Julia Maria Siéber & Nina Langen

Vielfalt erhalten durch Steigerung der Attraktivität des Berufs Fachverkäuferin bzw. Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk

Das Tätigkeitsprofil der beiden Berufe Fachverkäuferin bzw. Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk sowie Kauffrau bzw. Kaufmann im Einzelhandel ähnelt sich. Als Ausbildungsberufe werden sie aber unterschiedlich nachgefragt. Diese qualitative Studie untersucht die Bestimmungsfaktoren für die Berufswahl von Fachverkäuferinnen bzw. Fachverkäufern im Lebensmittelhandwerk, um Erklärungen für dieses Phänomen aufzuzeigen.

Schlüsselwörter: Passungsprobleme, Berufswahl, Fachverkäuferinnen bzw. Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk

1 Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt

Der Ausbildungsmarkt zeichnet sich vermehrt dadurch aus, dass das Angebot an Ausbildungsmöglichkeiten und die Nachfrage nach Ausbildungsstellen nicht zusammenpassen. Ein Zusammentreffen von offenen Stellen einerseits und sich nicht in Ausbildung befindenden potentiellen Auszubildenden andererseits wird als Passungsproblem bezeichnet. Passungsprobleme führen zu erfolglosen Akteurinnen und Akteuren auf beiden Seiten des Marktes. Ursache der Passungsprobleme sind sowohl regionale als auch berufliche Disparitäten zwischen Angebot und Nachfrage. Daneben können auch qualifikatorische und sektorale Ungleichgewichte die Lage auf dem Ausbildungsmarkt derart verschärfen, dass Passungsprobleme zunehmen (Matthes, Ulrich & Milde, 2017.). Zur Beschreibung des Phänomens der Passungsprobleme ziehen Matthes et al. (2017) unter anderem das Lebensmittelhandwerk als eine Quelle offener Ausbildungsstellen heran und als Pendant die über die Zahl der Ausbildungsstellen hinaus nachgefragten Berufe aus dem kaufmännischen Bereich.

> Berufliche Disparitäten zeigen sich darin, dass sich der Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze stark auf bestimmte Berufe konzentriert (gegenwärtig insbesondere im Lebensmittelhandwerk, der Gastronomie und dem Reinigungsgewerbe), während es zugleich viele Bewerber für andere Berufe gibt, die bei ihrer Lehrstellensuche erfolglos bleiben (gegenwärtig insbesondere im kaufmännischen und Medienbereich) (Matthes et al., 2017.).

1.1 Besetzungs- und Versorgungsprobleme

Passungsprobleme werden in primäre Versorgungsprobleme und primäre Besetzungsprobleme unterschieden. Diese Zusammenhänge verdeutlicht die Tabelle 1.

Tab. 1: Problemtypen auf dem Ausbildungsmarkt (Quelle: Matthes & Ulrich, 2014, S. 5)

		Zahl der erfolglosen suchenden Bewerberinnen und Bewerber	
		niedrig	**hoch**
Zahl der unbesetzten Lehrstellen	**niedrig**	**kein Problem**	**Versorgungproblem**
	hoch	**Besetzungsproblem**	**Passungsproblem**

Berufe mit Besetzungsproblemen zeichnen sich durch einen Überschuss an unbesetzten Stellen aus. Den Ausbildungsbetrieben fällt es schwer, geeignete Bewerberinnen und Bewerber für eine Ausbildung zu finden. Berufe mit Versorgungsproblemen weisen dagegen ein Defizit an Ausbildungsangeboten auf. Hier ist die Nachfrage größer als die Zahl angebotener Ausbildungsplätze. Steigen sowohl die Versorgungs- als auch die Besetzungsprobleme, nehmen die Passungsprobleme per definitionem zu (Matthes & Ulrich, 2014, S. 5). Es fällt auf, dass das Thema Passung in der berufspolitischen Diskussion einen großen Stellenwert einnimmt. Die sektoralen, qualifikatorischen und regionalen Passungsprobleme von Angebot und Nachfrage steigen und sind ein Indiz für zunehmende Schwierigkeiten am Ausbildungsmarkt, auf die schon im Berufsbildungsbericht von 2013 hingewiesen wird und die von der Bundesregierung seither als zentrale Herausforderung betrachtet werden (BMBF, 2013, S. 7; BMBF, 2017, S. 10, S. 66).

1.2 Besetzungsprobleme und erhöhte Vertragslösungsquoten im Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft

Unter den zehn Berufen mit besonders großen Besetzungsproblemen waren 2015 sechs Berufe aus dem Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft gelistet. Im Detail handelt es sich dabei um die Berufe Restaurantfachfrau bzw. Restaurantfachmann, Fleischerin bzw. Fleischer, Fachverkäuferin bzw. Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk, Fachfrau bzw. Fachmann für Systemgastronomie, Bäckerin bzw. Bäcker und Köchin bzw. Koch. Bei diesen Berufen haben sich die Besetzungsprobleme im Vergleich zum Vorjahr verschärft (BMBF, 2017, S. 68). Eine nähere Betrachtung der Bewerber-Stellen-Relation von Oktober 2015 bis September 2016 verdeutlicht die Situation in diesen Berufen: Auf 100 gemeldete betriebliche Stellen kommen im Bereich Hotellerie 56 Bewerberinnen und Bewerber, im Bereich Lebensmittelherstellung 48 Bewerberinnen und Bewerber und im Bereich Gastronomie 29 Bewerberinnen und Bewerber. Besonders stark betroffen ist der Bereich

Verkauf von Lebensmitteln. Hier kommen 18 Bewerberinnen und Bewerber auf 100 gemeldete Stellen (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2016, S. 5). Ausbildungsberufe mit Besetzungsproblemen weisen darüber hinaus eine überdurchschnittlich hohe Anzahl an Vertragslösungen auf und befinden sich seit Jahren konstant in der Gruppe mit den höchsten Quoten der vorzeitigen Vertragslösungen (Anbuhl & Gießler, 2016, S. 3).

