

**Forschungsprojekt Nr. 248/14:  
Erziehung durch und zur Arbeit? Männlichkeit, Integration und  
Arbeit in Einrichtungen der stationären Jugendhilfe.**

Schlussbericht zu Händen des Staatssekretariats für Bildung,  
Forschung und Innovation SBFJ

Tobias Studer

Sevda Güneş

Gisela Hauss

Institut für Integration und Partizipation der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW

Gefördert durch das Bundesprogramm Chancengleichheit an den FH (2013 - 2016) des SBFJ

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1</b>	<b>Ausgangslage und Fragestellung</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Forschungsdesign, Methode und Daten</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Praxis der Institutionen</b>	<b>7</b>
3.1	Gemeinsamkeiten und Unterschiede	7
3.2	Fallvignette Ruben – Einblick ins Alltagsleben	10
3.3	Institution Wiesen: Habituelle Vergewisserung in einem homosozialen Raum	12
3.4	Institution Linden: „Dranbleiben“ und „Durchziehen“ – Training für den Arbeitsmarkt	17
3.5	Institution Eschen: Aktivierung im Vorraum des ersten Arbeitsmarktes	23
3.6	Institution Buchen: Das Matchen von Arbeit mit den Fähigkeiten der Jugendlichen	28
<b>4</b>	<b>Übergreifende Ergebnisse</b>	<b>34</b>
<b>5</b>	<b>Sozialpädagogik, Arbeit und Männlichkeit. Ein Ausblick</b>	<b>41</b>
<b>6</b>	<b>Outputdaten und Vernetzung</b>	<b>43</b>
<b>7</b>	<b>Literatur</b>	<b>45</b>
<b>8</b>	<b>Anhang</b>	<b>48</b>
8.1	Tabellenverzeichnis	48
8.2	Transkriptionsregeln	48

# 1 Ausgangslage und Fragestellung

Das Forschungsprojekt fragt nach dem Verhältnis von Arbeit, Integration und Männlichkeit im Kontext der stationären Jugendhilfe. Die analytische Aufmerksamkeit liegt dabei auf drei Themenfeldern: Erstens wird eine Gender-Perspektive eingenommen, wobei die Konstruktion von Männlichkeit interessiert. Gezeigt wird, wie Männlichkeit in biographisch belasteten Situationen sowie in institutionellen Abhängigkeiten hergestellt wird. Zweitens rücken durch den spezifischen institutionellen Rahmen die stationären Angebote der Berufsbildung für Jugendliche und junge Erwachsene<sup>1</sup> in den Fokus. Damit hat die Forschung Pioniercharakter. Bisherige Forschungen zur Arbeitsintegration konzentrieren sich auf Programme, die im Kontext von Sozialhilfe und Arbeitslosenversicherung angesiedelt oder als Übergänge zwischen Schulabschluss und Ausbildung oder Ausbildung und Beruf konzipiert sind (vgl. bspw. Ryter und Schaffner 2015). Die Forschung untersucht einen Bereich, in welchem Arbeit und Wohnen kombiniert werden. Drittens leistet das Projekt einen Beitrag zum Verständnis von Männlichkeitskonstruktionen vor dem Hintergrund des aktuellen Wandels der Arbeitsgesellschaft. In den von uns untersuchten Jugendheimen sowie in den Lebensläufen der männlichen Auszubildenden lassen sich Prekarisierungsprozesse der Arbeitsgesellschaft „on the ground“ beobachten.

Die Ergebnisse des Projektes beantworten die Fragestellungen, welche Bedeutung Arbeit in den untersuchten Einrichtungen für männliche Jugendliche hat und welche Bedeutungsmuster für die Professionellen in den Institutionen im Kontext von Arbeit handlungsleitend sind. Der folgende Bericht ist so aufgebaut, dass in einem ersten Schritt das methodische Vorgehen dargestellt wird (Kapitel 2). Hierbei werden auch Hinweise auf die erhobenen Daten gemacht. Das Kapitel 3 setzt sich mit der Praxis in Bezug auf Arbeit und Männlichkeit in den vier untersuchten Institutionen auseinander. Anschliessend werden die Ergebnisse über die vier Institutionen übergreifend dargestellt (Kapitel 4), bevor im Kapitel 5 abschliessende Überlegungen und ein Ausblick formuliert werden. Im Kapitel 6 werden die aus diesem Projekt hervorgehenden Outputdaten im Rahmen von Referaten, Workshops und Artikeln aufgeführt und auf die Vernetzung mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Zusammenhang mit dem Thema Männlichkeit und Arbeit hingewiesen.

## 2 Forschungsdesign, Methode und Daten

Das Forschungsprojekt war als eine qualitative Untersuchung angelegt, welche nicht auf eine statistische Repräsentativität, sondern auf typologische Generalisierungen der Ergebnisse abzielt. Das Vorgehen orientierte sich am Ansatz der Grounded Theory nach Strauss und Corbin (1996), der auf systematischen Vergleichen und einer iterativ-zyklischen Verschränkung von Datenerhebung und Datenanalyse basiert. Wir haben vier Jugendheime ausgewählt, welche interne Berufsausbildungen anbieten. Die untersuchten Institutionen decken einen

---

1 Im Folgenden wird der Einfachheit halber meistens von Jugendlichen gesprochen, auch wenn es sich dabei - gemessen am juristischen Mündigkeitsalter - teilweise auch um junge Erwachsene handelt. Es wird damit auch eine Zuschreibung aus dem Feld übernommen, dass es sich um "Jugend"-Heime handelt. Ausserdem wird im Diskurs um Jugend als Generationenverhältnis von einer Verlängerung der Jugendphase bis ins dritte Jahrzehnt ausgegangen (vgl. bspw. Schäfers und Scherr 2005).

weiten Bereich ab, da sie hinsichtlich der folgenden Kriterien kontrastierend ausgewählt wurden: Die Institutionen unterscheiden sich erstens hinsichtlich ihres internen Wohnangebots an offenen, halboffenen und geschlossenen Wohngruppen. Es wurden zweitens Institutionen berücksichtigt, in denen sowohl straf- als auch zivilrechtliche Platzierungen vorgenommen werden. Drittens gingen wir in der Untersuchung davon aus, dass die in den Institutionen adressierten Jugendlichen über unterschiedliche kognitive und soziale Ressourcen verfügen. Als viertes Kriterium galt die Variation im Hinblick auf die angebotenen Berufsausbildungen in den Institutionen. Einige Institutionen stellen ein breites Angebot an Ausbildungen zur Verfügung, während sich andere auf bestimmte Berufe spezialisieren. Im Sinne des theoretischen Samplings sind wir nicht von einem vorab bestimmten Plan zur Auswahl von Situationen und Ereignissen ausgegangen, sondern haben uns prozessual und kontrastierend über die fortschreitende Analyse des Datenmaterials dem Feld genähert (Strauss und Corbin 1990, 1996). Diese Vorgehensweise ermöglichte eine Anpassung bei der Auswahl der vierten Institution. Aus der Analyse heraus ergab sich, dass der Bereich der einfachen Arbeit weniger im Vordergrund war und dass er sich im Arbeitsbereich des Recyclings besonders gut zeigen lässt.

