschule 5/2012. Hannover.

Oechsle, M./Knauf, H./Maschetzke, C./Rosowski, Z. (2009): Abitur und was dann? Berufsorientierung und Lebensplanung junger Frauen und Männer und der Einfluss von Schule und Eltern. Geschlecht & Gesellschaft Band 34. Wiesbaden.

Oram, M. (2007): Der Studien- und Berufswahlprozess als subjektiven Rekonstruktion einer biografischen Entscheidung. Marburg

Prognos AG (Hrsg.) (2006): Studie: Zukunft Handwerk. Der Beitrag des Handwerks im Innovationsprozess. Berlin.

Ries, H. (1970): Berufswahl in der modernen Industriegesellschaft. Bern.

Rosenberg, M. (1957): Occupations and values. Gelnic

Schank, C. (2011): Die Betriebswahl im dualen System der Berufsausbildung. Eine empirische Analyse aus mittelstandsökonomischer Perspektive. Wiesbaden.

Schank, C. (2012): Ökonomische und außerökonomische Wertorientierung in der Organisationswahl. In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik (zfwu) 13 (2012), Nr. 1, S. 62-81.

Scheller, R. (1976): Psychologie der Berufswahl und beruflichen Entwicklung. Stuttgart.

Scheller, P./Spangenberg, H./Willich, J. (2007): Veränderung von Ausbildungs- und Tätigkeitsmotiven Jugendlicher zwischen 1986 und 2002. In: Kahlert, H./Mansel, J. (Hrsg.): Bildung und Berufsorientierung. Der Einfluss von Schule und informellen Kontexten auf die berufliche Identitätsentwicklung. Weinheim u.a., S. 119-142.

Schempp, A. P. (2008): Zukunftsforum Handwerk in der Baubranche. Abschlussbericht. München.

- Schmücker, S. (2011): Marktpotenziale aus dem demographischen Wandel. Systematisierung der Aktivitäten der Handwerkskammern als Instrumente zur Sensibilisierung und Information der Handwerksbetriebe. München.
- Schneider, H./Franke, B. (2014): Bildungsentscheidungen von Studienberechtigten. Studienberechtigte 2012 ein halbes Jahr vor dem halbes Jahr nach Schulabschluss. Forum Hochschule 6/2014. Hannover.
- Schober, K. (1997): Berufswahlverhalten. In: Kabisch, D./Ropohl, G./Schmid, A. (Hrsg.): Handbuch zur Arbeitslehre. München u.a. 103-122.
- Schober, K./Tessaring, M. (1993): Eine unendliche Geschichte – Vom Wandel im Bildungs- und Berufswahlverhalten Jugendlicher. Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/1993, S. 3-19.
- Schwanzer, A. D. (2008): Determinanten der Berufswahl. Die Berufswahl von Abiturientinnen und Abiturienten und Konsequenzen der Berufswahlentscheidung bei konfligierenden Determinanten. Hamburg.
- Seifert, K. H. (1977): Theorien der Berufswahl und beruflichen Entwicklung. In: Seifert, K. H./Eckhardt, H-H./Jaide, W. (Hrsg.): Handbuch der Berufspsychologie. Göttingen u.a.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (o.J.): Handwerk 2011. Handwerksunternehmen, tätige Personen und Umsatz nach Gewerbezweigen. Gefunden am 29.01.2015 unter <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/UnternehmenHandwerk/Handwerk/TabelleHandwerksunternehmenInsgesamt.html>
- Statistisches Bundesamt (2009): Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Begleitmaterialien. Pressekonferenz am 18. November 2009 in Berlin. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2014a): Zahlen & Fakten. Wöchentliche Arbeitszeit. 2012. Gefunden am 04.08.2014 unter https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/Arbeitsmarkt/Arbeitszeit/Dimension3/3_1_WoechentlicheArbeitszeit.html
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2014b): Bildung und Kultur. Berufliche Bildung 2013. Fachserie 11 Reihe 3. Wiesbaden.
- Super, D. (1953): A theory of vocational development. American Psychologist 8, p. 185-190.
- Ulrich, J. G./Matthes, S./Flemming, S./Granath, O./Krekel, E. M. (2014): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2013. In: Die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge fällt auf historischen Tiefstand. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 30. September. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bonn
- Vroom, V. (1964): Work and Motivation. New York.
- Westdeutscher Handwerkskammertag (WHKT) (2007): Zukunft? Handwerk! Ergebnisse der Zukunftswerkstatt Handwerk NRW. Düsseldorf.
- Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.) (2013): Gesetz zur Ordnung des Handwerks und ergänzende gesetzliche Vorschriften für überarbeitete und ergänzte Auflage. Stand November 2013. Bergisch Gladbach
- Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. (2014): Daten und Fakten. Das Handwerk. Kennzahlen des Handwerks. Wirtschaftliche Situation des Handwerks. Gefunden am 17.09.2014 unter <http://www.zdh.de/daten-und-fakten/das-handwerk/kennzahlen-des-handwerks.html>.
- Zentralverband des Deutschen Handwerk e.V. (2014): Entwicklung der Neuverträge nach schulischer Vorbildung im Zeitraum 1997-2013 (Excel Tabelle). Gefunden am 17.09.2014 unter <http://www.zdh-statistik.de/application/index.php?mID=-3&cID=-137>.
- Zentralverband des deutschen Handwerk e.V. (2014): Entwicklung Neuverträge nach Ausbildungsberufen von 1997 bis 2013 (Excel Tabelle). Gefunden am 17.09.2014 unter <http://www.zdh-statistik.de/application/index.php?mID=3&cID=137>.
- Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. (2014): Statistikauswertung. Neuverträge/Schulische Vorbildung. 2013. Berufe/-gruppen. Gefunden am 17.09.2014 unter <http://www.zdh-statistik.de/application-/statistik.php?LID=-1&ID=MDMxNTY=-&cID=00574>.

2. Beitrag

Handwerk als Option für Abiturienten?
Eine empirische Untersuchung der Motivstrukturen
von Abiturienten bei der Entscheidung für eine Ausbildung
im Handwerk

Andrea Greilinger

Ludwig-Fröhler-Institut

Melanie Katz

Julius-Maximilians-Universität Würzburg

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	65
Tabellenverzeichnis	66
Anhangsverzeichnis	66
1 Einleitung	67
2 Methodik der empirischen Studie	70
2.1 Methodisches Vorgehen	70
2.1.1 Untersuchungsdesign und Erhebungsverfahren	70
2.1.2 Stichprobenauswahl und Interviewablauf	72
2.1.3 Aufbereitungs- und Auswertungsverfahren	73
2.2 Beschreibung der Stichprobe	76
3 Ergebnisse der qualitativen Studie	79
3.1 Das Kategoriensystem	79
3.2 Quantitative Auswertung der Kategorien	86
3.3 Qualitative Detailanalyse der Interviewdaten im Blick auf die Studien- und Ausbildungswahl	93
3.4 Qualitative Detailanalyse der Interviewdaten im Blick auf die Bewertung des „Karriereprogramm Handwerk“	106
3.5 Qualitative Detailanalyse der Interviewdaten im Blick auf das Bild der Abiturienten vom Handwerk	109
4 Diskussion der Ergebnisse	112
5 Fazit	119
Anhang	121
Literaturverzeichnis	129

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zusammensetzung der Stichprobe nach Ausbildungsberufen	76
Abbildung 2: Verteilung der Stichprobe auf Abbruchsemester	77
Abbildung 3: Ausbildungsbetriebe der Abiturienten nach GröÙen	78
Abbildung 4: Kategorien des Themenfeldes (1) Studienwahl	80
Abbildung 5: Kategorien des Themenfeldes (2) Ausbildungswahl	80
Abbildung 6: Kategorien des Themenfeldes (4) Ausbildungsbetrieb	83
Abbildung 7: Kategorien des Themenfeldes (3) Wunsch-Jobcharakteristika	84
Abbildung 8: Kategorien des Themenfeldes (5) Wunsch- Arbeitgebercharakteristika	84
Abbildung 9: Kategorien des Themenfeldes (6) Zukunftspläne	85
Abbildung 10: Kategorien des Themenfeldes (7) Funktion der Lehre	85

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Quantitative Auswertung der Themenfelder Studien- und Ausbildungswahl	87
Tabelle 2: Quantitative Auswertung der Themenfelder Wunschberufcharakteristika, Ausbildungsbetriebswahl und Wunsch-Arbeitgebercharakteristika	91

Anhangsverzeichnis

Anhang 1: Interviewleitfaden	122
Anhang 2: Kurzfragebogen	128

1 Einleitung

„Wenn jetzt jemand aus meinem Abiturjahrgang vor mir gesagt hätte, ja er wird jetzt Handwerker, hätte ich schon gedacht, wie Handwerker? Warum studierst du nicht? Also es ist schon ganz klar, auf einer Stufe niedriger angesiedelt worden als jetzt ein Studium.“ (Befragte, Z. 115-119).

Mit dieser Aussage, welche einen Auszug aus dem interviewten Material der vorliegenden Studie wiedergibt, scheint der Befragte die Stellung des Handwerks als Berufswahlalternative bei Abiturienten auf den Punkt bringen. 2013 entfielen von den insgesamt 139.409 neu abgeschlossenen Lehrverträgen im Handwerk laut des Zentralverbands des deutschen Handwerks (ZdH) nur 14.075 (10,1 %) auf Abiturienten. Wenn man einbezieht, dass im selben Jahr 320.361 (Fach-)Abiturienten die allgemeinbildenden Schulverläufe absolviert haben, entscheiden sich insgesamt gesehen also lediglich rund 4,4 % der jungen Menschen für eine Ausbildung im Handwerk.¹

Das Handwerk und handwerkliche Ausbildungsgänge stehen bei Abiturienten nicht hoch im Kurs. Eine Umfrage der Akademie für Technikabschätzung aus dem Jahr 2003 ergab, dass das Handwerk für Jugendliche speziell für Abiturienten eine „fremde Welt geworden [ist].“ Das Bild des altmodischen Handwerkswesens, in dem die Arbeit körperlich anstrengend und schmerzhaft ist und es keine Karriereperspektive gibt, ist weitverbreitet. So gaben 0,4 % der Abiturienten an, sich eine Ausbildung im Handwerk voll und ganz vorstellen zu können. Auf der anderen Seite zeigt die Studie, dass das Handwerk für 6 % der Abiturienten überhaupt keine Alternative darstellt. Zudem geht knapp die Hälfte der Abiturienten davon aus, dass ihr Umfeld einer handwerklichen Ausbildung eher ablehnend gegenübersteht.² Vor dem Hintergrund, dass die Hauptzielgruppe der handwerklichen Ausbildung seit jeher die Kohorte der Haupt- und Realschüler ist, sollte dies nicht weiter problematisch sein. Allerdings sieht sich das Handwerk seit einigen Jahren mit dem Problem eines steigenden Nachwuchsmangels konfrontiert.³

Aufgrund des demografischen Wandels mit sinkenden Geburtenraten und rückläufigem Erwerbspersonenpotenzial wächst die Konkurrenz der Wirtschaftszweige

¹ Vgl. ZdH (2014b, 2014c, 2014d).

² Vgl. Hampel et al. (2003), S. 5.

³ Vgl. ebd., S. 21-24 & S. 31 f.

und Bildungseinrichtungen um Bewerber. Schlagzeilen wie „Dem deutschen Handwerk gehen die Lehrlinge aus“ und „Im Handwerk fehlen 24.000 Azubis“ zieren seit einigen Jahren zwischen Juli und September die Zeitungen. Der Nachwuchsmangel ist im Handwerk jedoch nicht nur in quantitativer, sondern auch in qualitativer Hinsicht ein Thema: Probleme bei der Besetzung ergeben sich vor allem aufgrund einer unzureichenden Qualifikation der Bewerber. So rücken aktuell auch verstärkt Abiturienten in den Fokus des Handwerks, wenn es um potenzielle Auszubildende geht.

Mit Imagekampagnen, wie „Das Handwerk. Die Wirtschaft. Von Nebenan“, versucht das Handwerk sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Spezielle Ausbildungsprogramme für Abiturienten und Studierende sollen diese Gruppe gezielt ansprechen. Doch ob solche Programme die gewünschte Wirkung erzielen und dem Fachkräftemangel entgegenwirken, hängt ab, ob diese von Abiturienten bei ihrer Berufswegentscheidung berücksichtigt werden. Daher ist es wichtig zu wissen, was das Berufswahlverhalten Abiturienten bestimmt.

Der erste Beitrag dieser Publikation hat sich mit den theoretischen Konzepten der Berufswahlforschung angenommen. Je nach Theorie werden hierbei unterschiedliche Aspekte der Berufswahl betont. So stellen einige Theorien die Passung von Beruf und individuellen Persönlichkeitsmerkmalen den Vordergrund, andere den Einfluss von sozialen oder ökonomischen Faktoren. Einige betonen den Entwicklungsprozess der Berufswahl, andere die Entscheidung selbst.

Auch eine Vielzahl an empirischen Untersuchungen sucht, die Berufswahl näher zu beleuchten. In diesem Kontext ist allerdings zu merken, dass bisher nur wenige empirische Arbeiten existieren, die die Berufswahl von Abiturienten unter Berücksichtigung der (handwerklichen) Ausbildung thematisieren. Einerseits ist dies nicht verwunderlich, da lange Zeit das Studium als Hauptziel des Erwerbs der Hochschulreife galt. Unter Beachtung des Bedarfs an qualifizierten Fachkräften ist es andererseits heute mehr denn je notwendig, dass das Handwerk

über empirische Erkenntnisse zur Berufs- und Arbeitgeberwahl dieser Schulabsolventengruppe verfügt.

Vor dem Hintergrund der skizzierten Problemsituation richtet sich das Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit auf die folgende Forschungsfrage: Welche Motivstrukturen sind hinsichtlich der Berufs- und Arbeitgeberwahl bei Abiturienten vorzufinden, die sich für eine Ausbildung im Handwerk entschieden haben? Dazu wird mithilfe von Interviews die Berufswahl von Abiturienten anhand einer Stichprobe von 13 „Karriereprogramm Handwerk“ der Handwerkskammer für Unterfranken teilnehmenden Studienabbrechern aus subjektiver Sicht rekonstruiert. Ziel ist es, zu bestimmen, welche individuellen Motive sowie Personen, Institutionen, gesellschaftliche Normen oder sonstige Motive und Bedingungen die Berufswahl dieser jungen Menschen beeinflusst hat. Zudem soll anhand der Interviews abgeleitet werden, ob das Handwerk eine Option für schulisch Höherqualifizierte ist.

Für die Beantwortung dieser Fragen ist der vorliegende Beitrag folgendermaßen gegliedert: Zunächst wird auf das methodische Vorgehen der Untersuchung sowie auf die Stichprobe eingegangen. Im Weiteren werden aus den Interviews gewonnenen Antworten, gegliedert in Antwortkategorien, vorgestellt. Dabei wird zunächst anhand der Häufigkeit der genannten Antworten ein erster Eindruck von der Relevanz der jeweiligen Antwortkategorie gewonnen. Danach erfolgt eine Detailanalyse der Interviews unter der Vorstellung einzelner Interviewpassagen. Schließlich werden die Ergebnisse diskutiert und Implikationen für die Handwerksinstitution sowie Ausbildungsbetriebe aufgezeigt.

⁴ Vgl. Hampel et al. (2003), S. 9 f., ZDH (2011), 45.

⁵ Vgl. Die Welt (2011).

⁶ Vgl. Handelsblatt (2014).

⁷ Vgl. ZDH (2011), S. 5 f., Hampel et al. (2003), 95.

⁸ Siehe z. B. HWK für Unterfranken (2014a), Bielig (2009), GIB (2012), S. 37 f.

⁹ Vgl. zur Übersicht Seifert (1977), Bußhoff (1989).

¹⁰ Vgl. Oechsle et al. (2009), S. 13.

2 Methodik der empirischen Studie

2.1 Methodisches Vorgehen

2.1.1 Untersuchungsdesign und Erhebungsverfahren

Ziel der vorliegenden Untersuchung ist es, die Befeh- und Arbeitgeberwahl von Abiturienten, die sich für eine Premiumausbildung im Handwerk entschieden haben, nachzuvollziehen und die dabei wirkenden Motivstrukturen herauszuarbeiten. Somit liefert diese Studie wichtige Erkenntnisse über die Handwerksorganisation sowie für Handwerksbetriebe, die Abiturienten für eine Ausbildung gewinnen möchten. Zudem soll geklärt werden, ob das Handwerk aus Sicht der Abiturienten eine Option für schulisch höherqualifizierte ist. Zur Untersuchung dieser Fragestellung wurde ein qualitativer Forschungsansatz gewählt, denn dieser ermöglicht es, den Prozess der Berufswahl aus Sicht der Befragten zu analysieren und subjektive Motive, Orientierungen und Handlungen zu rekonstruieren.

Für die Interviews standen 13 handwerkliche Auszubildende mit Abitur zur Verfügung. Diese befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung im „Karriereprogramm Handwerk“, einem Premiereinstiegsmodell für Abiturienten, das von der Handwerkskammer Service GmbH angeboten wird. Das Projekt rund um das Einstiegsmodell „Karriereprogramm Handwerk“ wird durch den Europäischen Sozialfonds und das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen gefördert. Kooperationspartner sind die Handwerkskammer für Unterfranken und die Julius-Maximilians-Universität Würzburg.¹¹ Ziel des Projekts ist es, das Problem des Führungskräfte- und Nachwuchsmangels im Handwerk durch gezielte Vermittlung von Studienabbrechern in Handwerksbetriebe zu lösen, da diese aufgrund ihrer Vorbildung und ihres hohen Potenzials bieten und gleichzeitig neue Perspektiven suchen. Die Ausbildung zu äquivalenten Qualifizierungen zu ermöglichen, umfasst das Einstiegsprogramm einige Zusatzleistungen. Die Ausbildung wird auf das gesetzliche Minimum verkürzt und es finden zum Teil gesonderte Berufsschulunterrichtseinheiten sowie überbetriebliche Unterweisungen statt. Zudem gibt es geeignete Fortbildungseinheiten, wie den Europäischen Computerführerschein oder den Erwerb des technischen Fachwirts

¹¹ Vgl. HWK Unterfranken (2014b), HWK Unterfranken (2014c), S. 9.

und des ADA-Scheins, die den Teilen III und IV des Meisters entsprechen.¹² Zurzeit ist diese besondere Ausbildung der Handwerkskammer für Unterfranken in den Berufen des Schreiners, Hörgeräteakustikers, Elektrikers und Feinwerkmechanikers möglich. Der erste Ausbildungsjahrgang im September 2012 gestartet. Im April 2014 befinden sich 27 Teilnehmer in der Premium-Ausbildung.¹³

Die Datenerhebung erfolgte in Form von offenen, halbstrukturierten Interviews mit den 13 Auszubildenden und ist dabei an das von Witzel (2000) geprägte problemzentrierte Interview angelehnt. Diese Interviewform ermöglicht nach Witzel eine „möglichst unvoreingenommene Erfassung von Handlungen und subjektiver Wahrnehmungen und Verarbeitung von gesellschaftlicher Realität“¹⁴. Sie zeichnet sich durch drei Kriterien aus, die für die Datenerhebung im Rahmen der vorliegenden Studie berücksichtigt wurden. Die Gegenstandsorientierung meint die flexible Handhabung der Methodik durch die Anpassung an den jeweiligen Gegenstand, was z. B. eine Kombination von Methoden umfassen kann. Die Prozessorientierung soll im gesamten Forschungsprozess vorhanden sein. Die Problemorientierung beschreibt die Fokussierung der Interviewfragen auf die definierte Problemstellung insgesamt soll der Befragte möglichst frei erzählen, gleichzeitig soll aber die Problemorientierung nicht durch vom Erkenntnisgegenstand abweichende Erzählungen vorgehen. Für die vorliegende Studie wurde dies u. a. durch den Einsatz von Leitfäden (vgl. Anhang 1) gewährleistet, in welchem die zu analysierenden Aspekte in der Form von Leitfragen festgehalten wurden. Der Leitfaden dient zur Strukturierung des Interviews und zur Sicherstellung, dass wesentliche Themenbereiche abgedeckt waren.