Angesichts der beruflichen Disparitäten zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt stellte eine vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) herausgegebene Veröffentlichung die Frage: *„Warum nicht Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk anstelle von Kaufmann/-frau im Einzelhandel*?“ (Granato, Matthes, Schnitzler, Ulrich & Weiß, 2016). Beide Berufe sind typische Vertreter von zwei Problemtypen auf dem Ausbildungsmarkt. Im sehr beliebten kaufmännischen Beruf blieb 2015 jeder fünfte Bewerber bzw. jede fünfte Bewerberin erfolglos. Gleichzeitig blieb im Beruf Fachverkäuferin bzw. Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk jede dritte Ausbildungsstelle 2015 unbesetzt und weist damit einen starken Nachfragemangel auf (Granato et al., 2016, S. 2). Die unterschiedlich große Nachfrage nach beiden Berufen ist insofern besonders interessant, da die beiden Berufe ähnliche Tätigkeitsprofile aufweisen. Dies verdeutlicht Tabelle 1, in der die typischen Kompetenzen, die die Auszubildenden während ihrer Ausbildung erwerben, laut Angaben der Unternehmenshomepage der EDEKA-Gruppe aufgelistet sind. Hervorgehoben wurden die Merkmale, die sich überschneiden, wodurch deutlich wird, dass die Tätigkeitsprofile der beiden Berufe in vielen Punkten identisch sind und sich nur geringfügig unterscheiden. In Tabelle 2 wurde bewusst darauf verzichtet, eine ausführliche Übersicht auf Basis der Ausbildungsordnungen zu erstellen, um das Bild wiederzugeben, das sich den Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber bei ihrer Informationssuche bietet.

Tab. 2: Kompetenzen und Tätigkeitsmerkmale in den Berufen Kaufmann bzw. Kaufmann im Einzelhandel und Fachverkäuferin bzw. Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk (Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an EDEKA, 2017a; 2017b; 2017c)

Kauffrau bzw. Kaufmann im Einzelhandel	**Fachverkäuferin bzw. Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk**
• Sämtliche Tätigkeiten* des Einzelhandels kennen • **Alles rund um die Ware – von Einkauf über Verkauf bis hin zum Marketing** • **Alles über Beratung, Bedienung und Umgang mit Kunden**	• **Alles über Beratung, Bedienung und Umgang mit Kunden** • **Alles rund um die Kontrolle und Disposition der Lebensmittel** • **Sämtliche Abläufe des Verkaufs** von Fleisch- und Wurstwaren bzw. Brot und Backwaren (je nach Schwerpunkt) • Herstellen von dekorativen Platten und küchenfertigen Erzeugnissen (nur Schwerpunkt Fleischerei)

*Hinweis: Die oben genannten Informationen finden sich ohne nähere Erläuterung, bspw. was unter sämtlichen Tätigkeiten zu verstehen ist, auf den Internetseiten der Edeka Gruppe.

Wenn die Tätigkeitsprofile der beiden Berufe so ähnlich sind, warum wählen so viel weniger Menschen eine Ausbildung als Fachverkäuferin bzw. Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk? Der folgende Überblick über Bestimmungsfaktoren der Berufswahl soll hier Aufschluss geben.

2 Die Berufswahl von Jugendlichen

Die McDonald's Ausbildungsstudie aus dem Jahr 2015 untersuchte Wünsche, Erwartungen und Perspektiven junger Menschen im Alter von 15 bis unter 25 Jahren im Hinblick auf Ausbildung und Beruf. Als ein Ergebnis wurde festgehalten, dass jungen Menschen umfangreiche Informationen zur Berufswahl zur Verfügung stehen. Sie erhalten Informationen unter anderem durch die Schulen, die Berufsberaterinnen und Berufsberater der Bundesagentur für Arbeit oder über das Internet. Die Studie zeigt aber auch, dass rund sechs von zehn Jugendlichen die Fülle an beruflichen Optionen nicht als Erleichterung, sondern als Last empfinden. Die Eltern werden als wichtigste Verbündete der jungen Menschen in der ‚Generation Y' (Geburtsjahrgänge 1985-2000) beim Übergang vom Jugendalter ins Erwachsenenalter wahrgenommen und werden am meisten frequentiert, wenn die Berufsentscheidung ansteht. Die Ausbildungsstudie hat auch gezeigt, dass der Freundeskreis vor allem bei denjenigen, die ein duales Studium oder eine betriebliche Ausbildung aufnehmen wollen, einen großen Einfluss auf die berufliche Entscheidungsfindung hat (McDonald's Ausbildungsstudie, 2015, S. 7, S. 82).

Die unter 25-jährigen wünschen sich ein gutes Arbeitsklima, die Anerkennung ihrer Leistungen, die Sicherheit des Arbeitsplatzes, persönliche Erfüllung und eine Übereinstimmung des Berufs mit den eigenen Fähigkeiten. Erst dann folgen im Anforderungsprofil an den Beruf eine leistungsorientierte Bezahlung, gute Aufstiegsmöglichkeiten und ein hohes Einkommen. Einige dieser Wunschvorstellungen spiegeln sich auch in den Motiven für die Wahl des Ausbildungsbetriebs wider: 80 % der jungen Menschen setzen auf gute Übernahmechancen nach der Ausbildung, 62 % auf ein gutes Betriebsklima und 48 % wählen einen anerkannten Betrieb mit gutem Namen. Von einem möglichst hohen Ausbildungsgehalt macht nur jede vierte Schülerin bzw. jeder vierte Schüler die Wahl des Betriebes abhängig (McDonald's Ausbildungsstudie, 2015, S. 44, S. 67). Die McDonald's Studie bietet keine Anhaltspunkte dazu, wie wichtig die konkrete Höhe der Entlohnung nach Abschluss der Ausbildung in dem gewählten Beruf ist.