Wir orientierten uns in der Datenerhebung an der Methode der Ethnografie (Breidenstein et al. 2013). Die Konturierung des Forschungsgegenstands wird in dieser Methode über verschiedene Felder hinweg hergestellt und ergibt sich erst im Laufe der Forschung. Bei einer Ethnographie variieren Dauer und „Tiefenschärfe“ der Beobachtung je nach Beschaffenheit des Feldes zwischen längeren Feldaufenthalten und episodischen Teilnahmen an theoretisch relevanten Ereignissen (Nadai und Maeder 2009). Die Beobachtung war als offene teilnehmende Beobachtung angelegt, in der die Rolle der Forschenden gegenüber den Jugendlichen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern transparent gemacht wurde (Flick 2007 (1995), S. 281ff.). Ein wichtiges Element der teilnehmenden Beobachtung waren informelle Gespräche, die eine primäre Datenquelle darstellten. Die mit der teilnehmenden Beobachtung aufgenommenen Beobachtungsnotizen wurden durch ethnographische Interviews ergänzt, die sich auf Deutungsmuster und Handlungsstrategien der Befragten beziehen.

Die Ausgestaltung der teilnehmenden Beobachtung sowie der durchgeführten Interviews wurde mit den jeweiligen Institutionen abgesprochen.<sup>2</sup> Sowohl die Beobachtungen wie auch die ethnografischen Interviews wurden von Sevda Güneş durchgeführt. In allen vier Institutionen bestand eine grosse Bereitschaft, der Forscherin den Zugang zu den Arbeitsbereichen zu ermöglichen. Die konkrete Ausgestaltung des Zugangs erfolgte in den jeweiligen Institutionen unterschiedlich (vgl. hierzu die nachfolgende Tabelle 1 zu den erhobenen Daten): Während bei drei Institutionen eines oder mehrere vorbereitende Treffen mit der Heimleitung stattfanden, wurde in der vierten Institution ein Treffen mit allen Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Jugendlichen organisiert, an welchem das Forschungsprojekt vorgestellt wurde. In allen Institutionen gelang es Sevda Güneş einen Zugang zu Jugendlichen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu finden und entsprechend gehaltvolle Feldnotizen und Interviews zu generieren. Der Forschungskontext war dadurch geprägt, dass sie als Forscherin am Alltag der

---

<sup>2</sup> Vgl. zur Datenerhebung den Zwischenbericht zu Händen des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFİ (eingereicht im Dezember 2015).

Jugendlichen im Arbeitsbereich teilnahm. Eine Frau zu sein in weitgehend homogen männlich organisierten Institutionen erwies sich hierbei als aufschlussreich. Sevda Güneş wurde gleichzeitig als Frau und Forscherin und als Teil der Alltagswelten der Jugendlichen (z.B. gleicher Ort, gleiche Arbeits- und Pausenzeiten, gleiche Arbeitskleidung) adressiert.

Die Datenerhebung in den vier Institutionen erfolgte zwischen Juni 2015 und Juli 2016 und dauerte in den jeweiligen Institutionen zwischen 4 und 12 Tagen. Die nachfolgende Übersichtstabelle verdeutlicht die Fülle an erhobenen Daten: Neben 25 Interviews mit Mitarbeitern und Jugendlichen wurden 283 Seiten Feldnotizen erhoben und analysiert.<sup>3</sup> In Absprache mit den Institutionen, den Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und den Jugendlichen wurden in den folgenden Darstellungen der vier Institutionen (Kapitel 3) und in den übergreifenden Analysen die Namen der Institutionen wie auch der involvierten Personen anonymisiert. Konkret beinhaltete die teilnehmende Beobachtung das Mitarbeiten in verschiedensten Arbeitsbereichen, Rauchpausen, *Znüni*-Pausen, Mittagspausen mit den Jugendlichen, sowie auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bisweilen auch die Teilnahme an Teamsitzungen und Standortgesprächen mit Jugendlichen. In sogenannten ero-epischen Gesprächen, die ein zentraler Gegenstand des ethnografischen Forschens sind, fanden Formen des Austausches zwischen den involvierten Personen und der Forscherin im konkreten Alltag statt. Es handelte sich hierbei nicht um methodisch angeleitete Interviews, sondern um informelle Gespräche, welche sich aus der Situation des Alltags im Jugendheim heraus ergaben. Diese geschahen beispielsweise auf dem Weg von der Wohngruppe zur Werkstatt, beim gemeinsamen Arbeiten im selben Raum oder auch in Kaffee- oder Mittagspausen. Die Interviews erfolgten auf Mundart<sup>4</sup> oder, wenn der Interviewpartner türkisch sprach, auf Türkisch.

Innerhalb der untersuchten Institutionen konzentrierten wir uns auf unterschiedliche Betriebe: In der Institution Wiesen, unserem ersten Untersuchungsfeld, untersuchten wir alle Arbeitsbereiche, um einen Überblick zu erhalten. Auch im zweiten Untersuchungsfeld, der Institution Eschen, untersuchten wir alle Bereiche, fokussierten dabei jedoch auf die handwerklichen Betriebe Schlosserei und Schreinerei. Entsprechend gingen wir in der Institution Buchen vor, wir beobachteten in Bauabteilung, Schlosserei und Schreinerei. Die zunehmende Konzentration auf den traditionell männlich konnotierten Handwerksbereich führte zu gesättigten Ergebnissen hinsichtlich der Frage nach Männlichkeit in klassischen Handwerksbetrieben innerhalb stationärer Einrichtungen. Das ermöglichte uns, im vierten Untersuchungsfeld über diesen Typ von Berufsausbildung hinauszugehen und ergänzend in der Institution Linden den Recycling-Betrieb und damit exemplarisch eine gesellschaftlich noch wenig anerkannte berufliche Tätigkeit in den Blick zu nehmen. Nicht längerfristig beobachten konnten wir aufgrund fehlender Ressourcen und erschwelter Beobachtungsbedingungen in Küche, Betriebsunterhalt, Landwirtschaft und Pferdewartung sowie in extern angebotenen Ausbildungen.

---

<sup>3</sup> Die männliche Form steht hier für das vorwiegend männliche Personal im handwerklichen Arbeitsbereich. Wenn wir Frauen und Männer meinen, verwenden wir die männliche und weibliche Form.

<sup>4</sup> Für die Analyse wurden die Interviews bei der Transkription ins Schriftdeutsche übersetzt. Dies hat einen Einfluss auf den Sprachduktus und macht die Sprache bisweilen ungewohnt holprig (vgl. auch die Transkriptionsregeln im Anhang). Schweizerdeutsche Begriffe werden *Kursiv* gekennzeichnet.