Der den Interviews zugrunde gelegte Leitfaden (vgl. Anhang 1) wurde in fünf Themenbereiche unterteilt:

- Studien- und Berufswahlverhalten (hier interessierten die Motive und Entscheidungsdeterminanten bei Studien- und Ausbildungsaufnahme)
- Bild vom Handwerk (vor und nach der Ausbildung)

¹² Vgl. HWK Unterfranken (2014b), HWK Unterfranken (2014c), S. 5 ff. & S. 11 f.

¹³ Vgl. HWK Unterfranken (2014c), S. 14 f.

¹⁴ Vgl. Witzel (2000), [1].

¹⁵ Vgl. Witzel (2000), [4], Mayring (2002), S. 68.

- Arbeitgeber- und Jobcharakteristika (hier interessierte, welche Betriebs- und Jobmerkmale den Befragten wichtig sind)
- Zukunftsperspektiven (hier interessierte der weitere geplante Berufsweg)
- Bewertung des Einstiegsmodells, „Karriereprogramm Handwerk“ (hier wurden positive Aspekte, Verbesserungspotenziale des Programms erfragt)

Diese fünf Themenkomplexe umfassten jeweils eine Einstiegsfrage als Einstieg in die Thematik sowie weitere vertiefende Fragen. Zusätzlich enthielt der Leitfaden Hilfestellungen und Aufrechterhaltungs-/Steuerungsaussagen zu jedem Themenbereich, um, wenn notwendig, gezielter nachfragen zu können (vgl. Anhang 1). Die Interviews wurden auf Tonband aufgezeichnet. Ergänzend zum Leitfaden wurde ein Fragebogen (vgl. Anhang 2) zur Erfassung von Personen- und Betriebsangaben eingesetzt, der nach dem Gespräch von den Befragten ausgefüllt wurde.

2.1.2 Stichprobenauswahl und Interviewablauf

In der qualitativen Forschung stehen, anders als in der quantitativen Forschung, nicht Kriterien wie ein möglichst großer Umfang der Stichprobe oder Repräsentativität im Vordergrund. Vielmehr geht es um die Erfassung typischer Fälle bzw. die Angemessenheit für die untersuchte Fragestellung. Die Gewinnung der hier befragten Auszubildenden erfolgte durch eine sorgfältige Festlegung der Stichprobe.¹⁶ Da die Interviews u. a. vor dem Hintergrund der Evaluierung des Projekts „Karriereprogramm Handwerk“ stattfanden, war die Anzahl möglicher Interviewpartner von vornherein auf 27 am Projekt teilnehmende Studienabbrecher begrenzt, wovon letztlich 13 für die Interviews zur Verfügung standen.

In einem ersten Schritt wurden sechs Schreiner das Interview gewonnen und befragt, da diese die ersten Projektteilnehmer waren. Im nächsten Schritt wurden, um die in der ersten Befragungswelle gewonnenen Erkenntnisse zu erweitern und einer Einseitigkeit der Stichprobe in Bezug auf Ausbildungsberufe entgegen-

¹⁶ Vgl. Flick (2011), S. 170, Lamnek (2010), S. 172 f.

¹⁷ Vgl. Flick (2011), S. 158-164, Lamnek (2010), 67-173.

zuwirken, zunächst vier Feinwerkmechaniker und anschließend drei Elektriker befragt. Die Teilnahme an den Interviews erfolgte aber freiwillig.

Um die Interviewteilnehmer möglichst wenig in ihren Ausbildungsablauf zu stören, fanden die Interviews für die Schreiner und Elektriker während der Berufsschulzeit im April bzw. Juni 2014 an der jeweiligen Berufsschule statt. Bei den Feinwerkmechanikern wurden die Interviews an einem betrieblichen Schulungstag im Juni 2014 in der Handwerkskammer für den Franken durchgeführt. Zu Beginn des Interviews erfolgte eine kurze persönliche Vorstellung des Interviewers. Weiterhin wurden der Hintergrund sowie das Thema der Studie kurz erläutert. Zudem wurde den Befragten das Stillschweigen bezüglich der Interviews sowie ein vertraulicher Umgang mit den Interviewdaten zugesichert. Bevor das Interview startete, wurde von den Interviewteilnehmern noch das Einverständnis zur Tonbandaufnahme eingeholt. Die Interviews dauerten zwischen 25 und 35 Minuten.

2.1.3 Aufbereitungs- und Auswertungsverfahren

Mit Hilfe der Tonbandaufnahme wurden die Interviews Anschluss verschriftlicht, d.h. es wurde von jedem der 13 Interviews ein Transkript angefertigt. Aus Gründen des Datenschutzes sind die vollständigen Interviewtranskripte nicht dem Anhang dieser Studie beigelegt. Bei der Vorstellung der Interviewergebnisse in Kapitel 3 erfolgt dennoch jeweils ein konkreter Bezug auf die Interviewpassagen, aus denen die jeweilige Erkenntnis gewonnen wurde. Falls notwendig, werden auch einzelne Interviewausschnitte in Form von wörtlichen Zitaten wiedergegeben.

Bei der Erstellung von Interviewtranskripten gibt es unterschiedliche Vorgehensweisen, wie das Internationale Phonetische Alphabet oder die literarische Umschrift.¹⁸ Da bei der vorliegenden Studie nicht die sprachliche Färbung, sondern die inhaltlich-thematische Ebene des Interviews im Vordergrund stand, wurde bei der Transkription die Übertragung in das normierte Schriftdeutsch gewählt. Hierbei wurden zum besseren Verständnis und zur besseren Lesbarkeit beispielsweise der Dialekt bereinigt und Satzbaufehler behoben. Weiterhin wurde auf die

¹⁸ Vgl. Mayring (2002), S. 89, Kowal/O'Connell (2010), S. 440 f.

¹⁹ Vgl. Mayring (2002), S. 91, Kowal/O'Connell (2010), S. 441.

Verschriftlichung von Sprachfehlern, Verlegenheiten und Fülllauten, Lautäußerungen wie Lachen, Betonungen und Pausen verzichtet. Diese nur dann kenntlich gemacht, wenn sie für das Verständnis notwendig seien. Unverständliche Wort- oder Satzteile wurden durch Großbuchstaben gekennzeichnet. Textpassagen, die eindeutige Rückschlüsse auf die Person oder den Betrieb zugelassen hätten, wurden anonymisiert. Die Interviews wurden mit Nummern gekennzeichnet und zeilenweise durchnummeriert. Wie bereits erwähnt, es deshalb möglich, sich bei der Ausarbeitung der Ergebnisse auf konkrete Interviewpassagen zu beziehen oder wörtliche Zitate ihrer Quelle zuzuweisen.

Die Auswertung des Interviewmaterials orientierte sich an der Technik der qualitativen Inhaltsanalyse von Mayring (z. B. 2002, 2010). Dieses Verfahren zielt darauf ab, den Text bzw. die Kommunikationsinhalte systematisch zu analysieren, indem das Material schrittweise mit Hilfe eines Kodierensystems bearbeitet wird und wesentliche Inhalte herausgearbeitet werden. Zentrum der Analyse steht folglich das Kategoriensystem, welches theoriegeleitet am vorliegenden Material entwickelt wird und einen Rahmen dafür vorgibt, welche Aspekte aus dem Material gefiltert werden.²⁰

Bei der Kategorienbildung lassen sich induktive und deduktive Verfahren unterscheiden. Bei der induktiven Kategorienbildung werden Kategorien direkt aus dem Interviewmaterial gewonnen. Die deduktive Kategorienbildung strebt eine Ableitung der Kategorien aus dem theoretischen Kontext dem Forschungsinteresse an.²¹ Für die vorliegende Studie wurde das Interviewmaterial mit einer Kombination aus deduktiven und induktiven Verfahren ausgewertet. Grund dafür war, dass das theoretische Vorwissen zur Berufs- und Arbeitgeberwahl von Abiturienten bereits in die Erstellung des Interviewleitfadens eingeflossen ist und so erste grobe Strukturierungsdimensionen der Motivstruktur vorgegeben waren.

Die theoretische Analyse hat gezeigt, dass sich Motivstrukturen von Abiturienten bei der Berufswahl drei Ebenen zuordnen lassen:

- der individuellen Disposition,
- den sozialen Ressourcen und
- den situativ-externalen Bedingungen.

²⁰ Vgl. Mayring (2002), S. 114, Mayring (2010), S. 48, Flick (2011), S. 409.

²¹ Vgl. Mayring (2002), S. 114 f., Mayring (2010), 65 f.

Diese grobe Unterteilung wurde aber induktiv anhand des gewonnenen Interviewmaterials weiterentwickelt, überarbeitet und differenziert. Daraus ergaben sich folgende Schritte der Auswertung: Zunächst wurde festgelegt, welche Teile des Interviews analysiert werden sollen. Vor dem Hintergrund der Fragestellung, was Motivstrukturen von Abiturienten bei der Berufswahl und Arbeitgeberwahl sind und ob das Handwerk eine Option für schulisch Hochqualifizierte ist, wurden alle Teile, die Informationen über die Berufswahlentscheidung und den zukünftig geplanten Berufsweg enthalten, in die Auswertung einbezogen.

In einer ersten Materialdurchsicht dreier Interviews wurden die Texte Schritt für Schritt analysiert. Sobald eine relevante Textstelle gefunden wurde, wurde diese einer Kategorie zugeteilt (Kodierung). Falls noch keine entsprechende Kategorie vorhanden war, wurde diese neu geschaffen. Die in der ersten Materialdurchsicht gefundenen Kategorien bildeten ein erstes Kategorienschema. Dieses wurde in einer zweiten Materialdurchsicht der ersten drei Interviews überarbeitet, wobei auch Ankerbeispiele aus den Interviews entnommen wurden, um die weitere Auswertung zu erleichtern. Das so geschaffene Kategoriensystem wurde nun bei der Analyse der restlichen Interviews zugrunde gelegt, wobei weiterhin Ergänzungen und eine Weiterentwicklung des Kategoriensystems vorgenommen wurden. Nach der vollständigen Auswertung des Materials wurden die Kodierungen nochmals überprüft. Schließlich umfasste das so entwickelte Kategoriensystem die Themenfelder Studienwahl, Ausbildungswahl, Wunsch-Jobcharakteristika, Ausbildungsbetriebswahl und Wunsch-Arbeitgebercharakteristika, Zukunftspläne und Funktion der Lehre.

2.2 Beschreibung der Stichprobe

Im Rahmen der geführten Interviews ergab sich eine Stichprobengröße von 13 Abiturienten. Diese verteilen sich wie folgt auf die Ausbildungsberufe Schreiner, Elektriker und Feinwerkmechaniker:

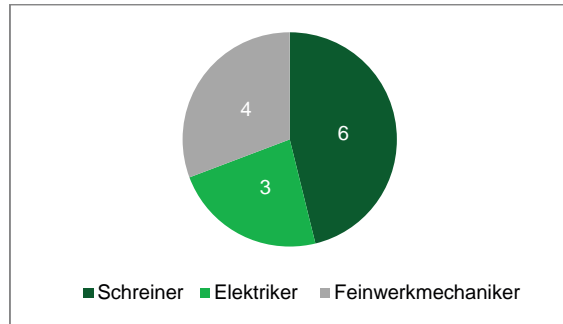


Abbildung 1: Zusammensetzung der Stichprobe nach Ausbildungsberuf

Die interviewten Schreiner haben ihre Ausbildung im Herbst 2012 begonnen, die Elektriker und Feinwerkmechaniker im Herbst 2013.

In Bezug auf die Geschlechterzusammensetzung der Stichprobe überwiegen die Männer sehr stark: 12 der Befragten sind männlich, eine Befragte ist weiblich. Alle Befragten sind deutscher Staatsangehöriger. Das Alter der Stichprobe erstreckt sich über eine Spanne von 21 bis 33 Jahren, liegt im Durchschnitt bei 26,4 Jahren.

Aufgrund der untersuchten Fragestellung haben alle Befragten die Schule mit Abitur abgeschlossen. Dabei hat eine überwiegende Mehrheit von neun Befragten (64 %) die Allgemeine Hochschulreife erworben, die restlichen vier (36 %) die Fachhochschulreife. Die durchschnittlich erreichte Abiturnote liegt bei 2,95, wobei sich die Noten über eine Spanne von 2,3 bis 3,5 erstrecken.

Betrachtet man die Studienfachrichtung der abgebrochenen Studiengänge, zeigt sich folgendes Bild: Acht der Befragten lassen sich ihrem Studiengang dem technischen Bereich zuordnen, darunter je einmal Ingenieur, Vermessungs-/Geoinformatik, Elektrotechnik, Physikalische Technik, Feinwerktechnik und In-

genieurinformatik sowie zweimal Elektrotechnik. Drei der Befragten studierten auf Lehramt mit der Fächerkombination Englisch/Geschichte (1) bzw. Englisch/Geografie (2). Die restlichen drei studieren Kulturgeografie, Soziale Arbeit und Sonderpädagogik. Abbildung 2 zeigt, in welchem Semester die Befragten sich gegen ein Weiterstudieren entschieden haben. Demnach wurde das Studium durchschnittlich im vierten Semester abgebrochen. Allerdings ist die Spannweite mit Abbrüchen im ersten Semester bis hin zum Abbruch im 13. Semester sehr groß. Ein einziger Befragter hat das Studium abgeschlossen.

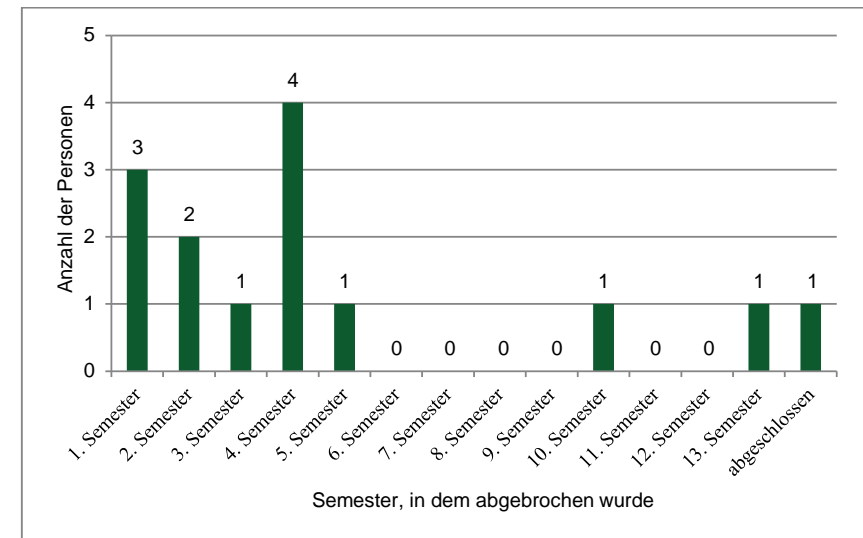


Abbildung 2: Verteilung der Stichprobe auf Abbruchsemester

Die Interviewten wurden auch zum Schulabschluss ihrer Eltern befragt. Die Auswertung zeigt eine relativ gleichmäßige Verteilung über die verschiedenen Schulabschlüsse: Jeweils vier der Mütter haben Abitur, die Reife oder einen Hauptschulabschluss. Bei den Vätern sieht es ähnlich aus: Vier haben Abitur und jeweils drei Mittlere Reife bzw. einen Hauptschulabschluss. Bei der Frage nach dem Schulabschluss der Eltern ist zu berücksichtigen, dass nicht alle Befragten Angaben hierzu machen konnten.

Neben persönlichen Fragen wurden den Interviewten Fragen zu ihrer Ausbildungsbetrieben gestellt. Dabei zeigte sich, dass die untersuchten Abiturienten im Rahmen ihrer Ausbildung bei Betrieben mit durchschnittlich 62 Mitarbeitern beschäftigt waren. Berücksichtigt man, dass die durchschnittliche Betriebsgröße im Handwerk 9 Mitarbeiter umfasst, so waren die Befragten Abiturienten des „Karriereprogramm Handwerk“ eher bei großen Betrieben angesiedelt. Jedoch ist die Größe der Ausbildungsbetriebe über die Stichprobe sehr breit gestreut und erstreckt sich von 3 bis zu 150 Mitarbeiter. Wie in den Ausbildungsbetrieben hinsichtlich ihrer Betriebsgröße einer Größenklasse, so zeigt sich das in Abbildung 3 veranschaulichte Bild:

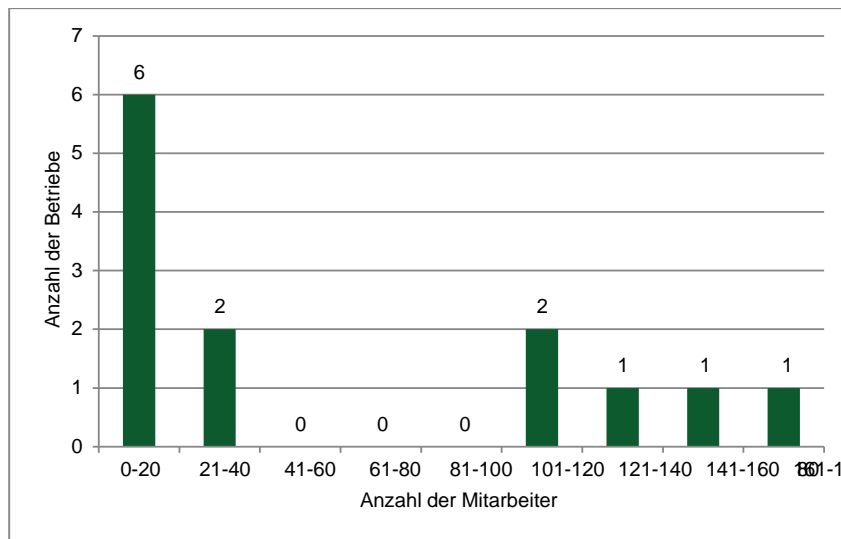


Abbildung 3: Ausbildungsbetriebe der Abiturienten nach Größenklassen

Wie in Abbildung 3 zu erkennen ist, sind sechs Befragte in Ausbildungsbetrieben mit bis zu 20 Mitarbeitern beschäftigt, wie sechs in Betrieben über 100 Mitarbeiter. Zwei der Befragten werden in Betrieben ausgebildet, die zwischen 21 und 40 Mitarbeiter aufweisen.