Linda Gottfredsons Theorie zur Berufswahl besagt, dass die Entscheidung für einen Beruf einem Passungsprozess unterliegt, der bereits in der frühen Kindheit beginnt. Die Wahl wird durch Eingrenzung der Wahlmöglichkeiten und durch Kompromissbildung bestimmt. Zufriedenheit ergibt sich aus einer guten Passung

von Wahl und Selbstkonzept, das besonders auf die Selbstwahrnehmung aufbaut (Gottfredson, 1981, S. 546). Diese Theorie integriert eine soziologische und eine psychologische Perspektive, denn der soziale Hintergrund, die Intelligenz und das Geschlecht sind wichtige Faktoren für das Selbstkonzept und die Art der Kompromisse, die eingegangen werden (Ratschinski, 2009, S. 52). Blaich & Frey (2016, S. 2) identifizieren als zentrale Handlungsorientierung bei der Berufswahl eine möglichst gute Passung zwischen den individuellen Wünschen oder Zielen und dem Ausbildungsberuf. Granato et al. (2016, S. 7) verweisen darauf, dass mit der Berufswahl der Aufbau einer anerkannten sozialen Identität angestrebt wird. Jugendliche gleichen also nicht nur ihr berufliches Selbstkonzept (z.B. Interessen) mit ihrem Berufskonzept ab, sondern legen auch großen Wert auf die beruflichen Rahmenbedingungen wie Einkommen, Entwicklungsperspektiven und Sozialprestige.

Bevorzugte Berufe sind für Jugendliche solche, die sie persönlich besonders anerkennungswürdig erscheinen lassen. Nach Eberhard, Scholz & Ulrich (2009, S. 7) sind dies solche Berufe, die auf intelligente, gebildete und einkommensstarke Personen hindeuten. Nach Gottfredsons Theorie lassen sich entsprechende Toleranz- und Akzeptanzgrenzen im Rahmen der Berufswahl identifizieren. Dabei werden vor allem das Prestige-Niveau der Berufe und die Geschlechtertradition zugrunde gelegt.

Für die Berufe Fachverkäuferin bzw. Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk und Kauffrau bzw. Kaufmann im Einzelhandel ergeben sich dabei unterschiedliche Bilder. Während der Beruf Kauffrau bzw. Kaufmann im Einzelhandel in der Zone akzeptabler Alternativen liegt, befindet sich der Beruf Fachverkäuferin bzw. Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk mit einem niedrigeren Prestige-Niveau unterhalb der Toleranzgrenze und ist mit Blick auf den Geschlechtstyp weitaus femininer besetzt (Ulrich, 2015, S. 16).

3 Berufswahl und Berufsbild der Fachverkäuferinnen bzw. Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk – Ergebnisse der qualitativen Erhebung

Bislang finden sich keine Studien zur Frage, warum sich junge Menschen für die Ausbildung als Fachverkäuferin bzw. Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk entscheiden. Die vorliegende qualitative Studie, in der Personen, die sich in der dualen Ausbildung befinden, befragt wurden, leistet einen Beitrag zur Erschließung dieser Thematik und bietet Ansatzpunkte für weitergehende Forschung.

Ziel der Analyse ist, die subjektive Sichtweise auf die Entscheidungsfindung der in Ausbildung zu Fachverkäuferinnen bzw. Fachverkäufern im Lebensmittelhandwerk befindlichen jungen Erwachsenen als Fallstruktur herauszuarbeiten. Erfragt wurde in Anlehnung an Gottfredson (1981) der individuelle Weg in die

Berufsausbildung und in diesem Zusammenhang das Folgen von Interessen, Empfehlungen und/oder Rollenvorbildern sowie im Anschluss daran die empfundene gesellschaftliche Wahrnehmung des Berufes und die Zukunftsperspektiven der Auszubildenden im Beruf.

Die Daten wurden während des Praxissemesters am Berliner Oberstufenzentrum Ernährung und Lebensmitteltechnik (Emil-Fischer-Schule) im Rahmen des Lernforschungsprojekts unter Leitung von Prof. Dr. Susann Fegter erhoben. Als Methode wurde das leitfragengestützte qualitative Interview gewählt. Befragt wurden acht Schülerinnen und Schüler aus drei Klassen im dritten Ausbildungsjahr zu Fachverkäuferinnen bzw. Fachverkäufern im Lebensmittelhandwerk. Die Stichprobe setzte sich aus je drei Schülerinnen und einem Schüler aus den beiden Schwerpunkten Bäckerei/Konditorei und Fleischerei zusammen. Die Interviews wurden im November und Dezember 2016 an der Emil-Fischer-Schule in Berlin geführt und dauerten zwischen vier und 13 Minuten. Die Teilnahme an der Studie war freiwillig.

Die Interviews folgten einem Interviewleitfaden. Der erste Teil umfasste Fragen zur Berufswahl, gefolgt von Fragen zur gesellschaftlichen Wahrnehmung des Berufes und abschließend wurden die Zukunftsperspektiven der Auszubildenden im Beruf Fachverkäuferin bzw. Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk erfragt. Für einen detaillierten Einblick in den Wortlaut der Fragen siehe Tabelle 3.

Tab. 3: Struktur des erstellten Interviewleitfadens (Quelle: eigene Darstellung)

Aufbau des Interviews	**Fragen an die Auszubildenden**
Teil 1: Fragen zur Berufswahl	Können Sie erzählen, wie es bei Ihnen zur Berufswahl Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk kam? Warum fiel die Wahl auf Bäckerei- bzw. Fleischereifachverkäuferin bzw. -fachverkäufer?
Teil 2: Fragen zur gesellschaftlichen Wahrnehmung	Wie reagierte Ihr Umfeld auf Ihre Berufswahl? Wie begegnen Ihnen Menschen im Zusammenhang mit Ihrem Beruf?
Teil 3: Frage zur Zukunftsperspektive	Wie stellen Sie sich die Zeit nach der Berufsausbildung vor?