	Institution Wiesen			Institution Eschen			Institution Buchen			Institution Linden		
Zeitraum der Datenerhebung	22. Juni bis 24. Juli 2015			20. Oktober bis 18. Dezember 2015			15. Februar bis 4. März 2016			30. Juni bis 5. Juli 2016		
Feldbesuche	Insgesamt an 12 Tagen			Insgesamt an 10 Tagen			Insgesamt an 9 Tagen			Insgesamt an 4 Tagen		
Vorlauf des Feldzugangs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sitzung mit Heimleiter</li> <li>• Sitzung mit Heimleiter und Stellvertreter</li> <li>• Projektvorstellung vor Lehrmeistern und Wohngruppenleitern</li> <li>• Projektvorstellung vor allen Jugendlichen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sitzung mit Heimleiter und Führung durch das Heimareal</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sitzung mit Heimleiter</li> <li>• Projektvorstellung vor allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Infotreffen)</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sitzung mit Heimleiter und pädagogischem Leiter, sowie Betriebsleiter des Recyclings</li> </ul>		
Felder der teilnehmenden Beobachtung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle Arbeitsbereiche: Küche, Betriebsunterhalt, Malerei (inkl. externer Auftrag), Siebdruck, Autowerkstatt, Carrosserie-Spenglerei und -Lackiererei</li> <li>• Alle Wohngruppen: Mittag- und/oder Abendessen</li> <li>• Mensa: Mittagessen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern</li> <li>• Interner Schulunterricht</li> <li>• Heimrundgang mit einem Jugendlichen</li> <li>• Heiminterner Sporttag</li> <li>• Interne Standortgespräche der Jugendlichen, sowie in Anwesenheit von Eltern und der Beistandschaft</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsbereiche: Schreinerei, Schlosserei, Pferdestall, Gärtnerei</li> <li>• Wohngruppe: Mittagessen</li> <li>• Mensa: Znüni und Mittagessen gemeinsam mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern</li> <li>• Von Jugendlichen organisierter Pausenkaffee, an dem auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der gesamten Institution teilnehmen</li> <li>• Heimrundgang mit einem Lehrmeister</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsbereiche: Schreinerei und Bauabteilung (inkl. Aufträge auf externen Baustellen), Schlosserei</li> <li>• Holz- und Metallwerkstatt der geschlossenen Wohngruppe</li> <li>• Wohngruppe: Mittagessen auf drei Wohngruppen</li> <li>• Teamsitzung einer Wohngruppe</li> <li>• Interner Schulunterricht</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Arbeitsbereich: Recycling und externe Sammelstelle</li> <li>• Mensa: Mittagessen, an der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Institution gemeinsam mit Jugendlichen der Wohngruppen teilnehmen</li> </ul>		
Anzahl Interviews	Total	<i>Jugendliche</i>	<i>Mitarbeiter</i>	Total	<i>Jugendliche</i>	<i>Mitarbeiter</i>	Total	<i>Jugendliche</i>	<i>Mitarbeiter</i>	Total	<i>Jugendliche</i>	<i>Mitarbeiter</i>
	7	5	2	7	3	4	7	4	3	4	2	2
<i>Feldnotizen</i>	<b>93 Seiten</b>			<b>80 Seiten</b>			<b>78 Seiten</b>			<b>32 Seiten</b>		

Tabelle 1: Übersicht Datenerhebung  
Seite 6 / 48

### **3 Praxis der Institutionen**

In diesem Kapitel wird die Praxis der Institutionen im Hinblick auf Arbeit und Männlichkeit beschrieben: Hierzu werden in einem ersten Schritt (Kapitel 3.1) Gemeinsamkeiten und Unterschiede der untersuchten Institutionen im Überblick dargestellt. Hierbei orientierten wir uns vor allem an den konkreten Praktiken in den Arbeitsbereichen der Institutionen. Anschliessend wird am Beispiel einer Fallvignette des Jugendlichen Ruben ein Einblick in den Alltag eines Berufsbildungsheimes vermittelt (Kapitel 3.2). Hierbei handelt es sich nicht um einen konkreten Jugendlichen, sondern um den Versuch, aus den erhobenen Daten der vier Institutionen ein fiktives, aber gleichsam an den Geschichten der Jugendlichen orientiertes Beispiel zu konstruieren. In den folgenden Kapiteln werden die vier Institutionen jeweils hinsichtlich konkreter Auffälligkeiten im Zusammenhang mit Arbeit und Männlichkeit beschrieben (Kapitel 3.3 bis 3.6). Unsere Auswahl aussagekräftiger Situationen zielt auf eine möglichst breite Variabilität der Thematiken und folgt der Fragestellung nach Arbeit und Männlichkeit. Die herausgearbeiteten Phänomene lassen sich in der jeweiligen, unter dieser Perspektive beschriebenen Institution besonders gut beobachten, finden sich jedoch auch in den anderen Untersuchungsfeldern dieses Projektes. Das Vorgehen erhebt damit nicht den Anspruch, Institutionen oder Betriebe zu kontrastieren und zu bewerten, sondern vielmehr typische Phänomene von Arbeit und Männlichkeit in stationären Einrichtungen dort aufzuzeigen, wo sie sich besonders deutlich zeigten. So liess sich z.B. die Nutzung des männlichen, homosozialen Raums besonders deutlich in der ersten hier beschriebenen Institution analysieren, sie findet sich in jeweils unterschiedlicher Ausprägung jedoch auch in allen drei anderen Institutionen.

#### **3.1 Gemeinsamkeiten und Unterschiede**

Die vier untersuchten Institutionen weisen in ihrer kontextuellen Einbettung, in der Praxis der Zuweisung, in der Gestaltung des Doppelcharakters von Wohn- und Arbeitsbereich, im Berufsbildungsangebot und in den angebotenen Kompetenzniveaus Abschlussniveaus Gemeinsamkeiten und Unterschiede auf:

Pro Institution leben rund 30 Jugendliche im Alter zwischen 13 und 23 Jahren. Sie werden grösstenteils von Jugendanwaltschaften, Jugendsekretariaten und via Invalidenversicherung in die Heime eingewiesen.<sup>5</sup> Die Jugendlichen bringen unterschiedliche biographische Hintergründe mit. Oft handelt es sich um Jugendliche aus unteren sozialen Lagen, die familiäre Abbrüche erlebt haben. Auffallend viele Jugendliche haben eigene Migrationserfahrungen gemacht oder kommen aus Familien mit Migrationsgeschichten. Viele berichten von erschwerten Lebensbedingungen, in denen sie gemeinsam mit der alleinerziehenden Mutter lebten. Eine beachtliche Anzahl erzählt von strengen – oft auch autoritären – Erziehungs-

---

<sup>5</sup> Seit dem Jahr 2015 werden zudem minderjährige asylsuchende Flüchtlinge (Mineurs non accompagnés (MNA)) aufgenommen.

methoden. Zudem berichten die heiminternen Lehrpersonen darüber, dass ein Grossteil der Jugendlichen eine schwierige Schulzeit, gekoppelt mit schlechten Schulnoten, mitbringt.