²² Vgl. Statistisches Bundesamt (o.J.).

3 Ergebnisse der qualitativen Studie

Wie in Kapitel 2.1.3 erläutert, wurde nach der Skriptierung der Interviews zunächst ein Kategoriensystem erarbeitet, in das die Antworten der Befragten einordnen ließen. Dieses Kategoriensystem wird in Kapitel 3.1 vorgestellt. Im Anschluss daran wird anhand einer quantitativen Auswertung aufgezeigt, wie häufig sich die Befragten zu den entsprechenden Kategorien bzw. Unterkategorien geäußert haben. In Kapitel 3.3 werden dann die relevanten Ergebnisse der inhaltsanalytischen Auswertung vorgestellt.

3.1 Das Kategoriensystem

Die Analyse der Interviews ergab, dass mit den Antworten der Befragten sieben große Themenfelder aufgespannt werden können. Diese Themenfelder sind:

- (1) Studienwahl,
- (2) Ausbildungswahl,
- (3) Wunsch-Jobcharakteristika,
- (4) Ausbildungsbetriebswahl,
- (5) Wunsch-Arbeitgebercharakteristika,
- (6) Zukunftspläne und
- (7) Funktion der Ausbildung.

Die Themenfelder (1) Studienwahl und (2) Ausbildungswahl setzten sich mit der Frage auseinander, warum sich die Interviewteilnehmer zur Aufnahme des Studiums bzw. später dann zum Absolvieren einer Ausbildung im Handwerk entschieden haben. Die Analyse zeigt, dass die Befragten in ihren Antworten gaben, die fünf Antwort-Hauptkategorien zuzuordnen sind: individuelle Disposition, Berufs-/Ausbildungsbezogene Motive, Soziale Ressourcen, externe Motive und Spektrum der Möglichkeiten (bzw. Grenzen des Spans). Natürlich können diese Antwort-Hauptkategorien noch ausdifferenziert werden (Unterkategorien). Abbildungen 4 und 5 zeigen, welche Unterkategorien bei der Analyse der Interviews identifiziert werden konnten.

Themenfeld	Studienwahl				
Kategorie	Individuelle Disposition	Berufs-/Ausbildungsbezogene Motive	Soziale Ressourcen	Situativ-externe Motive	Spektrum der Möglichkeiten
Unterkategorie	- Interessen & Neigungen - Erfahrungen & Berührungspunkte - Sonstiges	- Berufsfeld/Berufsbild - Zukunftsaussichten	- Eltern, Freunde & Umfeld - Schule - Sonstige Institutionen	- Norm/sozialer Druck	- Kein Plan - Keine Alternative

Abbildung 4: Kategorien des Themenfeldes (1) Studienwahl

Themenfeld	Ausbildungswahl				
Kategorie	Individuelle Disposition	Berufs-/Ausbildungsbezogene Motive	Soziale Ressourcen	Situativ-externe Motive	Grenzen des Spektrums
Unterkategorie	- Interessen & Neigungen - Erfahrungen & Berührungspunkte - Kindheit	- Berufsfeld/Berufsbild - Aufgaben & Tätigkeiten - Merkmale des Programms - Vielfältige Einsetzbarkeit der vermittelten Fähigkeiten - Zukunftsaussichten - Sonstige Merkmale	- Eltern, Freunde & Umfeld - Schule - Sonstige Institutionen	- Norm/sozialer Druck	---

Abbildung 5: Kategorien des Themenfeldes (2) Ausbildungswahl

Die Kategorie „Individuelle Disposition“ umfasst alle Äußerungen zum Passungsverhältnis von Person und angestrebtem Studium bzw. Beruf. Diese wurden sowohl für die Studien- als auch die Ausbildungswahl weiter unterteilt in die Subkategorien Interessen & Neigungen sowie Erfahrungen & Berührungspunkte der gewählten Bereich. Im Themenfeld Ausbildungswahl werden die zwei Unterkategorien ergänzt durch die zusätzliche Unterkategorie Kindheit, die Aussagen mit

Bezug zur Kindheit berücksichtigt, so zum Beispiel dass der gewählte Beruf ein Kindheitswunschberuf war. Für die Studienwahl gibt die weitere Unterkategorie Sonstiges, die alle Äußerungen enthält, die zwar der individuellen Disposition zuzurechnen sind, aber kein spezifisches Interesse oder keine spezifische Neigung zu dem Studienfach oder anderweitige Erfahrungen umfassen.

Zur Kategorie „Berufs-/Ausbildungsbezogene Motive“ wurden Aussagen zusammengefasst, die abdecken, dass konkrete Aspekte des Studiums oder des Berufs dazu beigetragen haben, sich für das Studium den Beruf zu entscheiden. Anhand der in den Interviews gegebenen Antworten wurde diese Kategorie weiter unterteilt. Die Unterkategorie Berufsfeld/Berufsbild umfasst beispielsweise Vorstellungen vom Beruf oder allgemeine Merkmale Berufs/Berufsfelds. Eine weitere Unterkategorie ist die Zukunftsaussichten, die Aussagen mit dem Verweis, dass der Beruf wegen Karriere-/Zukunftsaussichten gewählt wurde, beinhaltet. Im Bereich Ausbildungswahl umfasst diese Kategorie zusätzlich die Unterkategorie Aufgaben & Tätigkeiten im Beruf, d.h. Beschreibungen spezifischer Tätigkeiten oder allgemeine Merkmale der Tätigkeiten im Beruf, die die Befragten zum Ergreifen der Ausbildung motiviert haben. Weiter gibt es die Unterkategorie Merkmale des Programms, welche Äußerungen speziell zu den Ausgestaltungsmerkmalen des „Karriereprogramm Handwerk“ der Handwerkskammer für Unterfranken enthält. Zudem gehören noch die Unterkategorie Vielfältige Einsetzbarkeit der vermittelten Fähigkeiten, welche Bekundungen zur vielseitigen Verwendbarkeit der erlernten Fähigkeiten im Berufsleben, aber auch im privaten Alltag umfasst, sowie Sonstige Merkmale zu den ausbildungsbezogenen Motiven im Bereich der Ausbildungswahl.

In der Kategorie „Soziale Ressourcen“ wurden alle Äußerungen gebündelt, anhand derer der Einfluss oder die Unterstützung von Personen oder Institutionen im Hinblick auf die Studien- bzw. Ausbildungswahl hinsichtlich der Befragten deutlich wurde. Dabei wird zwischen den drei Unterkategorien Eltern, Freunde & Umfeld, Schule und Sonstige Institutionen unterschieden.

Zur Kategorie „Situativ-externe Motive“ wurden Aussagen aufgenommen, die zeigen, welche individuellen Rahmenbedingungen den Entscheidungsprozess für ein Studium bzw. eine Ausbildung beeinflussen. Dabei wurden unter Norm/sozialer Druck Aussagen der Befragten erfasst, die darauf hindeuten, dass die Wahl erfolgte, um gesellschaftliche Erwartungen zu erfüllen bzw. sich der Norm entsprechend zu verhalten.

Die Kategorie „Spektrum der Möglichkeiten“ enthält Äußerungen der Befragten zur Vielfalt oder Auswahl der Möglichkeiten, innerhalb derer sie sich für das Studium bzw. den Beruf entschieden haben. Dabei wird der Bereich Studium unterschieden zwischen „Kein Plan“ d.h. die Befragten wussten nicht, was sie machen wollten und haben sich daher für das entsprechende Studium entschieden, und „Keine Alternative“ d.h. von den Befragten wurden andere Alternativen zum Studium nicht in Betracht gezogen. Im Bereich Ausbildung fanden sich hier nur Aussagen, die darauf hindeuteten, dass die Befragten zum Zeitpunkt des Studienabbruchs keine Alternative außer der Ausbildung im Handwerk gesehen haben, sodass die gesamte Kategorie in „Grenzen des Spektrums“ umbenannt wurde.

Bei der Aufstellung des Kategoriensystems für die Bereiche (1) Studienwahl und (2) Ausbildungswahl treten bereits einige Aspekte vor, die einer Diskussion bedürfen. Da das Kategoriensystem anhand der gewonnenen Interviewdaten erstellt wurde, gibt dieses empirische Forschungsergebnisse einen ersten, wenn auch groben, Einblick dazu, wie die Studien- und Ausbildungswahl der befragten Abiturienten/Studienabbrecher erfolgte. Zunächst zeigt, dass sowohl für die Studien- als auch für die Ausbildungsentscheidungen entscheidend war, ob das Studium bzw. der Beruf mit den individuellen Interessen und Neigungen der Befragten übereinstimmte. Darüber hinaus waren bei beiden Entscheidungsprozessen auch Erfahrungen und Berührungspunkte mit dem Studium bzw. dem Beruf entscheidend. Wenn man berücksichtigt, dass viele Jugendliche das Studium nur deshalb gewählt haben, weil sie grundsätzlich nicht wussten, welche Laufbahn sie einschlagen wollen, dann sollte die Handwerksorganisation genau hier in die Offensive gehen. Bereits mit Verlassen des Gymnasiums sollte durch entsprechende Marketing-, Kontakt- oder der Beteiligung im Rahmen von Berufsorientierungsmaßnahmen sichergestellt sein, dass mehr Abiturienten Erfahrungen und Berührungspunkte mit dem Handwerk sammeln können und dass das Handwerk deshalb als echte Alternative wahrnehmen. Diese Erfahrungen und Berührungspunkte werden allerdings heute noch sehr stark – vielleicht aufgrund von Norm/sozialem Druck eher im Bereich der Universitäten und des Studiums geschaffen. Erst wenn die Entscheidung für das Studium revidiert wird, bis soweit sollte es eigentlich nicht kommen – nehmen Studienabbrecher das Handwerk als beruflichen Weg wahr und besinnen sich auf Berufswünsche, die bereits seit ihrer Kindheit existieren.

In der Kategorie der berufs-/ausbildungsbezogenen Motivation zeigt sich, dass sich die Studienabbrecher für eine Ausbildung im Handwerk entschieden haben, weil sie

von den Aufgaben und Tätigkeiten sowie den vielfältigen Einsatzmöglichkeiten der im Rahmen der Ausbildung erworbenen Fähigkeiten überzeugt waren. Für die Handwerksorganisation gibt dieses Ergebnis den Blick genau auf diese Bereiche einzugehen, wenn sie in Kontakt mit Abiturienten und diese für eine Ausbildung im Handwerk gewinnen möchten. Zudem zeigt im Rahmen der Kategorienbildung, dass mehrere Befragte gerade das „Karriereprogramm Handwerk“ interessant gefunden haben. Das hebt noch einmal die Bedeutung hervor, Abiturienten bzw. Studienabbrechern Programme anzubieten, die auf ihren Bildungshintergrund und auf ihre Karrierewünsche zugeschnitten sind, um sie für eine Ausbildung gewinnen zu können. Da sich die Befragten zum Abbruch des Studiums vermutlich auch in einer Perspektivlosigkeit befanden, konnte das Handwerk die Chance nutzen und ihnen neue berufliche Möglichkeiten aufzeigen.

Die weitere Analyse der Interviewdaten zeigt, dass die Befragten beim Themenfeld (4) Ausbildungsbetriebswahl vor allem Aussagen machten, die den Kategorien Grenzen der Möglichkeiten und Merkmale des Betriebes zuzuordnen waren. Bei der Kategorie „Grenzen der Möglichkeiten“ äußerten die Befragten, wenig Alternativen im Zusammenhang mit der Wahl des Ausbildungsbetriebs gehabt zu haben. Dies ist den Gegebenheiten des „Karriereprogramm Handwerk“ zuzuschreiben, im Rahmen dessen die Abiturienten passgenau an Ausbildungsbetriebe vermittelt wurden. Andererseits berichten Befragte, dass diese Attraktivitätsmerkmale des Arbeitgebers ihre Wahl für den Ausbildungsbetrieb mit unterstützen hätten. Dabei nennen sie vor allem die Größe der Betriebe, gute Betriebsklima, die Nähe zum Wohnort sowie die abwechslungsreiche Arbeit als die Betriebswahl beeinflussende Merkmale.

Themenfeld	Ausbildungsbetriebswahl	
Kategorie	Grenzen der Möglichkeiten	Merkmale des Betriebes
Unterkategorie	_____	<ul style="list-style-type: none"> - Größe - Betriebsklima - Nähe zum Wohnort - Abwechslungsreiche Arbeit

Abbildung 6: Kategorien des Themenfeldes (4) Ausbildungsbetriebswahl

Wenn in den Interviews Äußerungen zu Job- und Arbeitgebercharakteristika gemacht wurden, die den Befragten generell wichtig sind, dann wurden diese in den Themenfeldern (3) Wunsch-Jobcharakteristika und (5) Wunsch-Arbeitgebercharakteristika erfasst. Beide Themenfelder sind in eine Reihe von Kategorien untergliedert, wobei zum Teil Überschneidungen erkennbar sind.

Themenfeld	Wunsch-Jobcharakteristika									
Kategorie	Spaß	Betriebsklima & Kollegen	Selbstverwirklichung	Zufriedenheit	Verdienst	Abwechslung	Arbeitszeit	Anerkennung	Sinnhaftigkeit	Qualität

Abbildung 7: Kategorien des Themenfeldes (3) Wunsch-Jobcharakteristika

Themenfeld	Wunsch-Arbeitgebercharakteristika									
Kategorie	Betriebsklima	Familiäre Strukturen	Größe	Arbeitszeit	Nähe zum Wohnort	Abwechslungsreiche Arbeit	Qualität	offene/moderne Denkweise	Verdienst	Weiterbildungsmöglichkeiten

Abbildung 8: Kategorien des Themenfeldes (5) Wunsch-Arbeitgebercharakteristika

Wie in Abbildung 7 ersichtlich, haben sich die Befragten im Themenfeld Wunsch-Jobcharakteristika vor allem zu den Bereichen Spaß an der Arbeit, Betriebsklima & Kollegen, Selbstverwirklichung, Zufriedenheit, Verdienst, Abwechslung, Arbeitszeit, Anerkennung, Sinnhaftigkeit und Qualität geäußert. Qualität ist in diesem Zusammenhang so zu verstehen, dass die Befragten am Arbeitsplatz besonders schätzen, wenn die Qualität der Arbeit bzw. hergestellten Produkte an oberster Stelle steht. Im Gegensatz zu Arbeitern mit Massenproduktion, an denen es vornehmlich darum geht, möglichst schnell möglichst viel Output zu

produzieren, empfinden sie die Fertigung qualitativ hochwertiger Einzelstücke mit handwerklicher Kreativität und Präzision als anspruchsvoller. Zum Themenfeld Wunsch-Arbeitgebercharakteristika (vgl. Abbildung 8) gehören die Kategorien Betriebsklima, Familiäre Strukturen, Größe, Arbeitszeit, Nähe zum Wohnort, Abwechslungsreiche Arbeit, Qualität, offene/moderne Denkweise des Arbeitgebers, Verdienst und Weiterbildungsmöglichkeiten

Im Themenfeld(6) Zukunftspläne wurden Aussagen zum weiteren geplanten beruflichen Weg der Abiturienten erfasst. Dies ist unterteilt in die Kategorien im Handwerk arbeiten, Meister machen, Eigenen Betrieb eröffnen und Etwas mit Bezug zum erlernten Beruf machen. Zusätzlich gibt es das Themenfeld(7) Funktion der Ausbildung, das zusammenfasst, warum die Lehre begonnen wurde was für eine Funktion sie letztlich für den zukünftigen Berufsweg hat. Hierbei lassen sich die Kategorien Zwischenlösung zur Orientierung, Erster Schritt für Karriere im Handwerk und Grundlage für sonstigen Zukunftsplänen unterscheiden.

Themenfeld	Zukunftspläne			
Kategorie	Im Handwerk arbeiten	Meister machen	Eigenen Betrieb eröffnen	Etwas mit Bezug zum erlernten Beruf machen

Abbildung 9: Kategorien des Themenfeldes (6) Zukunftspläne

Themenfeld	Funktion der Lehre		
Kategorie	Zwischenlösung zur Orientierung	Erster Schritt für Karriere im Handwerk	Grundlage für sonstigen Zukunftsplan

Abbildung 10: Kategorien des Themenfeldes (7) Funktion der Lehre

3.2 Quantitative Auswertung der Kategorien

In Kapitel 3.1 wurden die Interviews der Abiturienten/Studienabbrecher dahingehend ausgewertet, als dass übergeordnete Kategorien erarbeitet wurden, in die die Antworten der Befragten eingeordnet werden konnten. Dabei zeigte sich, dass über die Befragten hinweg manche Antworten häufig gegeben wurden und insofern bestimmte Kategorien als bedeutsamer hervortraten. Um die Frage weiter zu analysieren, welche Motivstrukturen bei Abiturienten zu finden sind, die sich für eine Ausbildung im Handwerk entschieden haben, ist in einem nächsten Schritt mittels einer quantitativen Analyse gezeigt worden, welche (Unter-)Kategorien in den Interviews häufiger thematisiert wurden. Quantitative Auswertungsschritte sind auch im Rahmen von Interviews nichts Unübliches.²³ Allerdings sollte beachtet werden, dass die angegebenen Zahlen keine eindeutigen Rückschlüsse auf eine mögliche Verteilung von Motivstrukturen bei der Berufs- und Arbeitgeberwahl von Abiturienten erlauben, sondern lediglich das Ergebnis von Textauszählungen sind, die einen Anhaltspunkt für die Bedeutsamkeit dieser Motive aus Sicht der Abiturienten geben.

²³ Vgl. Mayring (2010), S. 20 ff. & S. 84 f.