Die Auswertung erfolgte mit Hilfe der Methode der *Grounded Theory*. Die Transkripte der Interviews wurden entsprechend analysiert, wobei Phänomene in den Daten entdeckt und Kategorien benannt wurden, die systematisch weiterentwickelt wurden (Strauss & Corbin, 1996, S. 50 ff.). „Entdeckungen sind das Ziel der Grounded Theory, deswegen muß die Datenerhebung – und das damit verbundene theoretische Sampling – so strukturiert werden, daß Entdeckungen ermöglicht werden!“ (Strauss & Corbin 1996, S.152).

Auf der Suche nach einem allgemeinen, beschreibenden Überblick über die Geschichten, wurde als Kern das Phänomen der Berufswahl mit den in diesem Zusammenhang bedeutsam gemachten Autoritätspersonen identifiziert.

Die folgende Darstellung entspricht der Interviewstruktur und beschreibt erst die Ergebnisse zum Fragenkomplex Berufswahl, gefolgt von der selbst empfundenen gesellschaftlichen Wahrnehmung und der Zukunftsperspektive der Auszubildenden.

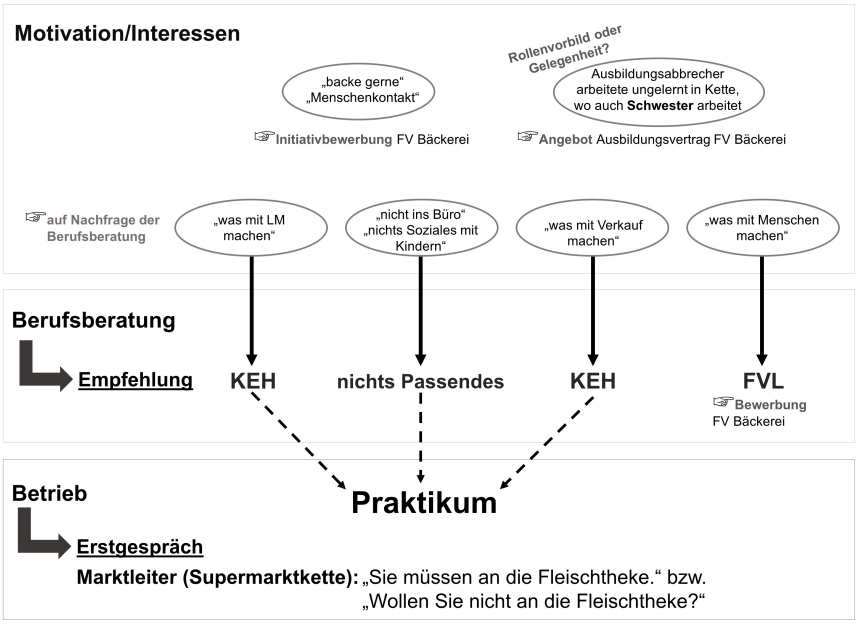
Berufswahlmotive

Beim Konzeptualisieren der Daten und dem Benennen von Phänomenen zeigte sich, dass die Befragten ähnliche Erfahrungen im Berufswahlprozess machten. Deshalb wurde das Zustandekommen der Entscheidung für den Ausbildungsberuf im weiteren Verlauf der Analyse fokussiert. Es zeigte sich, dass in zwei Fällen die Eltern im Prozess bedeutsam gemacht wurden, hingegen die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit in fast allen Fällen in Anspruch genommen wurde. Der Schulunterricht zum Thema Berufswahl wurde hierbei nicht thematisiert. Die Berufsberatung der Agentur für Arbeit empfahl laut Schilderungen der Befragten bei den Interessen *„was mit Lebensmittel machen“* und *„was mit Verkauf machen“*, die die Jugendlichen im Beratungsgespräch nannten, den Beruf Kauffrau bzw. Kaufmann im Einzelhandel. Eine Ausbildung zur Fachverkäuferin mit dem Schwerpunkt Bäckerei/Konditorei wurde nur ein Mal als Reaktion auf das von der Kandidatin geäußerte Interesse *„was mit Menschen machen“*, empfohlen. Andere Befragte schlossen im Beratungsgespräch bei der Nennung ihrer Interessen bestimmte Berufsfelder aus. Belege dafür sind die Äußerungen *„nicht ins Büro“* gehen zu wollen und *„nichts Soziales mit Kindern“* machen zu wollen. Nach Einschätzung der beiden Befragten, die diese Wünsche benannten, konnte die Berufsberatung keine in ihren Augen passende Empfehlung aussprechen. Stellenausschreibungen und Werbung von Supermarktketten sowie Gespräche mit dem sozialen Umfeld beeinflussten sie soweit, dass sie sich um eine Ausbildung bei einer Supermarktkette bewarben, um Kauffrau bzw. Kaufmann im Einzelhandel zu werden.

Die Befragten bestätigten, dass es bei den meisten Unternehmen üblich ist, zunächst ein Praktikum zu absolvieren, bevor den Bewerberinnen bzw. Bewerbern ein Ausbildungsvertrag angeboten wird. Daher ging es beim persönlichen Erstkontakt mit den Verantwortlichen im Betrieb zunächst um die Rahmenbedingungen dieses Praktikums. Die drei befragten Bewerberinnen und Bewerber, die sich in einer Filiale einer Supermarktkette um eine Ausbildung als Kauffrau bzw. Kaufmann im Einzelhandel beworben hatten, berichteten, dass sie im Erstgespräch zu ihrer Einstellung zum Arbeiten an der Fleischtheke befragt wurden. Ihnen wurde anschließend ein Praktikum und ein Ausbildungsvertrag als Fachverkäuferin bzw. Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk mit dem Schwerpunkt Fleischerei in

Aussicht gestellt, nicht aber der gewünschte Ausbildungsgang Kauffrau bzw. Kaufmann im Einzelhandel.

Ein Ablaufschema zur Berufswahl, das die Aussagen der Befragten zusammenfasst, stellt Abbildung 1 dar.