Alle Institutionen bieten drei bis fünf (halb-)offene Wohnformen an, die in sich sehr heterogen sind. Sie haben alle ein wohnformeigenes Strukturierungs- und Regelungsverständnis und bieten verschiedenste Lernmöglichkeiten, die sich am Entwicklungsstand der Jugendlichen orientieren. Lernmöglichkeiten umfassen auf der Wohngruppe Bereiche wie das Essen, das Wohnen, sowie z.B. die Freizeitgestaltung. Zwei Heime regeln die Wohnformen respektive den Ablauf des Heimaufenthalts mit einem mehrstufigen Progressivsystem. Regeleinhaltung der Jugendlichen wird damit begegnet, dass der Wechsel in eine Wohnform, in der dem Einzelnen mehr Freiräume gegeben werden, möglich ist und angestrebt wird. Sie leben gegen Ende ihres Heimaufenthalts gewöhnlich nicht mehr in derselben Wohnform wie zu Beginn.

Die Situation in Bezug auf Arbeit ist dadurch geprägt, dass die Arbeitsstelle und der Wohnort unmittelbar nebeneinanderliegen. Dadurch fällt der Weg zur Arbeitsstelle nahezu weg. Durch diese räumliche Organisation respektive das lokale Nebeneinander wird eine erhöhte Sichtbarkeit hergestellt, wodurch die Jugendlichen in den möglichen Zwischenräumen – auf dem Weg zur Arbeit – kontrolliert werden können. Dies hat zur Folge, dass die Trennung zwischen Privatheit und Arbeitsplatz nicht per se gegeben ist, sondern hergestellt und inszeniert wird. So müssen z.B. die Jugendlichen für das Mittagessen auf der Wohngruppe die Arbeitskleider ablegen.

Der Grossteil der Jugendlichen verteilt sich unter der Woche in die verschiedenen internen Arbeitsbereiche.<sup>6</sup> Mit einer Ausnahme – das Jugendheim Buchen – liegen die Arbeitsbereiche auf dem Heimareal. Das interne Ausbildungsangebot umfasst pro Institution sieben Arbeitsbereiche (vgl. Tabelle 2).

Institution Buchen	Institution Wiesen	Institution Eschen	Institution Linden
Küche	Küche	Küche	Küche
Betriebsunterhalt	Betriebsunterhalt	Betriebsunterhalt	Betriebsunterhalt
Bauabteilung	Siebdruck	Pferdewartung	Recyclingabteilung
Schlosserei	Carrosserie-Spenglerei	Schlosserei	Schlosserei
Schreinerei	Carrosserie-Lackiererei	Schreinerei	Schreinerei
Gärtnerei	Autowerkstatt	Gärtnerei	Gärtnerei
Malerei	Malerei	Landwirtschaft	Landwirtschaft

Tabelle 2: Übersicht der internen Ausbildungsangebote der vier Institutionen

Jugendliche, die in der Schweiz eine Ausbildung machen, haben die Möglichkeit sich für eine von über 2600 Ausbildungsmöglichkeiten<sup>7</sup> zu entscheiden. Für Jugendliche der untersuchten

6 In allen Institutionen gibt es ausserdem zu Beginn des Heimaufenthalts eine Abklärungs- und Berufsvorbereitungsphase, in der die Jugendlichen in einem Atelier mit Holz- und Metallverarbeitung in Berührung kommen. Darauf folgt eine Zeit, in der sie in unterschiedlichen internen Arbeitsbereichen schnuppern dürfen.

7 Unter der Homepage [berufsberatung.ch](http://berufsberatung.ch) sind alle Berufe mit den verschiedenen Kompetenzniveaus und deren genauen Bezeichnungen aufgelistet.

Institutionen beschränkt sich die Berufswahl jeweils auf sieben Ausbildungen. In allen Berufsbildungsheimen sind Ausbildungsbereiche vertreten, die entlang der dominierenden Rollenbilder in erster Linie Männern zugeschrieben werden. Die Arbeitsbereiche Betriebsunterhalt und Küche sind in allen vier Institutionen Teil der Organisation und dienen gleichzeitig als Ausbildungsbetriebe (vgl. Tabelle 2 grüne Markierung). Während drei Jugendheime eher „typische“ Handwerksberufe anbieten, setzt das Jugendheim Wiesen speziell auf Ausbildungen in der Automobilbranche (vgl. Tabelle 2 u.a. blaue Markierung). Dieser Arbeitsbereich hat keine lange Tradition im Kontext der Heimerziehung, wie etwa die Schreinerei oder die Landwirtschaft. Für die Jugendlichen besteht ausserdem die Möglichkeit, auch eine externe Ausbildung in einem anderen Bereich anzugehen, die intern nicht angeboten wird, wie z.B. eine Kaufmännische Ausbildung. Die Zuteilung der Jugendlichen zu einem Betrieb erfolgt vorwiegend nach Kapazitäten des internen Ausbildungsangebots. Das Kompetenzniveau wird in Absprache mit den Jugendlichen und nach ihren individuellen Möglichkeiten festgelegt. Die Zahl der Kompetenzniveaus ist sowohl institutions- als auch betriebsabhängig. Mit Ausnahme der Arbeitsbereiche Siebdruck und Recycling werden zwei eidgenössische Kompetenzniveaus flächendeckend angeboten: Eine zweijährige, praktisch ausgerichtete Berufsausbildung respektive ein eidgenössischer Berufsattest (EBA)<sup>8</sup> oder ein drei- bis vierjähriges eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ)<sup>9</sup>. In allen Jugendheimen können die Jugendlichen interne Praktika absolvieren. Zudem bieten zwei Institutionen für schulisch schwächere Jugendliche die Möglichkeit einen alternativen, eidgenössisch nicht anerkannten Ausbildungsabschluss – einen Kompetenznachweis – in einem internen Betrieb zu absolvieren.<sup>10</sup> Ausgenommen der Jugendlichen, die über die Invalidenversicherung (IV) oder das Amt für Migration eingewiesen wurden, gelten institutionell vergleichbare Bewertungskriterien. Täglich werden bestimmte Kriterien wie z.B. Pünktlichkeit, Ordnung, Engagement in der Gewerbeschule, Führen des Werkstattbuches, Verhalten und Fachlichkeit bewertet. In der Institution Eschenliegt dazu ein Punktesystem von „unbrauchbar“ bis „ausgezeichnet“ vor (FN VII, Eschen, Z. 395).<sup>11</sup> Die Bewertungskriterien beziehen sich dabei auf die Tätigkeit respektive das Verhalten der Jugendlichen. Allerdings hat dieses Punktesystem je nach Institution unterschiedliche Konsequenzen für die Jugendlichen. So sanktioniert eine Institution damit, dass Jugendliche später ins Wochenende entlassen werden. In den anderen Institutionen ist die Prämienberechnung an das wöchentliche oder monatliche Entgelt gekoppelt. Die Jugendlichen können sich somit über das Erreichen der jeweiligen Kriterien Zusatzprämien zum Grundlohn hinzuverdienen: Der Grundlohn eines Lehrlings beträgt beispielsweise im Jugendheim Eschen

---

8 „Die zweijährige berufliche Grundbildung [...] führt zu einem eidgenössisch anerkannten Berufsabschluss. Sie dient der Vermittlung von Qualifikationen zur Ausübung eines Berufs mit einfacheren Anforderungen“ (eba.berufsbildung.ch). Die zweijährige Ausbildung ist für diejenigen vorgesehen, „die hauptsächlich praktisch begabt sind“ (vgl. ebd.).