Tabelle 1: Quantitative Auswertung der Themenfelder Studien- und Ausbildungswahl

Kategorie	Unterkategorie	Äußerungen	Personen
(1) Studienwahl			
Individuelle Disposition	Interessen & Neigungen	9	7
	Erfahrungen & Berührungspunkte	4	2
	Sonstiges	7	5
Berufs-/Ausbildungsbezogene Motive	Berufsfeld/Berufsbild	1	1
	Zukunftsaussichten	6	4
Soziale Ressourcen	Eltern, Freunde & Umfeld	8	5
	Schule	6	6
	Sonstige Institutionen	5	5
Situativ-externe Motive	Norm/sozialer Druck	18	8
Spektrum der Möglichkeiten	Kein Plan	2	2
	Keine Alternative	7	7
(2) Ausbildungswahl			
Individuelle Disposition	Interessen & Neigungen	22	10
	Erfahrungen & Berührungspunkte	16	11
	Kindheit	3	2
Ausbildungsbezogene Motive	Berufsfeld/Berufsbild	7	7
	Tätigkeiten & Aufgaben	13	10
	Merkmale des Programms	5	5
	Vielfältige Einsetzbarkeit der vermittelten Fähigkeiten	4	4
	Zukunftsaussichten	7	5
	Sonstige Merkmale	1	1
Soziale Ressourcen	Eltern, Freunde & Umfeld	9	6
	Sonstige Institutionen	10	7
Situativ-externe Motive		2	2
Grenzen des Spektrums		3	3

Tabelle 1 veranschaulicht, wie viele Äußerungen zu Themenfeldern Studien- und Berufswahl erfasst wurden. Die ersten zwei Spalten enthalten die in Kapitel 3.1 beschriebenen Haupt- und Unterkategorien. Die 3. Spalte zeigt, wie häufig die jeweilige (Unter-)Kategorie im Rahmen der 18 Interviews genannt wurde. In

der vierten Spalte wird schließlich aufgeführt, wie viele der Befragten im Rahmen der Interviews auf die jeweilige (Unter-)Kategorie eingegangen sind.

Wie in der Tabelle zu erkennen ist, werden am häufigsten individuelle Motive für die Studien- (20 Nennungen) bzw. Ausbildungsentscheidung (41 Nennungen) genannt. Hierbei spielen vor allem Interessen und Neigungen für das gewählte Studienfach (9 Nennungen) bzw. die gewählte Ausbildung (22 Nennungen) eine Rolle. Vergleicht man, wie häufig die Befragten Interessen und Neigungen im Zusammenhang mit ihrer Studienwahl bzw. ihrer Ausbildungswahl genannt haben, kristallisiert sich deutlich heraus, dass sich Studienabbrecher bei der Entscheidung für die Ausbildung im Handwerk stärker noch als bei der Studienwahlentscheidung von ihren Neigungen und Fähigkeiten leiten lassen bzw. die Interessen und Neigungen in diesem Stadium auch bereits deutlich ausgelotet hatten. Möglicherweise deutet die häufigere Nennung von Interessen und Neigungen im Rahmen der Ausbildungsentscheidung auch darauf hin, dass die bei ihrer Entscheidung für das „Karriereprogramm Handwerk“ durch eine guten Informationspolitik zur Ausbildung, dem Programm und den Entwicklungsmöglichkeiten fähiger als während des Studiums waren, die Passung ihrer Interessen und Neigungen mit dem gewählten Weg zu beurteilen. Für die Handwerksoson, die Abiturienten bereits nach Verlassen des Gymnasiums und nicht erst nach einem Studienabbruch gewinnen möchte, ist dieses Ergebnis von hoher Wichtigkeit. Durch gezielte Maßnahmen zur Gewinnung von Abiturienten sollten diese bereits zu Schulzeiten über derartige Karriereprogramme informiert sein, das Handwerk als echte Alternative wahrzunehmen. Derartige Maßnahmen sollten dabei explizit darauf ausgerichtet sein, an die Interessen und Neigungen der Abiturienten „anzudocken“.

Entscheidend wichtig im Rahmen der Ausbildungsentscheidung scheinen bei den Befragten auch noch die Erfahrungen und Berührungspunkte mit Handwerk gewesen zu sein (16 Nennungen), bei zwei Befragten fand zudem eine Rückbesinnung auf Wunschberufe der Kindheit statt. An dieser Stelle muss allerdings auch angemerkt werden, dass Abiturienten kurz vor Abschluss des Gymnasiums möglicherweise auch noch nicht so offen für Erfahrungen und Berührungspunkte mit dem Handwerk gewesen wären, als dies nach Erleben des Studiums an der Universität der Fall gewesen ist.

Ebenfalls häufig genannt wurde von den Interviewpartnern der Einfluss sozialer Ressourcen (Studium: 19 Nennungen; Ausbildung: 19 Nennungen) auf die Studienwahl bzw. die Entscheidung für eine Ausbildung im Handwerk. Von Bedeutung

sind dabei sowohl Eltern, Freunde und das Umfeld (Studium: 8 Nennungen, Ausbildung: 9 Nennungen), als auch Schule und sonstige Institutionen. Der große Einfluss von Eltern/Verwandten sowie Freunden ist aber bereits aus großangelegten, empirischen Studien bekannt: So zeigte etwa Wolf (2012)²⁴, dass die Mehrzahl der im Handwerk ausgebildeten Fachkräfte das Interesse am Beruf vor allem durch den Austausch mit den genannten Personengruppen hat.

Im Zusammenhang mit der Entscheidung für ein Studium sind häufig auch situativ-externale Motive in Form von Norm/sozialer Druck auf. Hierzu wurden 18 Nennungen erfasst. Wenn man bedenkt, dass hier insgesamt acht der befragten Personen eingingen und es insgesamt keine andere Kategorie gibt, die häufiger im Zusammenhang mit der Studienwahl genannt wurde, erscheint dies bedenklich. Sich entsprechend seines Schulabschlusses konform zu verhalten, und nicht durch Wege außerhalb des Studiums bereits den ersten „Kerker“ im Lebenslauf zu generieren, scheint einen großen Druck auf die Abiturienten in Richtung eines Studiums aufzubauen. Gleichzeitig erwähnen einige Befragte in Zusammenhang mit der Kategorie Spektrum der Möglichkeiten, zum Zeitpunkt des Schulabschlusses keine Alternative (7 Nennungen) zur Entscheidung gehabt bzw. wahrgenommen zu haben, weitere zwei Befragte sprechen von dem Studium aus einer beruflichen Planlosigkeit heraus aufgenommen zu haben.

Gemessen an der Häufigkeit der Nennungen sind aber Studienwahlberufsbezogene Motive (7 Nennungen) eher von geringerer Bedeutung. Sowohl die Befragten mit dem gewählten Studium zwar in eine bestimmte berufliche Richtung ein (z. B. technischer Bereich, soziale Arbeit, etc.), hatten zu diesem Zeitpunkt aber noch keine Idee, welchen konkreten Beruf bzw. welche Stelle sie nach dem Studium anstreben. Zukunftsaussichten wurden ein- bis zweimal zur Begründung der Studienwahl genannt, das Berufsfeld/Beruf nur einmal.

Bei der Ausbildungswahl zeigt sich ein etwas anderes Bild. Neben den individuellen Motiven spielen vor allem ausbildungsbezogene Motive eine Rolle (37 Nennungen). Am häufigsten werden hierbei Äußerungen zu Tätigkeiten und Aufgaben (13 Nennungen) gemacht, gefolgt von Berufsfeld/Beruf und sonstigen Merkmalen (jeweils 7 Nennungen). Insbesondere von den Merkmalen des „Karriereprogramm Handwerk“ waren fünf Befragte begeistert. Das ist kritischer zu beurteilen.

²⁴ Vgl. Wolf (2012), S. 9.

len, dass nur fünf Personen die Zukunftsaussichten im Handwerk bzw. im gewählten Beruf als Treiber der Ausbildungswahl nennen. Gerade das „Karrierenprogramm Handwerk“ den jungen Menschen eine Perspektive als künftige Meister und Betriebsinhaber bieten möchte. Vielleicht ist dieses Ergebnis aber auch der Tatsache geschuldet, dass im Rahmen der Interviews Studienabbrecher befragt wurden. Gerade in diesem Fall ist anzunehmen, dass dem Misserfolg an der Universität eher eine Rückbesinnung auf berufliche Interessen erfolgt und gleichzeitig mögliche langfristige Karriereperspektiven aus dem Fokus verschwinden und daher als weniger wichtig für die Ausbildungswahl eingestuft werden.

Tabelle 2: Quantitative Auswertung der Themenfelder Wunsch-Jobcharakteristika, Ausbildungsbetriebswahl und Wunsch-Arbeitgebercharakteristika

Kategorie	Unterkategorie	Äußerungen	Personen
(3) Wunsch-Jobcharakteristika			
Spaß		7	6
Betriebsklima & Kollegen		10	10
Selbstverwirklichung		3	3
Zufriedenheit		2	2
Verdienst	Viel	3	3
	Ausreichend, zweitrangig	7	7
Abwechslung		2	2
Arbeitszeit		1	1
Anerkennung		2	1
Sinnhaftigkeit		2	2
Qualität		1	1
(4) Ausbildungsbetriebswahl			
Grenzen der Möglichkeiten	Keine Alternative	9	9
Merkmale des Betriebes	Größe	4	4
	Betriebsklima	6	6
	Nähe zum Wohnort	3	3
	Abwechslungsreiche Arbeit	1	1
(5) Wunsch-Arbeitgebercharakteristika			
Betriebsklima		19	10
Familiäre Strukturen		2	2
Größe	Eher klein	3	3
	Eher groß	3	3
Arbeitszeit		4	4
Nähe zum Wohnort		1	1
Abwechslungsreiche Arbeit		1	1
Qualität		1	1
Offene/moderne Denkweise des Arbeitgebers		2	2
Verdienst		1	1
Weiterbildungsmöglichkeiten		1	1

Wie in Tabelle 2 ersichtlich, konnten im Themenfeld Ausbildungsbetriebswahl insgesamt 23 Äußerungen verzeichnet werden. Einmal wurde die Entscheidung, eine Ausbildung bei dem jeweiligen Betrieb zu beginnen, nach Angaben der Befragten am häufigsten das Betriebsklima (6 Nennungen), gefolgt von der Größe der Betriebe (4 Nennungen), wobei von den Befragten auch kleine Betriebe als attraktiv empfunden wurden. Neun Teilnehmer des „Lehrerprogramms Handwerk“ gaben an, im Hinblick auf die Betriebswahl (bzw. wenig) Alternative(n) gehabt zu haben, so dass insofern auch keine Entscheidung für den Ausbildungsbetrieb stattfand.

In diesem Kontext ist es umso wichtiger, einen Einblick zu erhalten, welche Merkmale Abiturienten denn generell an einem Arbeitgeber bzw. einem Beruf schätzen. An diesen Merkmalen müssen Handwerkebetriebe gezielt arbeiten, um diese Schulabsolventengruppe für ihre Betriebe begeistern und sie langfristig zu binden.

Hinsichtlich besonders attraktiver Jobcharakteristika konnten im Rahmen der Interviews 40 Äußerungen verzeichnet werden. Am häufigsten wurden Betriebsklima und Kollegen genannt (10 Nennungen), gefolgt von Spaß an der Arbeitstätigkeit (7 Nennungen). Zehn Personen äußerten sich zum Verdienst, wobei für sieben der Verdienst eher zweitrangig ist und nicht erreicht werden sollte. Für drei hingegen spielt ein guter Verdienst eine große Rolle. Am häufigsten wird die Möglichkeit genannt, sich mit der Arbeitstätigkeit selbstverwirklichen zu können.

Um Abiturienten für eine Ausbildung zu gewinnen, sind jedoch nicht nur die Jobmerkmale passen, sondern es muss auch der Arbeitgeber bestimmte Charakteristika aufweisen, die als attraktiv empfunden werden. Im Rahmen der Interviews gaben die Befragten dabei an, welche Mensch-Arbeitgebercharakteristika sie sich für einen Ausbildungsbetrieb wünschen. Dabei wurden insgesamt 38 Textstellen identifiziert, allerdings mit teilweisen Überschneidungen zu den vorher genannten Wunsch-Jobcharakteristika (vgl. Tabelle 2). Am häufigsten (19 Nennungen) wurden Charakteristika, die dem Bereich Betriebsklima zuzuordnen sind, genannt. Zur Größe des Betriebs wurden sechs Nennungen erteilt, wobei drei einen größeren und drei einen kleineren Betrieb präferieren.

Da die Befragten zu den Themenfeldern (6) Zukunftspläne und (7) Funktion der Ausbildung im Rahmen der Interviews je lediglich eine Aussage gemacht haben, wurde auf eine Darstellung dieser Themenfelder im Rahmen von Tabelle 2 verzichtet.

Auf diese Bereiche wird allerdings im Rahmen der qualitativen Analyse detailliert eingegangen.

3.3 Qualitative Detailanalyse der Interviewdaten im Hinblick auf die Studien- und Ausbildungswahl

Neben der quantitativen Auswertung der Interviews (Kapitel 3.2) bleibt es unerlässlich, diese in einem weiteren Schritt detailliert zu analysieren. Im Hinblick auf die Äußerungen der 13 Befragten soll interpretiert werden, welche Motivstrukturen bei Abiturienten im Rahmen der Berufs- und Arbeitgeberwahl vorliegen. Zudem muss die Frage geklärt werden, ob das Handwerk eine Option für Höherqualifizierte gilt. Im Folgenden wird die qualitative Detailanalyse mit Hilfe von Interviewpassagen präsentiert. Diese Interviewausschnitte werden jeweils als besonders repräsentativ für die Aussagen mehrerer Befragter.

Die quantitative Auswertung legt zwar nahe, dass die Entscheidung für das Studium und für die Ausbildung die gleichen Motivstrukturen zugrunde liegen, denn bei beiden werden individuelle Motive und soziale Ressourcen häufig genannt. Dennoch zeigt eine nähere Betrachtung der Äußerungen Unterschiede im Entscheidungsprozess, sodass im Folgenden beide Entscheidungssituationen gesondert interpretiert und verglichen werden.

Bei der Entscheidung für ein Studium geben sieben der befragten Personen an, diese Wahl aus Interesse (bzw. Neigung) an dem Studienfach oder am Studium im Allgemeinen getroffen zu haben. So äußert sich Befragter 1 auf die Frage, warum er sich für ein Studium entschieden habe, folgendermaßen:

„Und da war recht schnell klar, weil ich geschichtlich interessiert bin, und dann halt noch irgendeine Fremdsprache, Englisch. Also Englisch, Geschichte auf Lehramt.“ (Z. 11 ff.).

Ähnlich äußern sich die Befragten 3, 9, 10, 11, und 13. Für weitere zwei Befragte waren Erfahrungen oder Berührungspunkte während des freiwilligen sozialen Jahres (FSJ) mit dem späteren Studienentscheidungs-schlaggebende Gründe für die Studienaufnahme. Dies beschreibt Befragter 2 wie folgt:

„Ich habe, bin nach dem Abi ein halbes Jahr nachgedacht und habe da ein FSJ gemacht [...] Und da war ich in Schulen unterwegs und habe ich gedacht, Lehramt wäre es echt.“ (Z. 6-9; Zur besseren Lesbarkeit leicht verändert zitiert.).

Als weitere Gründe für die Studienaufnahme wurden u. a. persönliches Ziel zu studieren, und Unterforderung mit normaler Arbeit genannt (vgl. Befragter 2, Z. 22 f.; Befragter 6, Z. 11 & 13; Befragter 7, Z. 23-25). Insgesamt machen damit 12 Personen Angaben, dass die Entscheidung für ein Studium vor dem Hintergrund individueller Motive erfolgte.

Wie die quantitative Auswertung gezeigt hat, beziehen auch viele Äußerungen auf soziale Ressourcen. Jeweils fünf Personen machen Angaben zur Rolle von Eltern, Freunden und dem Umfeld sowie sonstigen Institutionen. Sechs Personen gehen zudem auf die Schule im Zusammenhang mit der Studienentscheidung ein. Allerdings zeigt eine nähere Betrachtung dieser Aussagen, dass diesen sozialen Ressourcen größtenteils keine aktive, einflussnehmende Rolle zuzuschreiben ist bzw. dass sich die Befragten einer solchen nicht bewusst waren. So empfindet lediglich ein Interviewteilnehmer sein Umfeld in Form von Eltern und Verwandten als Beeinflussung in Richtung Studium (vgl. Befragter 10, Z. 6 ff.). Ein weiterer schreibt den Eltern zwar eine Rolle zu, geht aber dabei nicht spezifischer ein (vgl. Befragter 2, Z. 36 f.). Ein Befragter gibt an, sich aufgrund eines Freundes, der bereits das gleiche studiert hat, für das Studium entschieden zu haben, (vgl. Befragter 4, Z. 12 f.). Die restlichen Interviewten beziehen sich, meist erst auf direkte Nachfragen, eher unspezifisch zu der Rolle des sozialen Umfelds, sodass ihnen insgesamt höchstens eine beratende, unterstützende Hintergrundfunktion zuzuschreiben ist:

„Jein. Also klar haben meine Eltern mich beraten, wenn ich Fragen hatte. Aber sie haben mich jetzt nicht gedrängt in die eine oder die andere Richtung. Das war schon meine Entscheidung.“ (Befragter 5, Z. ff.; Zur besseren Lesbarkeit leicht verändert zitiert.).

Es kann natürlich nicht ausgeschlossen werden, dass eine indirekte Beeinflussung der Befragten durch die Eltern und das Umfeld stattfindet, z. B. weil diese einen Beruf ausüben, der nur mit einem Studium erreichbar ist. Sehen die Befragten

diese Personen als ihre beruflichen Rollenmodelle, könnten sie sich unbewusst in Richtung eines Studiums ausgerichtet haben. Dies muss angemerkt werden, dass auf der Grundlage des Interviewmaterials keine Aussagen zu dieser indirekten Beeinflussung gemacht werden können.

Für die Schule gilt Ähnliches. Auch diese wird im Zusammenhang mit der Studienentscheidung genannt, jedoch ebenfalls zumeist auf direkte Nachfragen. Von drei Befragten wird die Schule als Informationsquelle gesehen, da sie Veranstaltungen zu Möglichkeiten nach dem Abitur anbietet. Allerdings werden keine Angaben gemacht, inwiefern diese Informationsveranstaltungen bei der Entscheidungsfindung geholfen haben: „Ja gut, zum einen in unserer Schule direkt ziemlich viel so veranstaltungsmäßig, was man nach dem Abitur machen kann.“ (Befragter 13, Z. 23 f.). Drei weitere Befragte bewerten die Unterstützung der Schule als unzureichend. Dabei beziehen sie sich generell auf die gebotenen Informationsveranstaltungen und andere, darauf, dass wenig Information zu Wegen außerhalb des Studiums zur Verfügung gestellt wurde:

„Durch die Schule kam leider relativ wenig. Weil die schulische Berufsberatung ist eher universitär ausgerichtet. Also es ist eher wirklich schade, dass dir nicht Alternativen zu diesem üblichen Ablauf gegeben werden.“ (Befragter 1, Z. 52-55; Zur besseren Lesbarkeit leicht verändert zitiert.).

Unter „sonstige Institutionen“ geben fünf Befragte an, dass sie das Internet als Informationsquelle zu den jeweiligen Studienrichtungen genutzt und sich folglich selbständig informiert haben.