KEH steht für Kauffrau bzw. Kaufmann im Einzelhandel
FVL für Fachverkäuferin bzw. Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk

Abb. 1: Ein Ablaufschema zur Berufswahl (abgeleitet aus Fragekomplex 1 der geführten Interviews) (Quelle: eigene Darstellung)

Auf erster Ebene werden die von den Befragten aufgeführten Interessen und ihre Motivation in den Ovalen aufgeführt. Zwei der Befragten haben sich davon ausgehend initiativ beworben bzw. ihnen wurde über Beziehungen eine Ausbildung angeboten. Die weiteren Interessen wurden im Zuge der Berufsberatung auf Nachfrage der Beraterinnen und Berater geäußert.

Von acht Befragten hatten vier ursprünglich vor, einen anderen Beruf zu ergreifen; nämlich Kauffrau bzw. Kaufmann im Einzelhandel zu werden. An unterschiedlichen Stellen im Prozess der Berufswahl wurden von den Befragten Autoritätspersonen benannt. Besonders markant waren hier die Marktleiter der Supermärkte, die die Ausbildungssuchenden zu ihrem jetzigen, und damit einem anderen als dem ursprünglich angedachten Beruf leiteten. Auch die Akteurinnen und Akteure der Berufsberatung wurden im Suchprozess bedeutsam gemacht. Die Eltern oder andere Vertrauenspersonen machten nur zwei Befragte bedeutsam.

Das Erstgespräch und die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit können aus den Schilderungen der Befragten als zwei bedeutsame Momente für die Berufswahl identifiziert werden. Beide Punkte müssen jedoch als ‚Blackbox' bezeichnet werden, da aus den Interviews nicht hinreichend hervorging, welchen Einfluss Vertrauens- oder Autoritätspersonen wie Berufsberaterinnen und Berufsberater und Marktleiter tatsächlich auf den Wahlprozess der jungen Menschen nehmen. Außerdem bleibt offen, welchen Richtlinien, Vorgaben oder Überzeugungen diese Akteurinnen und Akteure bei ihren Empfehlungen folgen.

Empfundene gesellschaftliche Wahrnehmung

In Bezug auf die gesellschaftliche Wahrnehmung zeigte sich, dass die meisten eine positive Reaktion auf die Berufswahl durch das Umfeld betonten. Eine Befragte deutete in ihren Ausführungen anfängliche Skepsis an, die sich zu „ganz gut" wandelte. Auffällig ist, dass viele Befragte im Zusammenhang mit der Frage nach den Reak-tionen des Umfelds das Adverb *eigentlich* in Verbindung mit einem positiven Adjektiv verwenden. Ähnlich wie bei dem Wort *ganz* gibt es für *eigentlich* mehrere Lesarten (vgl. „ganz gut" für einigermaßen gut). In der Lesart „kennzeichnet einen meist halbherzigen, nicht überzeugenden Einwand" (Duden 2017), lassen sich die zunächst positiv erscheinenden Aussagen aus drei Gesprächen grundsätzlich in Frage stellen. Zwei Belege aus zwei unterschiedlichen Interviews sollen diesen Rückschluss verdeutlichen:

- „Also mein Umfeld hat **eigentlich** positiv reagiert, weil die auch stolz darauf waren, dass ich endlich was gefunden habe."
- „Naja, so – **eigentlich** – naja – in meinem Freundeskreis jetzt so interessiert das **eigentlich** keinen, wer was macht. (…) Also da wird auch irgendwie keiner runtergestuft oder hochgesetzt, wenn er jetzt sag ich mal einer bei BMW arbeitet oder so, oder bei Mercedes. Da werden **eigentlich** keine Abstriche gemacht."

In der letzten Aussage werden zwei international bekannte Unternehmen explizit erwähnt. Diese Äußerung wurde von einem männlichen Befragten getätigt, der seine erste Ausbildung „aus persönlichen Gründen", nachdem er im Betrieb „nicht mehr klar gekommen" sei, abgebrochen hat. Vermutlich handelte es sich dabei um eine Ausbildung im Berufsfeld Fahrzeugtechnik, welches von jungen Männern als sehr interessant empfunden wird und bei der Ausbildungswahl sehr beliebt ist (McDonald's Ausbildungsstudie, 2015, S. 49). Bei diesem Befragten stellt sich neben der Frage nach dem Prestigestreben auch die Frage nach dem Motiv „Rollenvorbild". Nach der Vertragslösung mit dem ersten Ausbildungsbetrieb arbeitete er als Verkäufer in der Bäckereikette, in der auch seine Schwester beschäftigt ist und erhielt das Angebot eines Ausbildungsvertrags. Im weiteren Gesprächsverlauf wird deutlich, dass der Bestimmungsgrund für die Wahl eher die Möglichkeit

durch eine bekannte Person in die Ausbildung zu kommen, hier die Schwester, sein könnte und weniger das Vorbild selbst. Die Frage Rollenvorbild oder Gelegenheit kristallisierte sich immer mehr in Richtung Gelegenheit heraus. Ein weiteres Indiz dafür, dass es nicht das Interesse am Beruf selber oder die Vorbildfunktion der Schwester sind, zeigt seine Vorstellung nach seiner Ausbildung in den Einzelhandelsberuf bei einer großen Discounterkette zu wechseln und dort als Kaufmann im Einzelhandel beschäftigt zu sein. Seine Bindung zum derzeit gelernten Beruf ist daher gering ausgeprägt, wohingegen sein Prestigestreben bezeichnend ist.