9 „Das eidgenössische Fähigkeitszeugnis EFZ wird nach einer erfolgreichen beruflichen Grundbildung (Lehre) erlangt“ (berufsberatung.ch).

10 Anders als bei den beiden eidgenössisch anerkannten Berufsausbildungsniveaus, EBA und EFZ, besuchen Jugendliche, die einen Kompetenznachweis anstreben, keine öffentliche Berufsschule. Für einen Kompetenznachweis werden die Jugendlichen intern sowohl praktisch als auch theoretisch von den heiminternen Lehrmeistern geschult.

11 Die nachfolgenden Verwendungen von Zitaten aus dem Datenmaterial wurden anonymisiert und mit entsprechenden Abkürzungen versehen: Es handelt sich um Feldnotizen (FN), Einzelinterviews (EI) und vereinzelte Gespräche mit mehreren Jugendlichen, welche als Gruppeninterviews (GI) verstanden werden. Die Hinweise zu Zitaten werden am Ende der jeweiligen Textstelle aufgeführt: Datenformat (FN, EI, GI), Tag der Erhebung, Interviewpartner (M-Mitarbeiter, J-Jugendlicher), Name der Institution, Zeilennummerierung.

im ersten Lehrjahr CHF 280.-. Davon werden monatlich automatisch CHF 50.- auf ein Sparkonto<sup>12</sup> überwiesen. Teilweise werden zudem für Freizeitanlässe der jeweiligen Wohngruppe z.B. CHF 20.- abgezogen. Zu diesem Grundlohn – der sich mit Abzügen nun auf CHF 210.- beläuft – können in Form von Prämienpunkten bezüglich des heiminternen Kriterienrasters bis zu maximal CHF 150.- hinzuverdient werden.

Die Arbeitsbereiche der vier Institutionen sind weitgehend ähnlich strukturiert. Jugendliche werden von mindestens einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter unterstützt respektive begleitet. Während in den Ausbildungsbetrieben der Küche und des Betriebsunterhalts meist nur ein Mitarbeiter tätig ist, sind in den anderen Arbeitsbereichen jeweils zwei Mitarbeitende vertreten. Eine Ausnahme stellen die Arbeitsbereiche der Schlosserei und Schreinerei der Institution Eschen dar. Hier arbeiten bis zu vier Mitarbeiter und zwischen drei bis sieben Jugendliche. Ein Lehrmeister arbeitet mit eins bis drei Lehrlingen. Alle Mitarbeiter der Ausbildungsbetriebe verfügen über ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis im jeweiligen Arbeitsbereich und über langjährige Berufserfahrung. Zudem hat mindestens ein Mitarbeiter des Betriebs – dieser ist gleichzeitig auch der Betriebsleiter – in der Regel einen Meisterabschluss und kümmert sich um die Organisation des Betriebs und den Arbeitsablauf. Der zweite Mitarbeiter ist jeweils derjenige, der eng mit den Jugendlichen arbeitet und stärker in das handwerkliche Arbeiten im Betrieb eingebunden ist. Für diejenigen Mitarbeiter der Ausbildungsbetriebe, die die Jugendlichen enger begleiten, fordert ein Teil der Institutionen eine agogische Zusatzausbildung. Anders als in Berufsausbildungen auf dem ersten Arbeitsmarkt haben die Jugendlichen kaum die Möglichkeit, die Ausbildung abzubrechen.

### **3.2 Fallvignette Ruben – Einblick ins Alltagsleben**

Die Fallvignette gibt einen Einblick in das Alltags- und Arbeitsleben von Ruben, einem 17-jährigen jungen Mann, der seit knapp zwei Jahren mit sechs anderen Jugendlichen auf einer Wohngruppe lebt. Ruben ist im ersten Lehrjahr seiner zweijährigen Berufsausbildung (EBA), die er in einem internen Arbeitsbetrieb absolviert. Einmal wöchentlich besucht er die öffentliche Berufsschule und vier Tage in der Woche arbeitet er zwischen 7.30 und 12.00 Uhr und 13.15 und 17.00 Uhr. Sein Alltag gestaltet sich wie folgt: Ruben wird morgens um 6.45 Uhr geweckt und hat spätestens um 7.00 Uhr am Esstisch zu sitzen, auch wenn er nicht frühstücken will. Um 7.20 Uhr muss er wie alle anderen Lehrlinge auch vor der eigenen Wohngruppe bereitstehen. Nun geht es ab zur Werkstatt, ein Fussweg von ca. zwei Minuten. Vor Ort zieht Ruben seine Arbeitskleider an, ein T-Shirt der Institution, eine Arbeitslatzhose und Arbeitsschuhe und steht pünktlich um 7.30 Uhr im Betrieb. Wenn er verspätet eintrifft, hat er mit Konsequenzen zu rechnen und darf je nach Verspätung, hierzu gilt bereits eine Minute, erst später extern ins Wochenende gehen. Nach einer kurzen Absprache, was zu tun ist, geht er an seine Arbeit. Er schaut kaum auf, ist sehr konzentriert und „schleift zuerst an einem etwa 60 cm langen gebogenen Teil eines Fahrrads [...]. Nachdem er etwa zwei Minuten schleift, stellt er ein Gerüst auf, wo er dieses Metallteil draufstellt. Zuerst putzt er das Metallteil und dann bereitet er im

---

12 Die Absicht dieses Sparkapitals liegt darin, die Jugendlichen bis zu ihrem Heimaustritt bestmöglich von allfälligen Schulden zu befreien.