Insgesamt lassen die Aussagen in der Kategorie soziale Ressourcen erkennen, dass diese nicht entscheidend für die getroffene Wahl waren bzw. nicht als entscheidend wahrgenommen wurden, obwohl viele Äußerungen dazu gemacht wurden. Die bisher dargestellte Analyse spricht sich dafür, dass vor allem individuelle Motive die Entscheidung für ein Studium bestimmen. Jedoch zeigt eine nähere Betrachtung der gesamten Äußerungen der Interviewten, dass diese Wahl für das Studium als Ausbildungsform zum Zeitpunkt der Entscheidung doch eine eher unreflektierte und auch gewissermaßen fremdbestimmte war. Dies wird deutlich, wenn man sich gleichzeitig die Äußerungen zur Kategorie

²⁵ Chlosta et al. (2012).

Norm/sozialer Druck anschaut. So beschreiben die Befragten 1, 2 und 5 Prozess zur Studienaufnahme als logischen nächsten Schritt

„Das war halt der erste Schritt wie gesagt, und es ist ganz normale Prozedere, Abitur, Studium, fertig.“ (Befragter 1, Z. 32; Zur besseren Lesbarkeit leicht verändert zitiert.).

„Das war für mich so irgendwie der logische Weg eigentlich. Also ich hatte Abitur und dann habe ich mir gedacht, studierst du.“ (Befragter 5, Z. 4 f.; Zur besseren Lesbarkeit leicht verändert zitiert.).

Die Befragten 5, 8, 10 und 11 werden noch konkreter, indem sie darlegen, dass hinter der Studienentscheidung ein gewisser Automatismus steckt, weil die meisten ein Studium anfangen und alles andere ein Rückschritt wäre. Dies lassen folgende Äußerungen erkennen:

„Und generell zum Studium würde ich einfach sagen, wird nicht groß drüber nachgedacht. Wenn ich an meinen Abiturjahr denke, würde ich sagen, da hat jeder zumindest mal ein Studium angehen. Also das ist fast ein gewisser Automatismus, man hat Abitur, klar, und studiert man auch. Das habe ich auch nicht hinterfragt damals, sondern überlegt, was könnte ich studieren, anstatt zu fragen, was könnte ich denn machen.“ (Befragter 8, Z. 12-18; Zur besseren Lesbarkeit leicht verändert zitiert.).

„Weil ich mir einfach gesagt habe, jetzt habe ich ein Abi, dann studiere ich doch auch. Und irgendwie wäre es ja fast schon ein Rückschritt, wenn ich dann sage, ich mache jetzt nur eine Ausbildung.“ (Befragter 10, Z. 24-28; Zur besseren Lesbarkeit leicht verändert zitiert.).

Die Aussagen verdeutlichen zunächst einmal, dass die Studienaufnahme im Allgemeinen nicht viel nachgedacht bzw. diesen nicht in Frage gestellt wurde. Denn das Studium war für die Befragten der nächste logische Folgeschritt nach dem Abitur. Dies bestätigt sich, wenn man zudem die Äußerungen aus der Kategorie „Spektrum der Möglichkeiten“ betrachtet. Denn in dieser Kategorie geben zwei Interviewpartner an, keinen Plan gehabt zu haben, sich nicht entscheiden zu können und daher das Studium gewählt zu haben (Befragter 1 & 3). Sieben weitere verneinen die Frage, ob sie Alternativen zum Studium in Betracht gezogen haben:

„Nein, eigentlich nicht. Die Frage war dann nach dem Abitur und dem Zivildienst dann letztlich nur, was könnte ich studieren.“ (Befragter 8, Z. 20 f.).

Die Aussagen in den beiden Kategorien Norm/sozialer Druck und Spektrum der Möglichkeiten legen die Vermutung nahe, dass die Entscheidung für ein Studium erfolgt, weil sich junge Menschen mit Abitur automatisch an dem zu diesem Schulabschluss passenden Bildungsweg orientieren. Dieser Entscheidung verbirgt sich anscheinend die innerliche, gesellschaftliche Erwartung dass Personen mit Abitur auch selbstverständlich den nächsten passenden bzw. den durch das Abitur erst möglichen nächsten Bildungsweg wählen. Weiterhin scheinen die Befragten ihren Äußerungen zufolge bewusst das Gefühl zu haben, studieren zu müssen da dies der gesellschaftlich erwarteten bildungsstatistischen Linearität entspricht. Sie nehmen an, dass das soziale Umfeld von ihnen erwartet, ein Studium aufzunehmen, da es gewissermaßen die Norm ist, mit Abitur auch zu studieren. Diesem erwarteten typischen Bildungsweg wollen sie entsprechen bzw. hinterfragen diesen nicht. Dies wird deutlich in einer weiteren Aussage des Befragten 8:

„Es ist schon ein gewisser Automatismus, dass Abitur macht, einen ganz starken Hang dazu hat zu studieren. Es ist in gewisser Weise eine Erwartungshaltung von allen Seiten, von den Mitschülern, von den Eltern. Lehrer fragen, hast du schon mal überlegt zu studieren, was willst du denn studieren. Also es wird nicht gefragt, was willst du machen nach dem Abitur, sondern, was willst du studieren.“ (Z. 267-273; Zur besseren Lesbarkeit leicht verändert zitiert.).

Diese Erwartungshaltung von außen scheint, wenn zumeist wohl unbewusst, ein ausschlaggebender Grund für die Entscheidung zur Aufnahme eines Studiums gewesen zu sein. Zwar geben über die Hälfte der Befragten an Interesse an dem gewählten Studienfach gehabt zu haben. Jedoch wäre auch eine Ausbildung dem entsprechenden Bereich denkbar gewesen. Dies ist aber für die Mehrheit der Befragten keine Alternative gewesen zu sein aufgrund der sozialen Norm, entsprechend der nach dem Abitur ein Studium zu verfolgen. Dieser Automatismus scheint auch durch die Popularität des Studiums im Vergleich zu anderen Ausbildungsformen, vor allem der dualen Ausbildung, verstärkt zu werden. Fünf der sechs Äußerungen zur Schule als soziale Ressource im Hinblick auf die Studienentscheidung verdeutlichen, dass die Schulveranstaltungen zum weiteren Bildungsweg universitäre Möglichkeiten beleuchtet. Auch die obige Aussage des Befragten 8, die darauf abzielt, dass Abiturienten

eher danach gefragt werden, was sie studieren möchten, danach, was sie generell tun möchten, verdeutlicht, dass das Studium eine gute Alternative ist. Dies bedeutet, dass die Interviewpartner wahrscheinlich unbewusst auf die ihnen bekannte und auch angesehene Alternative zurückgreifen. Neben dem in der Einleitung zitierten Befragten 8 sprechen auch noch Befragte deutlich aus, dass eine Ausbildung weniger angesehen bzw. sogar ein Schritt gewesen wäre:

„Und irgendwie wäre es ja fast schon wieder ein kleiner Schritt, wenn ich dann sage, ich mache jetzt nur eine Ausbildung.“ (Befragter 1, Z. 25 ff.).

„Wie gesagt, vom Abitur ist immer der nächste logische Schritt ins Studium zu gehen und nicht in eine Ausbildung. [...] Und das ist der Stellwert, den die Ausbildung in der Gesellschaft genießt, meistens geringer als der, den ein Studium genießt.“ (Befragter 5, Z. 242-248; Zur besseren Lesbarkeit leicht verändert zitiert.).

Für eine eher unreflektierte Entscheidung spricht auch, dass kaum Äußerungen zu berufs-/ausbildungsbezogenen Motiven gemacht wurden. Beäußert sich kein Interviewpartner zum Einfluss bestimmter beruflichen Tätigkeiten oder sonstigen beruflichen Merkmalen auf die Studienwahlentscheidung. Lediglich eine Person macht zum Berufsfeld die eher unbestimmte Angabe, für das Studium entschieden zu haben, weil es ein „gemütlicher Job“ (vgl. Befragter 1, Z. 11 f.). Vier weitere berichten, dass Zukunftsaussichten, Sinne von gutem Verdienst und Karriereaussichten eine Rolle gespielt haben. In diesem Kontext ist allerdings anzumerken, dass es sich bei der Studienwahlentscheidung eher um eine Entscheidung für einen bestimmten Bereich (z. B. technischer vs. betriebswirtschaftlich) handelt und erst während des Studiums (z. B. Überlegungen) weiter differenziert wird, welche Tätigkeit nach dem Studium konkret angestrebt werden soll. Insofern muss das Ergebnis, dass es sich bei der Wahl um eine unreflektierte Entscheidung gehandelt hat, nur weil die Befragten noch kein festes Berufsbild vor Augen hatten, relativiert werden. Da es sich beim Studium um eine breite Ausbildung handelt, mit dessen Abschluss viele Einsatzmöglichkeiten vorstellbar sind, setzen sich zu Studienbeginn eher nur wenige mit ihren konkreten Tätigkeitswünschen auseinander.

Betrachtet man die Äußerungen der Interviewpartner zur Entscheidung für die Ausbildungsaufnahme, spielen, wie die quantitative Auswertung (vgl. Kapitel 3.2) unterstreicht, sowohl individuelle Motive und ausbildungsbezogene Aspekte als auch soziale Ressourcen eine große Rolle. Alle 13 Befragten geben entweder an, Interesse bzw. eine gewisse Neugier für den Bereich gehabt oder schon Erfahrungen in dem gewählten Bereich gesammelt zu haben. Dies deutlichen folgende Aussagen auf die Frage, warum sie sich für einen Handwerksberuf entschieden haben, exemplarisch:

„Ja, weil ich einfach durch den Job, den ich zu dem Zeitpunkt ausgeübt habe, mir gedacht habe, das liegt mir gut, das gefällt mir und dann habe ich was in die Richtung gesucht.“ (Befragter 8, Z. 85 ff.; Zur besseren Lesbarkeit leicht verändert zitiert.).

„Weil es mir am besten liegt von dem, was ich kann. Also entweder ich male oder zeichne etwas. Ich bin eher, ich würde es jetzt Bastlertyp nennen. Also ich wollte dann schon irgendwas mit den Händen machen.“ (Befragter 9, Z. 72-75; Zur besseren Lesbarkeit leicht verändert zitiert.).

Diese Aussagen zeigen, dass sich die meisten Befragten nach Studienabbruch wohl auf ihre bereits vorhandenen Berührungspunkte im handwerklichen Bereich besonnen und eine Ausbildung genau in diesen Bereichen begonnen haben. Nach Studienabbruch wurde nun auch die Ausbildung als Alternative angesehen, um die jeweiligen Interessen zu verfolgen. Die individuelle Disposition spielt demzufolge eine entscheidende Rolle bei der Entscheidung für die Ausbildungsaufnahme.

Ebenfalls von Bedeutung bei der Entscheidung für die Ausbildung waren ausbildungsbezogene Aspekte. Hier sind der Anzahl der Befragten zufolge vor allem die Tätigkeiten im Beruf ein wichtiger Aspekt für die getroffene Entscheidung. So ist für zehn der Befragten die Tatsache, dass im Handwerk selber etwas baut, eine Idee umsetzt und konkretisiert und hier auch das Ergebnis sieht, ein wichtiger positiver und attraktiver Aspekt, wie folgende Aussagen beispielhaft verdeutlichen:

„Also was mich wirklich fasziniert, ist etwas zu schaffen. Und gerade im Möbelbau, wenn man da mal einen besonderen Auftrag bekommt, die Oberfläche zu entwickeln, jedes Brett einzeln anzufertigen, bis am Schluss ein ganzes Möbelstück vor einem steht, das finde ich schon faszinierend.“ (Befragter 6, Z. 94-97; Zur besseren Lesbarkeit leicht verändert zitiert.).

„Na die Möglichkeit, Dinge umzusetzen, die man sich stellt. Also wirklich von der Idee, eine Idee zu konkretisieren und umsetzen für sich oder für andere.“ (Befragter 5, Z. 105 ff.; Zur besseren Lesbarkeit leicht verändert zitiert).

Für sieben Befragte spielte das Kennzeichen des Berufsfelds eine Rolle. Hierbei gaben drei an, den jeweiligen Werkstoff interessant zu finden bzw. dass sie den Umgang mit diesem erlernen wollten (vgl. Befragter 2, Z. 46; Befragter 7, Z. 80 f.; Befragter 10, Z. 50 f.). Für drei Weitere war es schwierig, überhaupt etwas Praktisches/Handwerkliches zu machen (vgl. Befragter 2, Z. 267-270; Befragter 5, Z. 37-40; Befragter 9, Z. 77 f.). Weiterhin haben immer fünf der Befragten ihren Aussagen zufolge die gewählte Ausbildung im Handwerk aufgrund bestimmter Merkmale des Karriereprogramms „Handwerk“ oder wegen des Programms im Allgemeinen angefangen. Dies wird durch Aussagen folgender deutlich:

„Das war dann halt auch das Argument, warum ich die Ausbildung angefangen habe, weil ich ja nur zwei Jahre lernen muss.“ (Befragter 1, Z. 19 f.; Zur besseren Lesbarkeit leicht verändert zitiert.).

„Handwerk war es eigentlich insoweit dadurch, dass eben das Programm gibt. Dass man ein Teil vom Meister in die Hand bekommt und eben die Aufstiegschancen auch weiterhin hat. [...] Die Vielfalt hat dann eigentlich den Ausschlag gegeben, dass es die bessere Möglichkeit wird.“ (Befragter 12, Z. 89-97; Zur besseren Lesbarkeit leicht verändert zitiert.).

Weitere Äußerungen, die aufzeigen, dass Aspekte des Berufs entscheidend waren, beziehen sich auf die vielfältige Anwendbarkeit und Einsetzbarkeit der erlernten Fähigkeiten auch im Alltag (vgl. Befragter 1, Z. 133-136 & 141-144; Befragter 2, Z. 67-71; Befragter 4, Z. 102-105; Befragter 5, Z. 63-66) und auf sonstige Merkmale wie Sicherheit, gleich Geld verdienen und die damit verbundene Unabhängigkeit (vgl. Befragter 2, Z. 279 ff. & Z. 281-286; Befragter 12, Z. 70 ff. & 75) sowie Zukunftsaussichten (vgl. Befragter 10, Z. 132-140). Die Äußerungen in dieser Kategorie zeigen, dass die Befragten bereits bei der Studienwahl, konkrete Vorstellungen über die Ausbildung haben und sich mit Merkmalen und Tätigkeiten des Berufsfelds beschäftigt haben. Den ausbildungsbezogenen Aspekten kommt daher bei der Ausbildungsentscheidung eine große Bedeutsamkeit zu, nicht zuletzt weil die Beschäftigung mit ihnen noch einmal das Interesse am Bereich sichtbar macht.

Die Ausbildungswahl aus Interesse am Bereich und Tätigkeiten steht auch zumindest teilweise in Einklang mit dem Wunsch-Jobcharakteristika, auf die die Befragten im Rahmen der Interviews eingingen. Hier der Spaß an der Arbeit am zweithäufigsten genannt. Aus den vorher analysierten Aussagen in den Kategorien individuelle Disposition und ausbildungsbezogene Motive lässt sich ableiten, dass Personen mit einer Neigung zu dem Bereich ein Interesse am Bereich und den Tätigkeiten auch Spaß an der Arbeit empfinden, sodass hier eine mit den Wunschcharakteristika übereinstimmende Wahl getroffen wurde. Vor diesem Hintergrund wurden wohl auch die Selbstverwirklichung und Zufriedenheit, die von fünf Personen genannt wurden, mit der Ausbildungswahl erfüllt.

Neben den Wunsch-Jobcharakteristika, die von den Befragten im Rahmen der Interviews als besonders attraktiv herausgestellt wurden, haben die Befragten im Kurzfragebogen (vgl. Anhang 2) auch schriftlich angegeben, was ihnen an ihren Ausbildungsbetrieben besonders gefällt. Dabei sind die Studienabbrecher v.a. auf die Betriebsgröße (klein und damit familiärer Umgang und persönlicher Kontakt), die vielseitigen Arbeitstätigkeiten, mit Mitarbeiter sowie das gute Betriebsklima, die modernen Maschinen und die individuelle Förderung, die ihnen im Betrieb zuteil wurde, ein. Hinsichtlich der Gewinnung und Bindung von Abiturienten sind dies also genau die Attraktivitätsmerkmale, die bei Kontakten mit der Zielgruppe herausgestellt werden müssen.

Neben individuellen und ausbildungsbezogenen Motiven sind auch soziale Ressourcen bei der Entscheidung für die Aufnahme einer Ausbildung von Bedeutung: Mehr als die Hälfte der Befragten (8) erwähnen Eltern, Freunde oder sonstiges soziales Umfeld, wie etwa Geschwister oder den Neben-Vorgesetzten, im Zusammenhang mit der Ausbildungsentscheidung. Anders bei der Studienentscheidung wird hier den sozialen Ressourcen eine direkte Rolle im Entscheidungsprozess zugesprochen. Sie gaben den Äußerungen zufolge Ratschläge, Unterstützung und Hilfestellung, wie folgende Aussagen erkennen lassen:

„Und vorher hat mich auch nochmal meine Mutti darauf hingewiesen. Sie hat gesagt, guck doch mal da in der Zeitung. Und dann hat mich da angerufen.“ (Befragter 2, Z. 56-58; Zur besseren Lesbarkeit leicht verändert zitiert.).

„Damals hat gerade das erste Jahr gestartet mit Projektlern und es war sehr viel in der Zeitung. Und eine Freundin von mir hat einen Artikel ausgeschnitten, hat ihn mir in die Hand gedrückt und sagte, schau doch mal, ob das nicht etwas für dich wäre. Und ich habe dann die Handwerkskammer an-

gerufen, habe mit einem von den Verantwortlichen gesprochen und bin dann so reingerutscht.“ (Befragter 7, Z. 42-47; Zur besseren Lesbarkeit leicht verändert zitiert.).

Neben Freunden, Eltern und dem Umfeld spielen auch wichtige Institutionen eine Rolle. So haben sich vier Befragte von einem Berufsberater beraten lassen, wobei zwei davon direkt das „Karriereprogramm Handwerk“ empfohlen bekommen haben:

„Ich bin bei der Arbeitsagentur zum Berufsberater gegangen. Und der hat mir dann direkt das Programm vorgeschlagen. Dann habe ich gleich mit der Frau Wachter in Verbindung gesetzt und dann hat Frau Wachter sich mit mir in Verbindung gesetzt.“ (Befragter 4, Z. 45-49; Zur besseren Lesbarkeit leicht verändert zitiert.).

Vier weitere Interviewpartner sind durch Zeitungsartikel, Flyer der Handwerkskammer für Unterfranken und im direkten Gespräch mit Mitarbeitern der Handwerkskammer auf das Projekt aufmerksam geworden (Befragte 8,10,12,13).

Insgesamt sind die Äußerungen in der Kategorie soziale Ressourcen bei der Ausbildungsentscheidung im Vergleich zur Studienentscheidung durchweg positiv in dem Sinne, dass die Befragten sich Familie und Umfeld unterstützt fühlen und diese als aktive Hilfestellung bei der Entscheidung zumindest für das Programm an sich, anerkennen. Soziale Ressourcen haben die Ausbildungsentscheidung demnach direkt beeinflusst.