Im Sinne der Grounded Theory, bei der es um das Aufdecken von Vorkommnissen geht, ohne dass diese vorher explizit ausgewählt wurden (Corbin & Strauss, 1996, S. 149), wurde die Entdeckung des Motivs des Ergreifens von Gelegenheiten bei der Berufswahl weiterverfolgt, sodass auch die anderen Transkripte daraufhin untersucht wurden. Die Analyse der Interviews bestätigt, dass Ausbildungsangebote als Gelegenheiten angenommen wurden, ohne dass diese wirklich hinterfragt wurden. Befragte haben entweder direkt dem Angebot des Marktleiters zur Ausbildung als Fachverkäuferin im Bereich Fleischerei zugestimmt oder erhielten Zeit zum Überlegen, ohne diese wirklich zu nutzen: „da hab ich nicht lang drüber nachgedacht und jetzt isses so."

Bezogen auf die Wortwahl werden in diesem Zusammenhang zwei Phänomene als besonders interessant charakterisiert: die Verwendung der Wörter *spontan* und *Zufall:*

- „das war eher spontan, dass ich Gefallen (am Beruf Fachverkäufer im Bereich Fleischerei) gefunden hab"
- „das war eigentlich total spontan. Ich wollt Kauffrau im Einzelhandel werden und dann meinte der Chef: *ja, wollen Sie nicht Fachverkäuferin (im Bereich Fleischerei) werden?*"
- „ich war bei der Agentur für Arbeit und dann wurden mir verschiedene Vorschläge geschickt, per Post oder auch von da gleich mitgegeben und dann hab' ich mich da bei meinem Betrieb (Bäckerei/Konditorei) jetzt beworben, so ganz spontan"

In zwei anderen Gesprächen ist die Rede davon, dass die Berufswahl „eigentlich Zufall" war.

An den Beispielen wird deutlich, dass sich die These nach dem Aufgreifen von *Gelegenheiten* um den Faktor *wenig Aufwand* erweitern lässt.

Angesichts der Tatsache, dass die befragten Auszubildenden im dritten Lehrjahr kurz vor dem Abschluss der Ausbildung stehen, stellt sich die Frage, ob die im Gesprächsverlauf auszumachenden Widersprüche darauf hindeuten, dass sich die Befragten mit ihrer Berufswahl arrangieren. Dafür spricht, dass die Befragten Kontraste zu anderen Berufen setzen, die immer auch eine positive Konnotation des eigenen Ausbildungsberufs implizieren. Sie heben sich bspw. vom Beruf Kauffrau

bzw. Kaufmann im Einzelhandel ab, wo es hauptsächlich darum ginge den ganzen Tag auszupacken oder zu kassieren und sehen in ihrem Beruf vor allem mehr Abwechslung. Wie bereits erwähnt, schlossen zwei junge Frauen bestimmte soziale Berufe und kaufmännische Büroberufe[1] aus. Als Begründung für den eigenen Beruf machen die Befragten eine Unterscheidung zu Altersgenossen im Umfeld deutlich: „die meisten aus meiner ehemaligen Klasse, die sind alle in soziale Bereiche, also Kindergarten oder irgendwie so was“ oder begründen ihre Wahl mittels mangelnder Alternativen, wonach bei einer Entscheidung gegen eine Bürotätigkeit „nicht viel übrig“ bleibe. Studien zeigen, dass junge Frauen unter anderem soziale Berufe und Berufe mit vorrangigen Bürotätigkeiten attraktiv finden (McDonald's Ausbildungsstudie, 2015, S. 48 f.) und bestätigen die Motive gewollter Gegensätzlichkeit und empfundener Alternativlosigkeit.

Auffällig ist, dass die Befragten ihre Entscheidung für den jeweiligen Schwerpunktbereich (Bäckerei/Konditorei oder Fleischerei) durch ihre persönlichen Neigungen begründen. Aussagen wie z.B. „ich esse nicht gerne Fleisch und sehe nicht gerne Blut“ und „Bäckerei ist genau mein Ding und ich bin eine totale Frühaufsteherin“ versus „ich mag Fleisch“ und „bei Fleisch wohler fühle als wenn ich den ganzen Tag da Zuckerschnecken und sonst was vor mir liegen hab“, wurden hierbei aufgeführt.

Zukunftsperspektive

Für die eigene Zukunft betonen diejenigen, die planen im Beruf zu bleiben, dass sie eine Stelle als bspw. Abteilungsleitung anstreben. Diese Position ist mit einem höheren Gehalt sowie steigendem Prestige verbunden. Auffällig ist, dass der Faktor Lohn von den Befragten an keiner Stelle erwähnt und auch nicht als Entscheidungsfaktor genannt wurde, obwohl es wie eingangs beschrieben (Eberhard et al., 2009) für Jugendliche durchaus Bedeutung hat, einen Beruf zu wählen, den auch einkommensstarke Personen ausüben.

4 Erste Einblicke in die Blackbox „Erstgespräch mit Marktleitern“

Im Anschluss an die Auswertung der Interviews wurde ein Expertengespräch mit Jens Kettler, dem Geschäftsführer der EDEKA-Juniorengruppe geführt, der unter anderem für die Mitarbeiterentwicklung im Einzelhandel verantwortlich ist. Ziel war es, offene Fragen in Bezug auf die Rekrutierung und Einstellung von Auszubildenden zu klären und dabei insbesondere Einblicke in die Erstgespräche sowie die Unterschiede zwischen den beiden Berufsbildern Fachverkäuferin bzw. Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk und Kauffrau bzw. Kaufmann im Einzelhandel zu erhalten. In diesem Zusammenhang bestätigte er, dass das Verfahren, Bewerberinnen und Bewerber als Kauffrau bzw. Kaufmann im Einzelhandel auf

Fachverkäuferstellen zu lenken in der Branche bekannt und aufgrund mangelnder Bewerbungen gängige Praxis einzelner Marktleiterinnen und Marktleiter sei.