Farblager eine Spachtelmasse vor. Er arbeitet sehr genau und spachtelt klitzekleine Löcher zu.“ Etwa fünf Minuten später ruft er zum Ausbildner „sie ich muss schnell aufs WC“, bekommt die Erlaubnis und läuft zur Toilette. Etwa zwei Minuten später kommt er zurück und arbeitet an seinem Arbeitsplatz weiter am Fahrradgerüst. Um 8.00 Uhr raucht Ruben vor dem Betrieb eine Zigarette. Ein weiterer Jugendlicher gesellt sich zu ihm und nun kommen auch ein weiterer Jugendlicher und ein Mitarbeiter eines anderen Betriebs dazu. Es wird geplaudert und geraucht. Etwa fünf Minuten später gehen alle wieder an die Arbeit. Im Hintergrund läuft SRF3 und es herrscht eine ruhige Atmosphäre. Um 9.00 Uhr stehen wieder etwa die gleichen Personen vor dem Betrieb und rauchen eine weitere Zigarette. Heute hat Ruben das *Znüni-Ämtli* und muss in der Küche den vom Küchenmeister bereits vorbereiteten *Znüni* – heute sind es Berliner – abholen, Milch und Ovomaltine, Kaffee und Tee für alle im Betrieb bereitstellen. Von 9.45 Uhr bis 10.00 Uhr findet die *Znüni*pause im Pausenraum des Betriebs statt. Ruben isst einen Berliner und trinkt dazu ein Glas Milch mit Ovomaltine. Es wird viel geplaudert: Gesprächsstoff geben jeweils die Inhalte der aktuellen 20min Boulevardzeitschrift, die auf dem Tisch liegt und die Preise der besten Mobiltelefonanbieter. Um 10.00 Uhr verlassen alle den Pausenraum und Ruben räumt alles auf und geht dann auch wieder in den Betrieb. Bis zur Mittagspause um 12.00 Uhr macht er um 11.00 Uhr eine weitere Rauchpause. Kurz vor 12.00 Uhr herrscht Aufbruchsstimmung. Ruben geht sich um etwa 11.55 Uhr umziehen und läuft bereits umgezogen pünktlich nach 12.00 Uhr wieder zur Wohngruppe. In der Wohngruppe setzt Ruben sich draussen auf einen überdachten Vorplatz. Nach einigen konzentrierten "Handybeschäftigungsminuten" ist die Stimme einer Sozialpädagogin zu hören „essen!“. Ruben setzt sich gemeinsam mit sieben Jugendlichen, einer Sozialpädagogin und einem Sozialpädagogen an den Esstisch und lässt sich von der Sozialpädagogin eine Portion Fleischklösse mit Sauce und Reis schöpfen. Nach dem Essen um ca. 12.25 Uhr hat Ruben nun wieder Zeit für sich. Er "hängt" wieder etwa 10 Minuten draussen am Handy und zieht sich daraufhin für etwa eine halbe Stunde auf sein Zimmer zurück. Danach sitzt er kurz nach 13.00 Uhr wieder für etwa zehn Minuten am Handy. Um 13.13 Uhr läuft er in Richtung seines Arbeitsbetriebs, zieht sich vor Ort um und macht sich an die gleiche Arbeit, an der er am Vormittag dran war. Wieder gibt es alle Stunden die Möglichkeit für eine Rauchpause. Kurz vor Feierabend wird es unruhig im Betrieb, bis schliesslich 17.00 Uhr ist und Ruben die Werkstatt verlässt. Zwischen 17.00 Uhr und 17.30 Uhr hat Ruben wieder Zeit für sich respektive für den Konsum von Medien. Um 17.30 setzt er sich gemeinsam mit den anderen Jugendlichen an den Esstisch, es gibt vegetarische Cannelloni für alle. Das Essen dauert ca. 20 min, ähnlich wie am Mittag. Jemand anderes hat das *Aufräum-Ämtli*, Ruben geht wieder nach draussen eine Zigarette rauchen. An diesem Abend findet auf der Wohngruppe ein Gruppenabend statt und alle sind um 19.30 Uhr am Tisch auf der Terrasse verabredet. Es geht um die Bedürfnisse der einzelnen Jugendlichen und Informationen für die Wohngruppe. Ruben hat auch ein Anliegen: Jemand würde die normalen Cornflakes mit den Schokocornflakes mischen und das fände er nicht ok. Ruben erfährt, welche *Ämtli* er in der kommenden Woche hat und es wird ausserdem geklärt, wer am Freitag und am Wochenende jeweils kocht. Um 20.00 Uhr beendet der Gruppenleiter die Diskussion und Ruben zieht sich wieder auf sein Zimmer zurück. Er hat Zeit bis 22.00 Uhr, dann muss er das Licht ausmachen und ab 22.30 Uhr ist endgültig Nachtruhe.

### **3.3 Institution Wiesen: Habituelle Vergewisserung in einem homosozialen Raum**

Stationäre Angebote der Berufsbildung für männliche Jugendliche haben es auf zwei Ebenen mit Unsicherheiten zu tun. Die erste Ebene ist eine gesellschaftliche: Die von uns untersuchten Institutionen arbeiten in einem Kontext, in dem diskontinuierliche Beschäftigung nicht mehr nur wie bis anhin vorwiegend Frauen betrifft, sondern auch in männlichen Berufsverläufen zur Realität geworden ist, womit das Konzept des männlichen Vollzeit-Erwerbsarbeiters seine Selbstverständlichkeit verliert. Die zweite Ebene ist eine biographische: Die Biographien der Jugendlichen verweisen auf familiäre Erfahrungen der Belastung, auf Armut und fehlende oder mangelhafte Bildungsabschlüsse und wechselnde Erfahrungen in Institutionen der Jugendhilfe. Ihre Aneignung von Arbeitsfähigkeit in der beruflichen Ausbildung ist damit immer auch fragil und unsicher. In dieser Krise einer männlichen Identität (Meuser 2001, S. 9ff.) ermöglichen die Berufsausbildungen in stationären Einrichtungen für männliche Jugendliche Refugien homosozialer Männergemeinschaften (ebd., S. 8). In der Institution Wiesen lässt sich das besonders gut beobachten. Die von uns untersuchten Werkstätten fokussieren nicht einseitig auf eine Produktion für den ersten Arbeitsmarkt, sondern konturieren sich als „Schutzraum“. Hier geben klare Abläufe und unter- und übergeordnete Positionen Orientierung und ermöglichen ein Miteinander, das in gemeinsamer Tätigkeit an einer Sache „beruhigt“ und habituelle Sicherheit gibt. Dieser Raum wird als exklusiv männlicher Raum konzipiert und gewinnt Status und Dominanz in der Relation zu eher weiblich konnotierten Räumen wie z.B. den Wohngruppen mit geschlechtergemischten Teams, die vehement abgewertet werden. Die damit gegebene Distinktion verleiht der männlich konnotierten Werkstatt einen höheren Status und macht sie zum Raum, in dem der eigene männliche Habitus vermehrt in der Beziehung zu den Mitgliedern der eigenen Genus-Gruppe bestimmt werden kann. Auffallend ist, dass dabei an einer gesellschaftlich nicht mehr selbstverständlich gegebenen Positionierung von Männlichkeit festgehalten wird. So orientieren sich die Jugendlichen am Modell des Familienernährers und verbinden dieses mit körperlicher Kraft und der Ausrichtung an Konsumgütern. Im Folgenden werden Interaktionen, Strategien und Orientierungen auf der Ebene alltäglicher Praxis analysiert, die unter der Perspektive einer habituellen Vergewisserung beobachtbar sind.

#### **Geringer Produktionscharakter im Ausbildungsbetrieb**

In der Institution Wiesen fällt auf, dass sich das Arbeiten in den Werkstätten mit wenigen Ausnahmen nicht an einer privatwirtschaftlichen Logik und an externen Produktionsaufträgen ausrichtet. Vielmehr werden Arbeitsaufträge zu einem grossen Teil intern generiert. Dies führt in den Werkstätten zu einem geringeren Druck, Produkte innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens herstellen zu müssen. Es sind einzig Zusatzkosten, wie beispielsweise Materialkosten der Betriebe, welche diese selber erwirtschaften müssen. Im Gegensatz zum Produktionsdruck in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes spüren zum einen die Jugendlichen eine zeitliche Entlastung. Ein Jugendlicher erzählt, „wenn du [draussen] einen Auftrag hast, dann muss das klappen von A bis Z. wenn es nicht klappt, dann hast du Minus gemacht. //mhm// und hier oben, da kannst du Fehler machen, dies und jenes, interessiert keinen. Aber draussen kannst du für eine Baustelle, für die du zwei Tage brauchst, da brauchst du hier oben irgendwie zwei Wochen