Die Interviews zeigen, dass bei Abiturienten bzw. Studienabbrechern der Einfluss situativ-externer Motive im Hinblick auf die Ausbildungsentscheidung vernachlässigbar klein ist. Lediglich zwei Befragte machen Äußerungen zu dieser Kategorie, wobei als Grund für die Ausbildungsentscheidung im ersten Fall eine Krankheit, die eine weitere Beschäftigung im zuverdienenden Beruf verhinderte, und im zweiten Fall eine Schwangerschaft war (Befragte 3 & 7). Das Spektrum der Möglichkeiten ist ebenfalls von geringerer Bedeutung. Hier äußern lediglich zwei Befragte, die jeweilige Ausbildungsrichtung wählen zu haben, weil die anderen Bereiche bzw. Werkstoffe sie nicht interessieren oder sie diese schon kannten. Ein Weiterer gibt an, nachdem er vom Karriereprogramm erfahren hatte, keine Alternativen mehr betrachtet zu haben (Befragter 9).

Vergleicht man nun den Entscheidungsprozess der Ausbildungsaufnahme und der Studienaufnahme fällt zunächst einmal auf, dass im Rahmen der Interviews deutlich mehr Äußerungen zur Ausbildungsaufnahme (72) als zur Studienaufnahme (72) erfasst wurden. Dies kann dadurch bedingt sein, dass die Entscheidung für das Studium für die meisten Befragten schon länger zurücklag und die Erinnerung daher nicht mehr so gut war. Demgegenüber liegt die Entscheidung für die Ausbildung zeitlich näher und war durch die Aufmerksamkeit, die dem „Karriereprogramm Handwerk“ der Handwerkskammer für Unterfranken geschenkt wird, wahrscheinlich noch relativ präsent. Andererseits könnte dieser quantitative Unterschied auch widerspiegeln, dass die Entscheidung für die Ausbildung eine durchdachtere und bewusstere war.

Die inhaltliche Analyse der Aussagen lässt trotz der erkennbaren Gemeinsamkeit, dass für beide Entscheidungen vor allem die individuelle Disposition und die sozialen Ressourcen sehr häufig genannt werden, Unterschiede erkennen. Zwar werden auch bei der Studienwahl individuelle Motive wie das Interesse am Studienfach, als entscheidungsbeeinflussende Gründe genannt, doch scheint die Wahl des Studiums vor dem Hintergrund der Äußerungen in der Kategorie Norm/sozialer Druck eher automatisch und unreflektiert erfolgt zu sein, weil dies der logisch nächste Schritt nach dem Abitur war. Die Entscheidung für eine Ausbildung stellt sich demgegenüber als reflektierte und bewusstere Entscheidung dar. Durch den Studienabbruch scheinen sich die meisten erst bewusst intensiv mit der Berufswahlfrage auseinandergesetzt zu haben, auch im Gespräch mit Eltern, Freunden und Berufsberatern. Die intensive Beschäftigung mit der Ausbildungswahl zeigt sich überdies darin, dass viele ausbildungsspezifische Aspekte als Begründung für die Entscheidung genannt werden. Letztlich ist die Ausbildungsentscheidung gegenüber der Studienentscheidung als die eigenen Interessen und Fähigkeiten entsprechende und bewusst durchgeführte Wahl dar.

Bei der Aufnahme einer dualen Ausbildung steht neben der Entscheidung für die Ausbildungsrichtung auch jene für einen Ausbildungsbetrieb an. Allerdings spielt diese Entscheidung, wenn man von der Anzahl der Nennungen ausgeht, eine deutlich geringere Rolle im Vergleich zur Berufswahl. Wie machen 10 Personen Angaben zu Merkmalen des Betriebs, die bei der Entscheidung wichtig waren. Hierbei wurden viermal die Größe (vgl. Befragte 3, 5, 6, 12), sechsmal das Betriebsklima des Betriebs (vgl. Befragte 1, 5, 6, 8, 9, 11) und einmal die Nähe zum Wohnort (vgl. Befragte 6, 7, 10) genannt. Vergleicht man dies mit den Wunsch-Arbeitgebercharakteristika, ist eine Übereinstimmung zu erkennen. Sowohl das

Betriebsklima als auch die Größe – die zwei am häufigsten genannten Wunsch-Arbeitgebercharakteristika – wurden als Kriterien bei der Entscheidung genannt. Jedoch zeigen die Äußerungen in der Kategorie „Alternative“, dass man bei der Mehrheit der Interviewpartner nicht von einer Entscheidung im eigentlichen Sinne sprechen kann. Neun der 13 Befragten geben sich für ihren jeweiligen Ausbildungsbetrieb entschieden zu haben, weil die Möglichkeiten aufgrund des Projekts „Karriereprogramm Handwerk“ beschränkt waren.

„Also eigentlich habe ich mich danach entschieden, weil es halt der Betrieb war, der mich angenommen hat.“ (Befragter 1, Z. 119-123)

„Eigentlich habe ich mich da nicht persönlich entschieden. Die Frau Wachter hat sich halt mit denen in Verbindung gesetzt, dann hat sie mir geschrieben, dass wir da einen Vorstellungstermin haben. Und dann sind wir da hingefahren, war auch alles top. Also ich selber habe da nicht so viel dazu beigetragen, dass es die Firma wird.“ (Befragter 7, 142-147; Zur besseren Lesbarkeit leicht verändert zitiert.)

Aufgrund dieser Äußerungen ist davon auszugehen, dass die Betriebe auch ohne die jeweiligen von den Befragten als positiv empfundenen Merkmale gewählt worden wären, da die Auswahl beschränkt war. Vielmehr haben die Befragten eher das Glück, dass die Betriebe, die ihnen zugesagt haben, für sie wichtigen Merkmale aufwiesen. Im Rahmen dieser Untersuchung, in der Teilnehmer des „Karriereprogramm Handwerk“ befragt wurden, lag also keine typische Arbeitsmarktsituation vor, da die Interviewteilnehmer in die jeweiligen Ausbildungsbetriebe vermittelt wurden. Die Entscheidung für einen Betrieb kann unter diesen Gesichtspunkten dann eher als eine Entscheidung für die Ausbildungsrichtung angesehen werden. Ziel war es, überhaupt einen Betrieb für die gewünschte Ausbildung zu finden. Insofern können aus dieser Studie keine generalisierbare Aussagen über den Einfluss von Betriebsmerkmalen auf die Ausbildungsentscheidung von Abiturienten getroffen werden.

Betrachtet man abschließend die Zukunftspläne der Befragten, zeigt sich ein gemischtes Bild. Immerhin wollen sechs der Befragten nach der Ausbildung weiter im Handwerk arbeiten und sehen ihre berufliche Zukunft in diesem Wirtschaftszweig (vgl. Befragte 3, 6, 7, 8, 9, 13). Zwei wollen zwar nach der Ausbildung auch erstmal im Handwerk arbeiten, schließen aber einen Wechsel in die Industrie nicht aus (vgl. Befragte 11 & 12). Von den restlichen fünf Befragten sind zwei Interviewpartner unsicher, ob sie im Handwerk arbeiten möchten oder

haben noch keinen konkreten Plan, wie es nach der Ausbildung weitergehen soll (vgl. Befragte 5 & 10). Die restlichen drei schließen es aus, im Handwerk weiterzuarbeiten (vgl. Befragte 1, 2, 4). Allerdings zeichnet sich in den beruflichen Zukunftsplänen dieser drei sowie bei einem Befragten hinsichtlich seiner Zukunftspläne unsicher ist, immer noch ein Bezug zum Handwerk ab. So beginnen beispielsweise zwei Befragte ein Studium, bei dem noch ein Bezug zur früheren Ausbildung erkennbar ist. Eine Weiterbildung zum Meister möchten zwei der sechs Interviewpartner, die weiter im Handwerk arbeiten wollen, sowie zwei, die einen Wechsel in die Industrie nicht ausschließen wollen (vgl. Befragte 9, 11, 12, 13). Zwei derjenigen, die im Handwerk arbeiten möchten, sind in Bezug auf den Meister unsicher, die restlichen zwei möchten trotz der vorgesehenen Karriere im Handwerk keinen Meister machen (vgl. Befragte 6, 7). Allerdings interessieren sich Befragte 6 und 7 für eine Weiterbildung zum Techniker. Einen eigenen Betrieb zu eröffnen, hat keiner der Befragten geplant. Lediglich fünf schließen es nicht vollkommen aus (vgl. Befragte 3, 5, 11, 13).

Resümierend ergeben sich drei Typen, die sich im Hinblick auf die Funktion ihrer Lehre im Rahmen des „Karriereprogramm Handwerk“ unterscheiden. Für die Mehrheit der Befragten (8) stellt sich die Ausbildung als erster Schritt für eine Karriere im Handwerk dar. Diese möchten, zumindest für die nächsten Jahre, auf Grundlage ihrer Ausbildung weiter im Handwerk arbeiten (vgl. Befragte 3, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13). Für weitere vier Befragte ist die Ausbildung lediglich eine Zwischenlösung gewesen, die zur Orientierung diente, um sich über weiteren Berufsweg klar zu werden. Mit der Ausbildung werden im Handwerk arbeiten möchten sie nicht bzw. nicht unbedingt (vgl. Befragte 2, 4, 10). Ein letzter Befragter sieht die Ausbildung als Grundlage für einen sonstigen Berufsweg, den er außerhalb des Handwerks sieht, aber bei dem ihm handwerkliche Fertigkeiten noch nützlich sind (vgl. Befragter 5). Insgesamt deuten diese Ergebnisse an, dass das Handwerk durchaus eine Option für Höherqualifizierte ist, denn immerhin ca. 60 % der Interviewpartner möchten zusätzlich im Handwerk weiterarbeiten.

3.4 Qualitative Detailanalyse der Interviewdaten im Hinblick auf die Bewertung des „Karriereprogramm Handwerk“

Im Rahmen der Interviews wurden die Abiturienten befragt, wie sie das eigens für sie konzipierte Premiumeinstiegsmodell finden. Dabei wird deutlich, dass alle Interviewpartner im Nachhinein zufrieden mit ihrer Entscheidung für das Handwerk und für das Karriereprogramm sind. Zudem sagen alle Interviewpartner – teils auch mit kleineren Einschränkungen – dass sie das Programm weiterempfehlen würden. Besonders heben manche Befragte hervor, dass sie gerade ihren persönlichen Ansprechpartner in der Handwerkskammer für Unterfranken als wichtigen Bezugspunkt geschätzt haben. In der Regel halten sie es aber auch für notwendig, eine noch bessere Abstimmung zwischen den Akteuren Handwerkskammer, Ausbildungsbetriebe und Berufsschule herzustellen.

„Bin ich sehr zufrieden. Also wirklich rundum würde ich der Sache die Note 1 geben. Vor allem unsere Koordinatorin die Frau Müller ist sehr engagiert und man kann sich immer mit jedem Problemchen, das so ist, an sie wenden.“ (Befragter 8, Z. 217-220).

„Also im Großen und Ganzen bin ich sehr zufrieden. Man muss ganz klar halt auch sehen, dass es eben auch ein Pilotprojekt ist. Das heißt so die Abläufe sind noch nicht unbedingt immer aufeinander abgestimmt oder die Kommunikation zwischen den einzelnen Akteuren, also der Handwerkskammer, Berufsschule.“ (Befragter 5, Z. 188-192).

Was aus der Sicht aller Befragten der Reiz des Programmes ausmacht ist, dass bereits während der Ausbildung Teile der Meisterprüfung absolviert werden können. Dies wird von den Befragten auch durchweg als Pluspunkt genannt, das bei der Bewerbung solcher Programme in den Fokus gestellt werden sollte.

„Ja, ich fand die Zusatzangebote, die es da gibt, zwei Teile von diesem Meistereil eben, sehr praktisch, dass sie als eigene Scheine sozusagen vergeben werden.“ (Befragter 1, Z. 247-249).

Dabei werden die überbetrieblichen Zusatzkurse an der Handwerkskammer sowie wie der technische Fachwirt und der Ausbilder-Schein durchweg positiv hervorgehoben. Nach Aussagen der Befragten entsprechen diese Kurse auch dem Leistungsniveau und der Leistungsbereitschaft der Teilnehmer – anders als das in gemischten Klassen in der Berufsschule vorzufinden ist. Allerdings gehen auch meh-

rere Interviewpartner darauf ein, dass der „Computererschein“ als Zusatzkurs im Rahmen des Programmes nicht ihren Vorstellungen entsprechen hat.

„Der Computerführerschein ist überflüssig, den muss man halt machen, den braucht man aber wirklich nicht, also, wenn man jetzt sage mal, wenn man nach 1928 geboren ist, dann hat man so viel mit dem Computer zu tun gehabt, dass man wirklich problemlos Excel bedienen kann, Word bedienen kann und PowerPoint bedienen kann. Den hätte man sich wirklich sparen können, das war weggeschmissene Zeit am Wochenende. Aber die Kurse, die waren super, war gut.“ (Befragter 2, Z. 236-242).

Wie bereits erwähnt, scheint ein Verbesserungspotenzial des Programmes aus Sicht der Teilnehmer vor allem im Rahmen der Berufsschule zu liegen. Dabei schätzen es die Befragten, in den Berufsschulklassen „sich“ zu sein, bzw. bewerten es aufgrund eines unterschiedlichen Lernens und des unterschiedlichen Basiswissens als problematisch, im Rahmen der Projekte gemischte Schulklassen zu bilden:

„Wir hatten das Glück, dass wir größtenteils alle aus diesem Projekt eine Klasse gebildet haben, da sind nur zwei oder andere dabei. Im neuen Jahrgang jetzt sozusagen, die jetzt ein Jahr unter sind, die sind wieder komplett gemischt in der Klasse und da gibt's nämlich auch Reibereien, weil die einen verstehen schneller, die anderen weniger so weiter. Und da kann nicht so auf die einzelnen eingegangen werden.“ (Befragter 1, Z. 260-265).

„Das heißt schön wäre es, wenn man es schaffen würde quasi eine eigenständige Klasse zu machen, was aber so erstmalig ist. Also wenn dann müsste man sowas im Verbund machen mit mehreren Regierungsbezirken oder mit mehreren Bezirken, in denen das Programm läuft, dass da halt dann im Wechsel in verschiedenen Städten oder verschiedenen Berufsschulen wieder so eine Klasse halt aufgemacht wird.“ (Befragter 5, Z. 214-219).

„Was mir jetzt nicht so gefallen hat, könnte ich jetzt auch eigentlich höchstens sagen, dass die Schule zum Teil fast schon langsam war, weil halt der Stoff zum Teil sehr langsam war oder viele Grundlagen noch doppelt und dreifach erzählt wurden, die man eigentlich schon im Abitur hatte, im Studium dann nochmal und jetzt hier nochmal und zum Teil sogar nochmal auf einem niedrigeren Niveau, als man schon kannte.“ (Befragter 11; Z. 230-236).

Hinsichtlich des Verbesserungspotenzials bemängeln zwei Befragte, dass aus ihrer Sicht auch mehr Engagement von Seiten der Ausbildungsbetriebe hätte

gezeigt werden können. Dabei geht es z. B. darum, dass die Abiturienten im Betrieb nicht anders behandelt bzw. gefördert werden, reguläre Auszubildende (vgl. Befragter 2).

„Im Betrieb merkst du halt gar nichts. Also die fünf bin ich der Lehrling und das war es auch.“ (Befragter 10, Z. 221-223).

Gerade für die Handwerksorganisation und Handwerkskammer stellt sich auch die Frage, wie künftig um die Zielgruppe der Abiturienten/Studienabbrecher geworben werden soll. In diesem Zusammenhang gehen einige Befragte darauf ein, dass sich unter Abiturienten zunächst das Bild des „verstaubten“ Handwerks ändern muss hin zu einer gesellschaftlich angesehenen Branche. In diesem Zusammenhang könnte im Rahmen der schulischen Berufsvorbereitung an Gymnasien ein erster Schritt gemacht werden.

„Und, ja man sollte halt damit werben, dass man nach dem Abitur, man sollte den Leuten vielleicht klar machen, dass was Besonderes sind, wenn sie das machen. Und vielleicht auch, dass es kein Schandewort ist, ein Handwerksberuf zu machen. Weil viele, also es ist ja fast eigentlich 90 % der Abiturienten alle anfangen zu studieren und, weißt du, das ist so ein bisschen diese, ich habe Abitur- ich muss studieren kann jetzt nichts machen, was einen geringeren Abschluss voraussetzt.“ (Befragter 8, Z. 215-221).

„Ich glaube sehr wichtig wäre auf jeden Fall ein stärkerer Stand vom Handwerk in der Gesellschaft. Weil es kursiert ja das Bild vom recht simpel denkenden Handwerker überall. Und das müsste natürlich verbessert werden, damit Abiturienten oder Studenten sich mehr dafür interessieren. Weil es ist durchaus so, dass in manchen Betrieben ja, wie man sagen, ein sehr aufgeklärtes Arbeitsverhältnis herrscht und auch viele Arbeiter sind, die halt sich von dem Grundbild des Handwerkers unterscheiden, sondern die eher, ja sagen wir mal auf höherer Ebene sich ausdrücken, haben auch ihre Tätigkeit verbringen. Und ich finde, der erste Schritt wäre ein Bild vom, sagen wir mal, gebildeteren Handwerker zu verbreiten und die alten Vorurteile damit zu verdrängen.“ (Befragter 6, 221-231).

Bei Maßnahmen zur Gewinnung von Abiturienten/Studienabbrechern sollten Betriebe bzw. Handwerkskammern insbesondere Möglichkeiten aufzeigen, die sich aus einer Handwerkslehre ergeben. Zudem gehen einige Interviewpartner darauf ein, dass aus ihrer Sicht bei Abiturienten/Studenten Themen Praxiserfahrung, Unabhängigkeit durch eigenen Verdienst und der Sicherheit aufgrund einer abgeschlossenen Berufsausbildung geworben werden sollte. Die Ergebnisse

zeigen aber auch, dass für Abiturienten besondere Egmodelle geschaffen werden müssen, um sie für das Handwerk zu begeistern. Den Befragten v.a. die Zusatzqualifikationen oder die verkürzte Lehrzeit wichtig ist, müssen Programme wie das „Karriereprogramm Handwerk“ auf den Weg gebracht werden, um diese Zielgruppe von einer Zukunft im Handwerk zu überzeugen. Gerade bei Studienabbrechern scheint die durch das Programm geschaffene Orientierungshilfe nach Verlassen der Universitäten Ankerpunkt für die weitere berufliche Ausrichtung gewesen zu sein:

„Also ich muss sagen, ich hatte ja vorher nicht wirklich so das klare Ziel und durch das Programm hat man halt einen Einblick in die verschiedenen Sparten gekriegt, einerseits das Handwerk, andererseits hat man durch den Ausbilderschein gemacht. Und wiederum hat man noch den technischen Fach gemacht.“ (Befragter 2, Z. 207-211).