In Bezug auf die Außenwahrnehmung der Fachverkäuferinnen bzw. Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk bestätigte er den von den Befragten geäußerten Wahrnehmungsgap hinsichtlich der Wichtigkeit der Fachverkäuferinnen bzw. Fachverkäufer. Sie würden extern nicht entsprechend geschätzt, wohingegen ihre interne Bedeutung, gerade im Hinblick auf die fachkundige Beratung der Kunden, unumstritten sei. Um diesen Stellenwert zu verdeutlichen, mache die EDEKA-Gruppe in der Regel keine Unterschiede zwischen der Entlohnung von Fachverkäuferinnen bzw. Fachverkäufer und Kauffrauen bzw. Kaufmännern im Einzelhandel. Um eine ausreichende Anzahl an Bewerbungen sicherzustellen und um den Besetzungsproblemen entgegenzuwirken machte er deutlich: „Schulische Differenzierung geht nicht mehr. Es gilt jeden zu erreichen, der sich vorstellen kann im Lebensmitteleinzelhandel zu arbeiten“ (J. Kettler, persönliche Kommunikation, 3. Februar 2017).

Damit spricht er sich eindeutig gegen die meist noch gängige differenzierte Zielgruppenansprache[2] der beiden Berufe aus, der zufolge Fachverkäuferinnen bzw. Fachverkäufer zu Beginn ihrer Ausbildung über einen geringeren Bildungsabschluss verfügen als Kauffrauen bzw. Kaufmänner im Einzelhandel, die meist mindestens einen mittleren Schulabschluss vorweisen können.

Als weitere Maßnahme zur Gewinnung von Auszubildenden im Lebensmittelbereich könne die Einführung der exklusiven EDEKA-Ausbildung zum „Frischespezialisten“ betrachtet werden, die in Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer Köln läuft. Dazu nehmen die Auszubildenden über den Zeitraum der dreijährigen Berufsausbildung zusätzlich an sechs Seminarwochen mit Fokus Lebensmittel teil. Am Ende der Ausbildung verfügen die Kandidatinnen und Kanditaten über zwei Abschlüsse: Kauffrau bzw. Kaufmann im Einzelhandel und Frischespezialistin bzw. Frischespezialist (IHK).

Entsprechend des Images des Unternehmens sollen Beraterinnen und Berater in allen Bereichen des Lebensmittelhandels ausgebildet werden. Neben dem Bereich Trockensortiment, der vor allem in der Ausbildung als Kauffrau bzw. Kauffrau im Einzelhandel thematisiert wird und den Bedienbereichen, wo derzeit vorrangig Fachverkäuferinnen bzw. Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk ausgebildet werden, umfasse die Ausbildung zum Frischespezialisten darüber hinaus auch die Bereiche Milch- und Molkereiprodukte, Obst und Gemüse sowie Wein.

5 Fazit

Studien zeigen, dass Jugendliche soziale Anerkennung erfahren möchten und für diesen Zweck ihre Berufswahl instrumentalisieren (Granato et al. 2016, S. 7). Angesichts der zunehmenden Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt und der

damit verbundenen Herausforderungen für Bewerberinnen und Bewerber und Ausbildungsbetriebe sind Forschungsvorhaben notwendig, die Aufschlüsse darüber geben, wie zukünftig beiden Akteuren und ihren Wünschen und Bedürfnissen bestmöglich entsprochen werden kann. Bekannt ist, dass Jugendliche zwar Informationen durch die Schulen, die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit oder über das Internet erhalten können, aber vor allem auch auf die Einschätzung von Vertrauenspersonen setzen.

> Die Jugendlichen müssen im Lebensabschnitt zwischen dem Abschluss einer allgemein bildenden Schule und der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit mehrere Entscheidungen treffen. Dabei können sie nur wenig auf eigene Erfahrungen zurückgreifen, so dass zu fragen ist, woher die Jugendlichen die benötigten Hilfestellungen erhalten und wie intensiv die verschiedenen Instanzen an diesem Entscheidungsprozess beteiligt sind. (Pätzold, 2008, S. 595)

Zur Lösung der aktuellen Passungsprobleme sind tiefergehende Einblicke in die vielfältigen Prozesse der Berufswahl notwendig.

In der durchgeführten Studie tritt außerdem die Bedeutung von Autoritätspersonen und peer-groups im Berufswahlprozess in den Vordergrund. Ihr Einfluss ist von der selbst entwickelten Ich-Identität der Jugendlichen abhängig. Ist eine autonome und stabile Ich-Identität noch nicht entwickelt, was entwicklungspsychologisch erst am Ende der Adoleszenz der Fall ist, kann es zu „unreflektierten Übernahmen äußerer Wertvorstellungen und Maßstäbe“ kommen (Büchter & Christe, 2014, S. 14).

Die hier vorgestellte Befragung der Auszubildenden zu Fachverkäuferinnen bzw. Fachverkäufern im Lebensmittelhandwerk verdeutlicht, dass in einigen Fällen die Vermutung einer unreflektierten oder wenig reflektierten Übernahme naheliegt. Die Auswertung der geführten Interviews zeigt, dass insbesondere die Rolle zweier Akteure im Prozess intensiv untersucht werden sollte: die Rolle der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit und die Rolle der Marktleitungen beim Erstgespräch. Weitergehende Forschung ist in dem Feld daher insbesondere mit Fokus auf diese Akteure erkenntnisversprechend.

Eine Möglichkeit das Besetzungsproblem zu verringern ist, die Attraktivität des Berufs Fachverkäuferin bzw. Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk zu steigern. Vor dem Hintergrund der auch in den Einzelinterviews offengelegten Bedeutung sozialer Anerkennung des erwählten Berufs scheint ein Imagewandel erfolgversprechend. Die von den Befragten deutlich gemachten positiven Aspekte der eigenen beruflichen Tätigkeit wie Kundenkontakt und das hohe Maß an Abwechslung im Beruf waren den Interviewten selbst vor Beginn ihrer Ausbildung nicht deutlich. Nun nutzen sie genau diese Tätigkeitsbeschreibungen, um sich von anderen Berufen abzugrenzen. Diese als ‚besonders‘ empfundenen Handlungen könnten dazu dienen, den Beruf gesellschaftlich aufzuwerten und dadurch für Jugendliche attraktiv zu machen.