@weisst du@ was ich meine? //mh// *schaffen* ist für mich schon das hop zack dranbleibst und alles perfekt machst“ (GI J5/J6, Wiesen, Z. 21-26). Zum anderen heben die Mitarbeiter der Betriebe diese Entlastung in den Betrieben der Institution Wiesen als positiven Faktor hervor. Insbesondere diejenigen Mitarbeiter, die als Handwerker ehemals selbstständig tätig waren, betonen die angenehme Situation, nicht mehr unter existentiellen Druck zu stehen und permanent produzieren zu müssen. Bei den Arbeiten handelt es sich um Produktionsaufträge, welche durch die Mitarbeiter organisiert werden, oder um Tätigkeiten innerhalb der Institution: In der Carrosserie-Lackiererei wird beispielsweise ein Fahrzeug eines Mitarbeiters gereinigt. In der Spenglerei steht ein Tischgerüst, das von einem Jugendlichen bearbeitet wird. Dazu steht in den Feldnotizen Folgendes: „Ich stehe zum Jugendlichen, der eine flache Metallkonstruktion in der Hand hält. Anhand eines Plans erklärt er mir, dass aus der Konstruktion am Schluss ein Tisch werden soll. Ich frage nach, für wen der Tisch angefertigt wird. Begleitet von einem selbstverständlichen Ton sagt er für „Lobez“ und meint damit einen Ausbilder der Institution“ (FN I, Wiesen, Z. 272-277). Die Lehrlinge der Malerei erhalten regelmässig den Auftrag, gewisse Wände in der Institution zum wiederholten Mal zu streichen. In der Carrosserie-Spenglerei steht ein Modellfahrzeug, an welchem die Jugendlichen kontinuierlich arbeiten können. Dieser geringe Produktionsdruck gibt den Jugendlichen Raum und Zeit für langsames Arbeiten, für Momente, in denen sie herumsitzen können, für Gespräche untereinander und für die Wiederholung kleinster Arbeitsschritte.

Trotz dieser "internen Arbeitslogik" mit einem geringen Leistungs- und Produktionsdruck orientieren sich die Mitarbeiter argumentativ gegenüber den Jugendlichen an den dominanten Arbeits- und Leistungserwartungen: Effizientes Arbeiten erlangt den Charakter einer Drohkulisse, die durch die Mitarbeiter als eine ausserhalb der Institution geltende Logik stets in Erinnerung gerufen wird: „Draussen kannst du das ja auch nicht machen, da muss alles tak tak gemacht werden“ (FN III, Wiesen, Z. 248). Auch wenn an sich kein vergleichbarer Produktionsdruck gegeben ist, gilt die Zeit respektive die zeitliche Disziplinierung als wichtiges Strukturmoment des Alltags, unabhängig davon, was wie schnell produziert werden muss. Bei unpünktlichem Erscheinen müssen die Jugendlichen mit Konsequenzen in Form von Prämien- und/ oder Freiheitskürzung (später ins Wochenende gehen dürfen) rechnen. Sowohl in eropischen Gesprächen als auch in den Interviews beschreiben die Jugendlichen Arbeiten als „Einhalten von Strukturen“ (z.B. EI J1, Wiesen, Z. 86). In der Institution Wiesen wird der Arbeitsalltag durch die strenge Einforderung der Arbeitszeiten und deren regelmässige Pausen – jede volle Stunde gibt es eine kurze Rauchpause – strukturiert. Die Pausen sind gewissermassen Zwischenräume, in denen auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen festen Platz einnehmen. Oft sind Alltagsprobleme und Interessen der Jugendlichen ein wichtiges Thema. Die regelmässigen (Rauch-)Pausen und der Zeitvertrieb während und zwischen den Arbeiten sind in der Institution Wiesen wichtige Komponenten des Arbeitsalltags.

### **Beziehung und männlich homogener Schutzraum**

Hinsichtlich der Gestaltung der Beziehungen innerhalb der Institution ist die Beschreibung durch die Jugendlichen auffällig: Sie scheinen zu den Lehrmeistern ein besonderes Verhältnis zu haben, das sich unter anderem auch über die abwertende Kontrastierung zu den

Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen oder ihren Bezugspersonen ergibt. Während mit und von den Ausbildnern respektvoll geredet und ihr Wissen und Können von Seiten der Jugendlichen anerkannt wird, werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Wohnbereichs als „Loser“, „Überflüssig“, „Dumm“ und als Personen abgewertet, die sich nicht einmal selbst zu helfen wüssten. Der Wohnbereich wird durch die Jugendlichen als realitätsfern abgetan. Hier sehen sich die Jugendlichen gezwungen, sich mit der eigenen Geschichte zu befassen oder an sich selbst zu arbeiten. Im Gegenteil dazu gilt der Arbeitsbereich als eine Art Zuhause, als ein Ort, an dem sich die Jugendlichen „akzeptiert und wohl fühlen“ (vgl. FN III, Wiesen, Z. 333). Ein Malereilehrling erklärt die Bedeutung des Arbeitsbereichs in folgenden Worten:

„Weil (.) die meisten Jugendlichen fühlen sich nicht wohl auf der Gruppe, aber dafür auf der Arbeitsstelle. Weil dort hast du ein anderes Klima. [...] es ist persönlicher bei der Arbeit. da hast du eine persönliche Beziehung so mit den Cheffen, mit den Mitarbeitern und so. und auf der Gruppe, da hast du immer das Gleiche. Du hast deine Sozialpädagogen dort die dich ab und zu stressen oder dich- keine Ahnung vielleicht auch mal aufregen mit paar Fragen oder so, die sie halt haben. Und es ist halt schon, eigentlich ist es schon stressig für einen Jugendlichen, der 16, 17, 18 ist, der den ganzen Tag *schafft* und dann am Abend auf der Gruppe ist und sozusagen immer noch *weitschafft* als Versuchskaninchen °@(.).@° von den Sozialpädagogen, so“ (GI J5/J6, Wiesen, Z. 50-52).

Die Jugendlichen scheinen den Arbeitsbereich als Ort wahrzunehmen, an welchem es in ihrem Ermessen liegt, wieviel sie ihrem Gegenüber über ihre Lebensgeschichte preisgeben wollen. Der Arbeitsbereich bringt klare Grenzen mit sich, sowohl was die Zeit in den Werkstätten als auch die Klarheit der Rolle der Lehrmeister anbelangt. Im Wohnbereich hingegen sind die Grenzen fließender und die Regeln des Zusammenlebens werden stärker ausgehandelt. Hierin liegt im Kern der sozialpädagogische Anteil der Gestaltung von Beziehungen auf den Wohngruppen. Die Jugendlichen sind quasi gezwungen, sich mit sich selber und den involvierten Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen auseinanderzusetzen, was gerade männlichen Jugendlichen schwer zu fallen scheint. Entsprechend lehnen sie diesen Bereich ab und äussern sich dahingehend, dass sie ihre Strafe lieber im Gefängnis absitzen würden, statt sie in einer sozialpädagogischen Einrichtung im Rahmen einer sozialpädagogischen Massnahme zu absolvieren.