Für die Gewinnung von Abiturienten scheinen aber externe Multiplikatoren relevant zu sein. So gehen einige Befragte darauf ein, im Rahmen einer Berufsberatung auf das „Karriereprogramm Handwerk“ aufmerksam gemacht worden zu sein. Insofern ist es für die Handwerksorganisation wichtig, sich mit entsprechenden Stellen zu vernetzen, um künftig mehr Abiturienten für das Handwerk zu gewinnen.

„Also bei mir war es so, dass der Berufsberater mich darauf angesprochen hat und ich glaube, wenn man sich mit dem Arbeitsamt in Verbindung setzt und die das dann einem vorschlagen, weil wenn einer Berufsberater geht, dann weiß er ja nicht, was er machen soll, und wenn man den Vorschlag bekommt, dann denke ich, nehmen es auch viele an.“ (Befragter 4, Z. 220-224).

3.5 Qualitative Detailanalyse der Interviewdaten im Hinblick auf das Bild der Abiturienten vom Handwerk

Im Hinblick darauf, welches Bild die Befragten Abiturienten vor Beginn ihrer Ausbildung vom Handwerk hatten und wie sich dieses Laufe der Ausbildung verändert hat, zeigt sich ein gemischtes Bild. Zunächst es die Gruppe an Befragten, die bereits zu Beginn ein sehr positives Bild vom Handwerk hatten. Dies rührt v.a. daher, dass Handwerker in ihrem Freundeskreis bzw. ihren Familien waren. Weiterhin sind nach eigenen Angaben einige der Befragten ohne große Vorstellung

oder einem vorgefertigten Bild ins Handwerk gekommen. Andererseits sind einige Befragte auch mit einer eher negativ geprägten **Ordnung** in ihre Ausbildung gestartet.

„Eigentlich ein recht positives. Also ich komm **noch** echt aus einem kleinen Kaff und bei mir im Freundeskreis da war **die** Mehrzahl der Freunde Handwerker. Und, deswegen war das eigentlich, **was** eigentlich immer als Student derjenige, der belächelt wurde, weil **das** im Freundeskreis, der hat doch zwei linke Hände.“ (Befragter 2, Z. 107).

„Wie war die Sicht auf das Handwerk? Ja, schon **stets** ein essentielles und was eigentlich in Deutschland, sag ich mal, viel **gebraucht** wird. Dann war auch meiner Meinung nach, dass die Leute gesucht **wurden** in der Richtung, weil es eben anscheinend nicht viele gibt, die sich **dafür** interessieren und die dafür vielleicht auch geeignet sind.“ (Befragter 9, Z. 125-109).

„Eigentlich nicht viel. Also, dass man viel **arbeiten** also viel körperlich arbeiten muss vor allem. Und dass man jetzt auch **nicht** unbedingt so die Leuchte sein muss dafür, wenn man das halt, also weil **das** gehen ja ins Handwerk, weil sie jetzt zum Beispiel von der **Hauptseh** kommen oder die halt irgendwie keine andere Möglichkeit haben, sag ich, **die** werden dann halt Handwerker.“ (Befragter 4, Z. 81-86).

„Da muss ich wohl sagen, da waren die Vorstellungen **nicht** sonderlich konkret. Allerdings hätte ich mir dann wahrscheinlich **schon** gedacht, wenn jetzt jemand aus meinem Abiturjahrgang von damals **gesagt**, ja er wird jetzt Handwerker, hätte ich auch gedacht, ja wie Handwerk **Warum** studierst du nicht? Also es ist schon ganz klar auf einer **Stufe** niedriger angesiedelt worden als jetzt ein Studium.“ (Befragter 8, Z. 115)

Bezüglich des Bilds vom Handwerk, das sich seit **Beginn** der Ausbildung entwickelt hat, kann nicht grundsätzlich gesagt **werden**, dass es sich über alle Karriereprogramm-Teilnehmer hinweg verbessert hat: Bei **meinem** Teil hat es sich im Positiven gefestigt. Beispielsweise wird angemerkt, **dass** sich den technischen Fortschritt sowie sich häufig ändernde Normen und **Regeln** die Arbeit im Handwerksbetrieb komplexer und interessanter ist, **als** (vgl. Befragter 12). Allerdings muss angemerkt werden, dass das Bild **von** Handwerk während der Ausbildung auch ganz stark vom Ausbildungsbetrieb **abhängt**. So stellte sich im Rahmen der Interviews auch heraus, dass ein **antiquarisch**es Bild vom Handwerk auch durch negative Erfahrungen getrübt wurde:

„Allerdings hat sich das inzwischen ein wenig **geändert**, weil ich gemerkt habe, dass gerade in Schreinerbetrieben oft ein **schlechtes** Betriebsklima herrscht. Ich bin auch inzwischen in meinem **zweiten** Ausbildungsbetrieb, weil im ersten habe ich mich mit dem Chef **überhaupt** verstanden und der ist auch mit seinen Auszubildenden nicht **gerade** umgegangen.“ (Befragter 6, S. 78-83).

4 Diskussion der Ergebnisse

Ziel dieser Arbeit war es, die bei der Berufswahl von Abiturienten wirkenden Motivstrukturen zu erfassen. Dabei wurden erstmals gezielt die Berufswahlmotive von Abiturienten vor dem Hintergrund, ob das Handwerk eine Option für Höherqualifizierte ist, untersucht. Die gewählte Befragungsmethode der problemzentrierten Interviews ist nach Standards der qualitativen Sozialforschung besonders zur Erfassung subjektiver Sichtweisen geeignet. Daher ist diese Methode zur Untersuchung der Fragestellung, was Motive sind bei der Berufs- und Arbeitgeberwahl sind, als angemessen zu beurteilen.²⁶

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Befragten Motivstrukturen bei der Berufswahl differenziert beschrieben haben. Da es sich um eine retrospektive Studie handelt, ist kritisch zu berücksichtigen, dass die Berufswahlsituation zum Zeitpunkt der Befragung zeitlich teilweise schon größtenteils zurücklag. Hierdurch ist es möglich, dass durch die Überlagerung der früheren und die aktuelle Situation die Einschätzungen beeinflusst oder nachträglich rationalisiert werden.²⁷ Das halbstrukturierte Interviewverfahren mit Leitfaden bildete hier jedoch eine geeignete Stütze für den Erinnerungsprozess. Auch ist bei Befragungen zu beachten, dass Antworten eine Tendenz zur sozialen Erwünschtheit aufweisen können.²⁸ Dies kann allerdings weitgehend relativiert werden, indem die Befragungen anonymisiert verarbeitet werden und dies den Befragten vor dem Hintergrund der Interviews auch kommuniziert wird. Die Auswertungsmethode der qualitativen Inhaltsanalyse für das Interviewmaterial war nach Standards der qualitativen Sozialforschung angemessen, um die verschiedenen Einzelaussagen in ein einheitliches Kategoriensystem überschaubar zu reduzieren und im Vergleich der einzelnen Fälle zu ermöglichen.²⁹

Insgesamt wurden sowohl bei der Studien- als auch bei der Ausbildungswahl individuelle Motive, wie Interesse/Neigung oder Erfahrungen/Berührungspunkte, am häufigsten von den Befragten genannt. Dies steht im Einklang mit theoretischen Grundlagen der Berufswahlforschung sowie eigenen Befunden anderer Studien. So zeigen beispielsweise auch die Untersuchungen von Schwanzer

(2008), Scheller et al. (2007) und Herzog et al. (2006), dass interessenorientierte/neigungsbezogene Motive wichtige Motive bei Berufs- und Studienwahl sind.³⁰ Im Zusammenhang mit den interessenorientierten/neigungsbezogenen Berufswahl sind auch die Ergebnisse der Kategorie der ausbildungsbezogenen Motive bei der Ausbildungswahl zu sehen. Hier wurden explizit bestimmte Tätigkeiten und Fähigkeiten, die im Ausbildungsberuf vermittelt werden, vom Befragten als faszinierend eingestuft. Dies kann ein Ansatzpunkt für die Gewinnung von Abiturienten bzw. Studienabbrecherratschlag werden: In entsprechenden Maßnahmen müssen Handwerksorganisationen/Handwerksbetriebe, die an Abiturienten interessiert sind, kommunizieren, welche Komponenten die Ausbildung im Handwerk umfasst und wie umfangreich die durch vermittelten Fähigkeiten sind. Die in den Abiturienten schlummernden beruflichen Interessen, auf die sie sich – so zeigt es die vorliegende Studie häufig erst nach einem Scheitern an der Universität rückbesinnen, müssen geweckt werden, bestenfalls bereits bei Verlassen des Gymnasiums. Zudem muss ihnen aufgezeigt werden, dass ihnen das Handwerk eine beruflich hochwertige Perspektive bietet.

Neben den individuellen Motiven betonen einige Studien auch die Wichtigkeit von materiell/existenzsichernden und statusbezogenen Motiven. So wird auch in der Studie von Oechsle et al. (2009) rückblickend die Arbeitsplatzsicherheit vor Interessen und Fähigkeiten als Berufswahlmotiv genannt. Bei Lörz et al. (2012) dominieren ebenfalls materielle/existenzsichernde und statusbezogene Motive. In der vorliegenden Arbeit sind diese individuellen Motiven klar untergeordnet und werden nur bei der Studienwahl direkt genannt. Allerdings können die Aussagen, dass die Ausbildung nur aufgrund bestimmter Merkmale des Karriereprogramms gewählt wurde, in Richtung statusbezogene Motive interpretiert werden, da den Auszubildenden durch das Programm ein Status im Vergleich zu anderen Auszubildenden eingeräumt wird. Zu berücksichtigen ist, dass sich Unterschiede bezüglich der Rangfolge von interessenorientierten und materiellen-/statusbezogenen Motiven auch aus Unterschieden im Forschungsdesign ergeben können. Schober/Tessaring (1993) und Schober (1997) verweisen darauf, dass bei standardisierten Fragebögen (vgl. Lörz et al. (2012), Oechsle et al. (2009)) im Vergleich zu offenen Befragungen öfter materielle/existenzsichernde Motive ge-

²⁶ Vgl. Flick (2011), S. 213 & S. 270.

²⁷ Vgl. Flick (2011), S. 181, Schober (1997), S. 114.

²⁸ Vgl. Schober (1997), S. 114.

²⁹ Vgl. Flick (2011), S. 416 & S. 476.

³⁰ Vgl. Schwanzer (2008), S. 161 & S. 169, Scheller et al. (2007), S. 124-130, Herzog et al. (2006), S. 137.

³¹ Vgl. Oechsle et al. (2009), S. 303.

³² Vgl. Lörz et al. (2012), S. 12.

nannt werden. Zudem zeigen sie auf, dass bei älteren Fragen zu wichtigen Aspekten der Berufstätigkeit losgelöst von der Entscheidungssituation eben diese Motive meistens dominieren (vgl. Lörz et al. (2010), Oechsle et al. (2009)), während bei Befragungen unmittelbar vor oder kurz nach Berufswahl neigungsbezogene Motive häufiger genannt werden.³³ Zudem muss angemerkt werden, dass die Unterordnung von materiell/existenzsichernden statusbezogenen Motiven gegenüber den individuellen Motiven aufgrund der Befragung von Studienabbrechern auch ein spezifisches Ergebnis dieser Studie sein kann. Dieses Ergebnis ist nicht generell auf Abiturienten übertragbar, da angenommen werden kann, dass Studienabbrecher aufgrund ihres Scheiterns an der Universität auch ihre – vielleicht bei Studienbeginn vorherrschenden, dominierenden Motive – nochmals überdenken und nun individuellen Motiven eine höhere Bedeutung als früher zuweisen.

Bezüglich der Unterstützung durch soziale Ressourcen bzw. deren Einfluss stehen die Ergebnisse dieser Studie im Einklang mit in der Empirie häufig gefundenen ambivalenten Bewertungen der Rolle der Schule. Dies unterstützt die Theorie, dass Schüler aufgrund des individuellen Charakters der Berufswahl unterschiedliche Unterstützung benötigen und dass die Rolle der Schule oft sehr allgemein gehaltenen Veranstaltungen nicht alle Schüler sprechen.³⁴ Zudem wurde von den Befragten im Rahmen der Interviews angegeben, dass die Einflussnahme der Schule sehr einseitig erfolgt und dabei in die Richtung eines Studiums geht. Dass die Schule, als wichtige gesellschaftliche Institution, damit den Trend unterstützt, dass es nach dem Abitur zur Norm gehört, Studium zu beginnen, ist als kritisch anzusehen. Die hohen Zahlen an Studienabbrechern zeigen zumindest im Nachhinein auf, dass dies nicht der richtige Weg ist. Somit sollten im Rahmen der gymnasialen Berufsvorbereitung auch andere Möglichkeiten aufgezeigt werden. Hierbei können den Abiturienten auch die Premiumpreismodelle des Handwerks eine Perspektive bieten. Dabei ist es an Schulen, sich für das Handwerk zu öffnen.

Auf die Rolle der Eltern wird in der vorliegenden Arbeit im Zusammenhang mit der Studienentscheidung nur sehr unspezifisch eingegangen. Eine aktive Unterstützung durch die Eltern ist aus den Aussagen der Befragten postulierbar. In diesem

Zusammenhang halten Schober/Tessaring (1993) dass bei offenen Befragungsmethoden, wie es in der vorliegenden Studie der Fall war, Eltern kaum als bedeutsame, einflussnehmende Personen genannt werden. Im Gegensatz dazu nehmen sie bei Fragen mit Antwortvorgaben häufig den ersten Platz ein.³⁵ Dies bestätigt sich in der Studie von Schneider/Franke (2014), in der Eltern an erster Stelle genannt wurden.³⁶ Oechsle et al. (2009) zeigen im Rahmen ihrer offenen Befragung allerdings auch, dass Eltern als wichtige Unterstützungspersonen genannt werden.³⁷ In der vorliegenden Arbeit werden Eltern im Zusammenhang mit der Ausbildungsentscheidung häufig als einflussnehmende Personen angegeben. Die unspezifischen Angaben im Zusammenhang mit Studienwahl sind möglicherweise dadurch bedingt, dass diese Entscheidungen zeitlich weiter zurücklag und Erinnerungen verblasst waren. Möglich ist auch, dass der Entscheidungsprozess für die Studienwahl rückblickend aufgrund der Orientierung als nicht mehr wichtig angesehen und möglichst kompakt auf das Wesentliche reduziert dargestellt wurde (vgl. die insgesamt geringere Anzahl an Äußerungen zur Studienwahl im Vergleich zur Ausbildungswahl). Die Äußerungen zur Rolle der Eltern bei der Ausbildungswahl stehen im Einklang mit der empirisch belegten wichtigen Unterstützungsfunktion der Eltern.³⁸ Insgesamt stimmen die Ergebnisse im Bereich der sozialen Ressourcen mit gängigen Theorien zum Einfluss der Eltern oder Schule, wie er z. B. in soziologischen Theorien erklärt wird überein. Für die Handwerksorganisation und die Handwerksbetriebe bedeutet, dass sie ihre Sichtbarkeit als attraktive Ausbildungsbetriebe auch bei der Elternarbeit erhöhen müssen, wenn sie Abiturienten von sich überzeugen möchten. Wenn allerdings die Antworten der Befragten aus der Kategorie Norm/sozialer Druck die Abiturienten nach Abschluss des Studiums ausgesetzt sind, einbezogen ist fraglich, ob die Eltern der Abiturienten gleich nach dem Abitur eine Ausbildung im Handwerk befürworten, oder ob dies erst nach dem Scheitern an der Universität der Fall ist.

Ein eher unerwartetes Ergebnis der Studie bräuchte eine nähere Analyse der Studienentscheidung. Sie stellt sich vor dem Hintergrund der Kategorie Norm/sozialer Druck als eher wenig durchdachte aufgrund der verinnerlichten gesellschaftlichen Erwartung der bildungsbiographischen Linearität automatisch getroffene Entscheidung dar. In eine ähnliche Richtung weisen Ergebnisse

³³ Vgl. Schober (1997), S. 113 f., Schober/Tessaring (1993), S. 11.

³⁴ Vgl. Kracke (2006), S. 536 & S. 546, Oechsle et al. (2009), S. 279 f.

³⁵ Vgl. Schober/Tessaring (1993), S. 14.

³⁶ Vgl. Schneider/Franke (2014), S. 30 f.

³⁷ Vgl. Oechsle et al. (2009), S. 189 ff. & S. 304.

³⁸ Siehe z. B. Oechsle et al. (2009), Schneider/Franke (2014), Schwanzer (2008).

von Schwanzer (2008) und Schneider/Franke (2014) zeigen, dass Abiturienten davon ausgehen, dass ihren Eltern eine Studierwahl wichtig ist.³⁹ Aufgrund der begrenzten Stichprobengröße sind die in dieser Arbeit gefundenen Ergebnisse allerdings nicht ohne weiteres generalisierbar. Da die Befragten das Studium abgebrochen haben, wäre es auch möglich, dass sie häufig versuchen, dieses Scheitern nicht sich selbst zuzuschreiben, sondern die Fehlentscheidung für das Studium auf die äußeren Umstände abwälzen. So wie Schober/Tessaring (1993) darauf hin, dass „Jugendliche bei einer rückblickenden Bewertung einer in ihren Augen nicht zufriedenstellenden Berufswahl eher [aufzeigen], dies dem Einfluß externer Beratungspersonen anzulasten“⁴⁰

Bezüglich der Arbeitgeberwahl zeigte sich, dass diese Ausbildungswahl eher untergeordnet ist. Dieses Ergebnis ist allerdings den Gegebenheiten der vorliegenden Studie zuzuschreiben, im Rahmen der die Abiturienten/Studienabbrecher des „Karriereprogramm Handwerk“ Hilfe der Handwerkskammer für Unterfranken passgenau an Ausbildungsstellen vermittelt wurden. Somit war es primäres Ziel, entsprechend den beruflichen Interessen der Abiturienten überhaupt Betriebe zu finden, die eine Ausbildung im Rahmen des Projektes ermöglicht haben. Grundsätzlich existieren aber auch andere Untersuchungen, die in die Richtung deuten, dass die Wahl der passenden Ausbildung die des passenden Ausbildungsbetriebes dominiert. Dies würde auch den Mangel an empirischen Untersuchungen zur Arbeitgeberwahl an der ersten Schwelle und die geringe Beachtung der Arbeitgeberwahl im Rahmen von Berufswahltheorien erklären. Dennoch deuten die hier vorliegenden Ergebnisse in Übereinstimmung mit den Ergebnissen von Schank (2011), dass zumindest einige Kriterien, wie Nähe zum Wohnort, durchaus eine Rolle spielen. Auch die Tatsache, dass einige der Befragten den Betrieb gewechselt haben, zeigt, dass Arbeitgebermerkmale nicht zu vernachlässigen sind. Weitere Untersuchungen in diesem Bereich könnten dies validieren und wären nicht zuletzt für ausbildende Handwerksbetriebe interessant.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse auf, dass Handwerk durchaus eine Option für Höherqualifizierte ist, da 8 der 13 Befragten zunächst weiter im Handwerk arbeiten möchten. Dennoch sind hier Einschränkungen anzubringen. Zum einen

sind die äußeren Umstände der Befragten nicht zu vernachlässigen. So war die Handwerksausbildung für die Interviewpartner nicht die erste bzw. nach dem Abitur zunächst überhaupt keine Option, sondern wurde erst nach Studienabbruch in Erwägung gezogen. Über die Hälfte der Befragten gibt an, nach dem Abitur mit dem Handwerk z. B. altmodische Verarbeitungsmethoden, viel körperliche und einfache Routinetätigkeiten, kein Erfordernis von Schulleistungen und ein geringes Ansehen in der Gesellschaft assoziiert zu haben. Dies stimmt mit den Ergebnissen der Befragung von Hampel et al. (2003) das Bild vom Handwerk und dem Handwerk als Ausbildungsoption bei Jugendlichen überein.⁴² Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass einige die Ausbildung explizit nur aufgrund der Merkmale des „Karriereprogramm Handwerk“ aufgenommen haben. Zusätzlich geben alle Befragten an, dass sie das Programm weiterempfehlen würden, aber zumeist nur unter der Bedingung, dass es bei der jetzigen Ausgestaltung fortgeführt wird. Auch fordern die meisten vor dem Hintergrund der Leistungs- und Reifeunterschiede von Abiturienten zum typischen Anteil der handwerklichen Ausbildung zusätzliche berufliche Berufsschulklassen. Dies verdeutlicht, dass es für die befragte Gruppe der schulisch Höherqualifizierten wichtig ist, auch als solche behandelt zu werden. Insgesamt kann demnach festgehalten werden, dass das „Karriereprogramm Handwerk“ für die befragte Gruppe der Studienabbrecher eine gute Option darstellte, eine Ausbildung im Handwerk zu beginnen und sich langfristig mit einer Weiterbeschäftigung im Handwerk auseinanderzusetzen.