Anmerkungen

1) Soziale Berufe und kaufmännische Büroberufe sind 2 von 54 Berufsfelder laut BIBB-Definition (Tiemann, Schade, Helmrich, Hall, Braun et al., 2008).
2) Die Internetseite der Bundesagentur für Arbeit weist bezüglich der Zugangsvoraussetzungen für die Ausbildung darauf hin, dass die meisten Bewerberinnen und Bewerber zu Fachverkäuferinnen bzw. Fachverkäufern im Lebensmittelhandwerk über einen Hauptschulabschluss verfügen, während die Bewerberinnen und Bewerber für den Beruf Kauffrau bzw. Kaufmann im Einzelhandel über einen mittleren Bildungsabschluss verfügen (Bundesagentur für Arbeit, 2017a, 2017b).

Literatur

Anbuhl, M. & Gießler, T. (2016). *Hohe Abbrecherquoten, schlechte Prüfungsergebnisse: Viele Betriebe sind nicht ausbildungsreif. DGB-Expertise zu den Schwierigkeiten der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen.* http://www.dgb.de/themen/++co++c9abbdba-0877-11e6-8e3b-52540023ef1a

Blaich, I. & Frey, A. (2016). Berufsorientierung als Identitätsmagnet: Konzeptionelle Überlegungen zur Vorhersagbarkeit von Berufswahlprozessen. *bwp@* Spezial 12, 1-18. http://www.bwpat.de/spezial12/blaich_frey_bwpat_spezial12.pdf

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2013). *Berufsbildungsbericht*. Bonn. http://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2013.pdf

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung. (2017). *Berufsbildungsbericht.* Bonn. http://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2017.pdf

Büchter, K. & Christe, G. (2014). Berufsorientierung: Widersprüche und offene Fragen. *BWP*, 43(1), 12-15.

Bundesagentur für Arbeit (2017a). *Zugang zur Ausbildung Fachverkäufer/in – Lebensmittelhandwerk.* https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/kurzbeschreibung&dkz=50920

Bundesagentur für Arbeit (2017b). *Zugang zur Ausbildung Kaufmann/-frau – Einzelhandel.* https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/kurzbeschreibung&dkz=6580

Duden (2017). *Eigentlich.* http://www.duden.de/rechtschreibung/eigentlich_tatsaechlich_echt

Eberhard, V., Scholz, S. & Ulrich, J. G. (2009). Image als Berufswahlkriterium: Bedeutung für Berufe mit Nachwuchsmangel. *BWP*, 38(3), 9-13.

EDEKA (2017a). *Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk (Fleischwaren).* https://ausbildung.edeka/beruf/fachverkaeufer_-in_im_lebensmittelhandwerk__fleischwaren_.jsp

EDEKA (2017b). *Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk (Backwaren).* https://ausbildung.edeka/beruf/ fachverkaeufer_-in_im_lebensmittelhandwerk__backwaren_.jsp

EDEKA (2017c). *Kaufmann/-frau im Einzelhandel.* https://ausbildung.edeka/beruf/kaufmann_-frau_im_einzelhandel.jsp

Gottfredson, L. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, Vol 28(6), Nov 1981, 545-579. http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545

Granato, M., Matthes, S., Schnitzler, A., Ulrich, J. G. & Weiß, U. (2016). Warum nicht „Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk" anstelle von „Kaufmann/-frau im Einzelhandel"?: Berufsorientierung von Jugendlichen am Beispiel zweier verwandter und dennoch unterschiedlich nachgefragter Berufe. In *BiBB Report,* 1-16. http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/7890

Matthes, S. & Ulrich, J. G. (2014). Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt. *BWP*, 43(1), 5-7.

Matthes, S., Ulrich, J. G. & Milde, B. (2017). Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt. www.bibb.de/de/33214.php

McDonald's Ausbildungsstudie (2015). *Entschlossen unentschlossen: Azubis im Land der (zu vielen) Möglichkeiten. Eine Repräsentativbefragung junger Menschen im Alter von 15 bis unter 25 Jahren.*

Pätzold, G. (2008). Übergang Schule – Berufsausbildung. In W. Helsper & J. Böhme (Hrsg.), *Handbuch der Schulforschung* (2. Aufl., S. 598-610). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Ratschinski, G. (2009). *Selbstkonzept und Berufswahl: Eine Überprüfung der Berufswahltheorie von Gottfredson an Sekundarschülern*. Münster: Waxmann.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit. (2016). *Bewerber-Stellen-Relation ausgewählter Berufsgruppen: Oktober 2015 bis September 2016.* https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/ Ausbildungsmarkt/generische-Publikationen/ AM-kompakt-Ausbildungsmarkt-2015-2016-Abbildungen.pdf

Strauss, A. & Corbin, J. (1996). *Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung.* Weinheim: Beltz/PVU.

Tiemann, M., Schade, H.-J., Helmrich, R., Hall, A., Braun, U. & Bott, P. (2008). *Berufsfeld-Definition des BIBB.* http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_BIBB-Berufsfelder_010508.pdf

Ulrich, J. G. (2015). *Wenn Angebot und Nachfrage nicht mehr zusammenfinden. Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt und ihre Ursachen: ein Deutungsversuch. Vortrag an der Universität Konstanz am 26. Juni 2015.* www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_ID_8475_Ulrich_Uni_Konstanz_2015.pdf

Verfasserinnen

Julia Maria Siéber & Prof.[in] Dr. Nina Langen

Technische Universität Berlin – Institut für Berufliche Bildung und Arbeitslehre
Fachgebiet Bildung für Nachhaltige Ernährung und Lebensmittelwissenschaft

Marchstraße 23, MAR 1-1
D-10587 Berlin

E-Mail: julia.m.sieber@campus.tu-berlin.de
nina.langen@tu-berlin.de
Internet: www.b-nerle.tu-berlin.de