Zusammenfassend leistet die vorliegende Untersuchung einen wichtigen Beitrag zur Berufswahlforschung von Abiturienten, speziell zum Zusammenhang mit der dualen Ausbildung im Handwerk. Zwar lassen sich die Ergebnisse aufgrund der begrenzten Stichprobenanzahl nicht ohne weiteres generalisieren, jedoch weist die Übereinstimmung mit wesentlichen empirischen und theoretischen Befunden der Berufswahlforschung auf deren Gültigkeit hin. Somit bestätigt die vorliegende Arbeit den bedeutenden Einfluss von individuellen interessen- und ressourcenbezogenen Motiven sowie sozialen Ressourcen und ausbildungsbezogenen Motiven bei der Berufswahl. Zudem wird durch die unerwarteten Ergebnisse zum sozialen Druck bei der Studienwahl sowie im Bereich des Handwerks eine Option für Höherqualifizierte Raum für weitere Forschungen aufgezeigt. So wäre es interessant, zu untersuchen, ob die Erfahrung des sozialen Drucks bezüglich der Studienaufnahme von

³⁹ Vgl. Schwanzer (2008), S. 90 f., Schneider/Franke (2014), S. 32 f.

⁴⁰ Vgl. Schober/Tessaring (1993), S. 14.

⁴¹ Vgl. Schank (2011), S. 207-216.

⁴² Vgl. Hampel et al. (2003).

allen Abiturienten so wahrgenommen wird. Die Befunde von Schwanzer (2008) und Schneider/Franke (2014) sind eine erste Andeutung in diese Richtung.⁴³ Weiterhin ist die Arbeitgeberwahl bei angehenden Abiturienten ein kaum untersuchter Bereich, der Potenzial für weitere Untersuchungen bietet. So zeigen die Ergebnisse, dass einige Kriterien, wie die Nähe zum Wohnort oder die Betriebsgröße, den Befragten wichtig waren. Kriterien wie das Betriebsklima waren zudem der Anlass für einen Betriebswechsel. Zuletzt sind auch umfangreiche Befragungen von Abiturienten zu speziellen Ausbildungsprogrammen im Handwerk Gegenstand weiterer Forschungen sein, um Aktivität und Bekanntheit sowie das Potenzial solcher Programme einschätzen und verbessern zu können.

⁴³ Vgl. Schwanzer (2008), S. 90 f., Schneider/Franke (2014), S. 30-33.

5 Fazit

Vor dem Hintergrund des drohenden Fachkräftemangels konzentrieren sich Rekrutierungsstrategien im Handwerk vermehrt auf die Zielgruppe der Abiturienten und Studienabbrecher. Hierfür ist es von Bedeutung zu wissen, wie der Berufswahlprozess abläuft und was ihn beeinflusst. Ziel der vorliegenden Arbeit war es erstmals, die zugrundeliegenden Motive von Abiturienten bei der Berufs- und Arbeitgeberwahl im Rahmen der Frage, ob das Handwerk eine Option für Höherqualifizierte ist, zu analysieren.

Abschließend lassen sich aus den Ergebnissen folgende Schlussfolgerungen für das Handwerk, Handwerkskammern und ausbildende Betriebe ableiten. Abiturienten von allgemeinbildenden Gymnasien haben keine oder nur geringe Informationen über das Handwerk als Ausbildungsalternative. Es werden mehr Praktika in diesem Bereich gemacht und die schulische Berufsorientierung fokussiert das Studium als Anschlusslösung. Jedoch wären mit Kenntnis spezieller Ausbildungsprogramme wie dem „Karriereprogramm Handwerk“ diese durchaus eine Option für Höherqualifizierte. Denn die Untersuchung zeigt, dass die Befragten mit ihrer Entscheidung für das Programm zufrieden sind und es weiterempfehlen würden. Sinnvoll wäre daher, dass Gymnasien im Bereich der Berufsberatung, neben den bereits stattfindenden Kooperationen mit Universitäten, mehr Kooperationen mit Handwerkskammern und -betrieben eingehen, um solche Programme und Möglichkeiten im Handwerk aufmerksam zu machen. Verbesserungspotenzial für das „Karriereprogramm Handwerk“ sehen die Befragten hauptsächlich im Bereich der Berufsschule. Eigene Berufsschulklassen halte ich für erstrebenswert.

Insgesamt zeigt sich im Rahmen der Studie auch, dass die Handwerkskammer für Unterfranken im Themenfeld „Gewinnung von Abiturienten“ mit der Gewinnung von Studienabbrechern genau an der richtigen Stelle ansetzt: Mit dem Fokus auf Studienabbrecher sind die Jugendlichen reifer, mehr berücksichtigte Zukunftserwartungen und treffen auf ein Umfeld (Eltern/Freunde), das die Entscheidung für das Handwerk unter den veränderten Gegebenheiten (nach dem Studienabbruch) auch gut heißt. Bei der Gewinnung von Abiturienten gleich nach Verlassen des Gymnasiums scheint es, als würde das Handwerk fast unüberwindbare Hindernisse stoßen – Norm/sozialer Druck, geringere Wertschätzung des Handwerks als mögliche Ausbildungsrichtung etc. – deren Überwindung mit deutlich größeren Anstrengungen verbunden ist, als die Nutzung der veränderten Gegebenheiten von Studienabbrechern. In diesem Zusammenhang setzt die Handwerkskammer für

Unterfranken mit ihrem Premiueinstiegsmodell „Kareprogramm Handwerk“ und der Gewinnung von Studienabbrechern vorbildlich und schafft es durch eine passgenaue Vermittlung der jungen Menschen handwerkliche Ausbildungsbetriebe, diese in ihren handwerklichen Interessen zu stärken. Langfristig scheinen dabei die Mehrheit der Abiturienten vorzuziehen, im Handwerk zu bleiben.

Anhang

Anhang 1: Interviewleitfaden

Leitfaden		
Fragen	Mögliche Hilfestellung	Aufrechterhaltungs-/Steuerungsfragen
Das Interview umfasst fünf Themenbereiche. Zu Beginn würde ich gerne mehr über die Situation nach dem Abitur und deine Entscheidung für ein Studium bzw. die Gründe für den Studienabbruch erfahren.		
1. Studien-/Berufswahlverhalten		
Entscheidungsdeterminanten bei Studienaufnahme		
Warum hast du dich für ein Studium entschieden? Was hast du dir davon erhofft?	<ul style="list-style-type: none"> - Freunde/Klassenkameraden - Eltern/Verwandte - Wunschberuf nur mit Studium - Interesse für das Studienfach - Wollte nicht arbeiten - Studium als sinnvolle Alternative (wird erwartet) - Nur über Studium informiert - Beste Startchancen - Karriereaussichten - Verdienstmöglichkeiten - Ansehen 	<p>Wie kam es zu der Entscheidung? Was oder wer spielte eine entscheidende Rolle? Was waren entscheidende Momente? Warum dieser Studiengang?</p>
<p>Hast du auch Alternativen in Betracht gezogen? Wieso hast du nicht gleich eine Ausbildung begonnen/Handwerk?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Studium einzige Option - Kaufm./handwerkliche Ausbildung - Duales Studium 	

Wie hast du dich über Möglichkeiten nach dem Abitur informiert?	<ul style="list-style-type: none"> - Eltern/Freunde - Schule/Lehrer - Eigene Recherche - Praktikum - Arbeitsagentur - Sonstige Infocenter (IHK, HWK) 	Was waren Hauptinformationsquellen?
Entscheidungsdeterminanten nach Studienabbruch		
Warum kam es zum Studienabbruch?	<ul style="list-style-type: none"> - Überfordert/Belastung/Stress - Zu theoretisch/trocken - Kein Spaß/Kein Interesse - Schlechte Berufsaussichten - Schlechte Noten - Schlechte Organisation des Studiengangs 	Was waren die entscheidenden Gründe? Welches waren entscheidende Momente?
Wie hast du dich über Alternativen nach dem Studienabbruch informiert?	<ul style="list-style-type: none"> - Eltern/Verwandte/Freunde - Arbeitsagentur - Eigene Recherche - Studienberatung - Sonstige Infocenter (IHK, HWK) 	Wer hat dich bei der Suche nach Alternativen unterstützt? Welche Informationsquellen hast du benutzt?
Wie ist das nach dem Studienabbruch abgelaufen? Wie bist du in Kontakt mit der Handwerkskammer gekommen?	<ul style="list-style-type: none"> - Studienberatung - Eltern - Zeitungsartikel/Internet - Eigene Initiative 	
Wieso hast du dich für einen Handwerksberuf entschieden? Was hast du dir davon erhofft?	<ul style="list-style-type: none"> - Praxisorientiertheit - Ergebnis sichtbar - Handwerkliche Begabung - Karriere/Weiterbildung - Gute Erfahrung/Empfehlung 	Was oder wer spielte eine entscheidende Rolle?
Warum hast du dich für diesen Ausbildungsstellen entschieden?		

Wurdest du entschieden? Was gefällt dir daran besonders?	<ul style="list-style-type: none"> - Kurze Ausbildung - Ansehen der Ausbildung - Spaß/Interesse/Selbstverwirklichung - Keine Alternative 	
Würdest du von dir sagen „Ich passe ins Handwerk“		Warum ja? Warum nein?
Als Nächstes würde ich gerne noch genauer auf das Handwerk eingehen und mehr über deine Vorstellungen vom Bild über das Handwerk erfahren.		
2. Bild vom Handwerk		
Was waren deine ersten Berührungspunkte dem Handwerk?	<ul style="list-style-type: none"> - Praktikum - Eltern/Verwandte - Freunde - Erst durch Vermittlung nach Studienabbruch 	
Was für ein Bild vom Handwerk hattest du vor der Ausbildung?	<ul style="list-style-type: none"> - Nur für Real-/Hauptschüler - Schwere Arbeit/anstrengend - Schmutzig - Veraltet/altmodisch - Schlechte Karriereöglichkeiten - Wenig Einkommen - „einfache“ Arbeit 	
Hat sich dies nach der Ausbildung/mit Beginn der Ausbildung geändert?	<ul style="list-style-type: none"> - Modern - Interessante/fordernde Arbeit - Gute Aufstiegschancen für Abiturienten 	Wie hat sich dies geändert?

Was fasziniert dich am Handwerk?		
Nun würde ich gerne noch erfahren, auf was du bei der Arbeit bzw. im Berufsleben Wert legst.		
3. Arbeitgeber- und Jobcharakteristika		
Was ist dir im Allgemeinen im Job/Beruf wichtig?	<ul style="list-style-type: none"> - Spaß/Interesse - Selbstverwirklichung - Vergütung - Karriere/Weiterbildung - Praktische Tätigkeit - Herausfordernde Arbeit 	Welche Rolle spielt dein Beruf für dich? Auf was legst du im Arbeitsalltag wert?
Welche Charakteristika sollte dein Wunsch-AG aufweisen?	<ul style="list-style-type: none"> - Gutes Betriebsklima - Nette Kollegen - Größe - Weiterbildung - Internationaler Betrieb - Nähe zur Heimat 	
Warum hast du dich für diesen Betrieb entschieden? Was war bei deiner Entscheidung wichtig?	<ul style="list-style-type: none"> - Betriebsklima - Nette Kollegen - Größe - Gute Ausbildung - Internationaler Betrieb - Keine Alternative - Nähe zur Heimat 	
Jetzt würde ich noch gerne mit dir darüber sprechen, was du deine Zukunft siehst.		
4. Zukunftsperspektiven		
Welche Zukunftserwartungen/berufliche Zukunftswünsche hast du?	<ul style="list-style-type: none"> - Meister/Weiterbildung - Eigener Betrieb 	

Möchtest du nach Abschluss der Ausbildung im Handwerk bleiben?	<ul style="list-style-type: none"> - Interesse/kein Interesse - Spaß/kein Spaß - Karrieremöglichkeiten - Vergütung - Zu anstrengend 	Warum ja? Warum nein?
Möchtest du bei deinem Ausbildungsbetrieb bleiben?	<ul style="list-style-type: none"> - Betriebsklima/Kollegen - Karriere/Weiterbildung - Vergütung - International tätig - Größe - Keine freie Stelle 	Warum ja? Warum nein?
Möchtest du eine Meisterbildung machen?	<ul style="list-style-type: none"> - Gute Karrieremöglichkeiten - Interesse an Weiterbildung./Herausforderung - Zu anstrengend 	Warum ja? Warum nein?
Möchtest du eine Führungsposition übernehmen oder einen eigenen Betrieb eröffnen?	<ul style="list-style-type: none"> - Geeignet dafür - Nicht von anderen abhängig - Zu hohes Risiko - Zu viel Verantwortung 	Warum ja? Warum nein?
Wo siehst du dich in 5-10 Jahren?	<ul style="list-style-type: none"> - Eigener Betrieb - Meister/Führungsposition - Noch im selben Betrieb 	

Zuletzt würde mich noch interessieren, wie du das Programm bewertest.		
5. Bewertung des Programms		
Wie zufrieden bist du mit dem Programm des HWK, das dich als Abiturient besonders gefördert hat?		
Wo siehst du Verbesserungspotenzial für dieses Programm?		
Was hat dir am Programm gut gefallen? Was nicht?		
Würdest du es weiterempfehlen?		Warum ja? Warum nein?
Bist du zufrieden mit deiner Entscheidung?		Warum ja? Warum nein?
Was ist deiner Meinung nach nötig/wichtig, um gezielt Abiturienten/Studienabbrecher für das Handwerk zu begeistern?	<ul style="list-style-type: none"> - Karriereaussichten - Vergütung - Art des Lernens (dual) - Praxisorientiertheit - Spätere Möglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> - Mit was sollten Handwerkskammern/-betriebe werben? - Verkürzte Ausbildung? Zusatzqualifikation? - Spezielle Berufsschulklassen? - Anerkennung von Studienleistung?
Hast du noch Punkte, die du gerne ansprechen würdest? Etwas, was dir wichtig ist, das du noch anfügen möchtest?		Etwas, das vergessen wurde

Anhang 2: Kurzfragebogen

Angaben zur Person:	
Geschlecht	
Geburtsjahr	
Staatsangehörigkeit	
Schulabschluss und Ort des Schulabschlusses	
Schulabschlussnote	
Leistungskurse in der Oberstufe	
Abgebrochener Studiengang	
Semester, in dem das Studium abgebrochen wurde	
Ausbildungsbeginn	
Ausbildungsberuf	
Schulabschluss der Eltern	Mutter Vater
Beruf der Eltern	Mutter Vater
Angaben zum Ausbildungsbetrieb:	
Betriebsgröße (Anzahl der Mitarbeiter)	
Branche/Gewerk	
Wer hat sich im Betrieb während der Ausbildung überwiegend um dich gekümmert? (Betriebsinhaber, angestellter Meister, Geselle, nur für die Ausbildung zuständiger Mitarbeiter,...)	
Was magst/schätzt du an deinem Ausbildungsbetrieb besonders?	

Literaturverzeichnis

Bieligk, C. (2009): MeisterKompakt. Ein neuer Weg leistungsstarke Jugendliche ins Handwerk. Abschlussbericht. Arbeitshefte zur Berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung. Heft A 8. Köln.

Bußhoff, L. (1989): Berufswahl. Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung. 2. Auflage. Stuttgart u.a.

Chlosta, S./Patzelt, H./Klein, S./Dormann, C. (2012): Parental role models and the decision to become self-employed: The moderating effect of personality. In: Small Business Economics, Nr. 38 (1), S. 121–138

Die Welt (2011): Wirtschaft: Dem deutschen Handwerk die Lehrlinge aus. 28.07.2011. Gefunden am 26.11.2014 unter <http://www.welt.de/wirtschaft/article13513313/Dem-deutschen-Handwerk-gehen-die-Lehrlinge-aus.html>

Flick, U. (2011): Qualitative Sozialforschung. Einführung. 4. Auflage. Reinbeck bei Hamburg.

GIB (Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH) (Hrsg.) (2012): Netzwerkaufbau und -moderation zum Thema „Berufliche Integration von Studienabbrechern“ Modellprojekt Hessen. Endbericht. Berlin.

Hampel, J./Schneider, M./Spurk, A./Sautter, A. (2000): Nachwuchsmangel im baden-württembergischen Handwerk. Endbericht. Stuttgart

Handelsblatt (2014): Unternehmen. Handel+Dienstleistung im Handwerk fehlen 24.000 Azubis. 03.09.2014. Gefunden am 26.11.2014 unter <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-dienstleistung/offene-lehrstellen-im-handwerk-fehlen-24-000-azubis/1066588.html>

Handwerkskammer für Unterfranken (2014a): Ausbildungsprojekte. Gefunden am 26.11.2014 unter <http://www.hwk-uf.de/artikel/karriereprogramm-handwerk-studienanschluss-statt-abbruch-78,2173,519>