Worin genau liegt nun die Qualität des Arbeitsbereichs? Durch den fehlenden Produktionsdruck wird ein grosses Gewicht auf die Präsenz der Jugendlichen im gleichen Raum mit den Mitarbeitern und den anderen Jugendlichen gelegt. Das bringt Zeit mit sich bei gleichzeitigem Schutz vor ungewollter Intimität und diffusen Beziehungen (Oevermann 2009, S. 122). Der Arbeitsbereich zeichnet sich aus durch spezifische Beziehungen, in denen anders als im familiär konnotierten Wohnbereich nicht alles zum Thema werden muss, vielmehr bestimmen Berufslehre und die damit verbundenen Regelungen das Miteinander (ebd.). Die Werkstatt ist damit ein akzeptierter und geregelter Schutzraum, der durch anerkannte Rollen sowie Klarheit über die Aufgaben und Positionen der einzelnen Personen geprägt ist. Ein Mitarbeiter beschreibt das so: „Auf der Arbeit ist es anders als dort, wo die Jugendlichen wohnen. Wir erleben die Jugendlichen hier anders als die Mitarbeiter im Wohnbereich. Die Jugendlichen hier sind ruhig. Die Jugendlichen sehen hier bei der Arbeit die Vorgesetzten als diejenigen an, die

etwas können, und die auf der Wohngruppe sind diejenigen, die nichts können, die sind wie Mutter und Vater und sind unnötig“ (FN V, Wiesen, Z. 22-26). In anderer Weise als der quasi familiäre Wohnbereich, welcher durch diffuse Beziehungen geprägt ist, zeigt sich im Arbeitsbereich eine hierarchische Ordnung (vgl. auch Schwarz 2005), die damit auch eine Einordnung in vorgegebene Strukturen voraussetzt. Hierin zeigt sich die Reziprozität sozialer Beziehungen bei hierarchischen Strukturen: Die erbrachte Anpassungsleistung an Arbeitsregeln und Positionszuweisungen geht mit dem Schutz durch die hierarchisch höher Gestellten einher und kann seitens der Jugendlichen als Sicherheit wahrgenommen werden. Das zeigt sich in der Rolle des Lehrmeisters, welcher von den Jugendlichen selbstverständlich als „Chef“ bezeichnet wird, der den Raum kontrolliert und den Jugendlichen gleichsam Arbeit und Schutz bietet. Gefüllt wird diese Rolle durch eine geschlechtsspezifische Konnotation: Die tragfähigen Vorbilder – „Leitfiguren“, wie es ein Mitarbeiter benennt, oder Identifikationsfiguren – sind ausschliesslich männliche Repräsentanten. Die kaum vorhandenen Aushandlungsmöglichkeiten zwischen Lernenden und Ausbildnern schliessen nicht aus, sondern ermöglichen eher, dass die biografischen Erlebnisse der Jugendlichen zur Sprache kommen. Sie sprechen ihre Vergangenheit, ihre Wünsche und Ziele fürs Leben in Nebengesprächen und insbesondere während den Pausen an. Diese Wahrnehmung scheint nicht allein von den Jugendlichen auszugehen, denn in Gesprächen mit Mitarbeitern der Betriebe wird ein Interesse an den individuellen Biographien der Lehrlinge deutlich. Darin zeigt sich eine Beziehung zwischen Jugendlichen und Ausbildnern, die über eine Arbeitsbeziehung hinausgehen kann.<sup>13</sup> Die Ausbilder betrachten sich selbst als Unterstützer der Entwicklung der Jugendlichen und fühlen sich für die Jugendlichen verantwortlich. So reagiert ein Jugendlicher auf den Hinweis eines Ausbildners, sich nicht von der Arbeit ablenken zu lassen, wie folgt: „Oh:: ma:n, jetzt kommt dieses Thema wieder. Ma:::n. Schauen Sie, Sie haben die ganze Zeit gesagt, an der Lehrabschlussprüfung müsse ich Gas geben und ja chills man. Ich habe es auch so geschafft“ (FN III, Wiesen, Z. 249-250). Der Erfolg für die „eigenen Jungs“ des jeweiligen Betriebs wird stark von den Ausbildnern getragen: „Der Junge hat praktisch die ganzen vier Jahre hinweg nichts getan, erst im letzten Monat hat er realisiert, dass er sich Mühe geben muss. [...] Petro war meine schwierigste Geburt“ (ebd., Z. 210-213), erzählt ein Ausbilder. Die Ausbilder zeigen einen gewissen Stolz auf den Erfolg „ihrer“ Jugendlichen, indem sie betonen, dass die Jugendlichen, auch wenn sie die Lehre nicht ernst zu nehmen scheinen, ihr Qualifikationsverfahren (QV) erfolgreich bestehen (ebd., Z. 210).

### **Orientierung an "gesellschaftlicher Normalität"**

Die Zukunftsvisionen der Jugendlichen sind nicht einheitlich und wechseln zwischen verschiedenen kleinbürgerlich orientierten Zukunftsentwürfen (vgl. hierzu beispielsweise auch die Sinus-Studie: Calmbach et al. 2016). Viele Jugendliche träumen davon, später selbstständig zu werden und z.B. eine „eigene Garage zu führen“ (EI J3, Wiesen) oder „Chef über sich selbst“

---

13 Im Stufenkonzept der Institution Wiesen wird eine „tragfähige Arbeitsbeziehung“ sowohl zu den Jugendlichen als auch zu deren Eltern als eine Herausforderung dargestellt, die „vor dem Hintergrund des gesetzlichen Auftrages und der damit verbundenen Unfreiwilligkeit bezüglich des Aufenthaltes“ (vgl. Stufenkonzept der Institution Wiesen, S. 5) steht.

(FN III und GI J5/J6, Wiesen) zu sein, allerdings ohne auf spezifisches berufliches Können zu rekurrieren oder einen Berufsstolz in der selbstständig zu organisierenden Arbeit zu zeigen. Ein bemerkenswerter Anteil der Jugendlichen sieht sich prospektiv als Familienernährer, wofür ein eigener Verdienst als notwendig und selbstverständlich beschrieben wird. Zu dieser Zukunftsvorstellung gehören Frau, Familie, Besitz und somit Konsum dazu. Ein Jugendlicher bringt das wie folgt auf den Punkt: „Eine Frau braucht 5 Ringe. [...] Einen Ehering und einen Audi“ (FN V, Wiesen, Z. 43-44). Hier wird mit der Ehe eine Vorstellung von sozialer Sicherheit und mit dem Auto die Stärkung des sozialen Status hervorgehoben. Andere gehen nicht so weit und stellen die eigene Existenzsicherung in den Vordergrund. Der Jugendliche Orhan bringt diese nur analytisch zu trennenden Orientierungen zusammen, indem er folgendes erklärt: „[Schaffen heisst] ja Geld verdienen, Familie ernähren (2) eh ja (.) zum Überleben. (2) @Geld verdienen@“ (EI J3, Wiesen, Z. 10). Zu diesen Modellen passen Aussagen, die die Jugendlichen dem meritokratischen Leistungsprinzip entleihen, wie z.B. das Motto ‘ohne Fleiss kein Preis’ oder ‘wo ein Wille ist, ist auch ein Weg’. Diese Vorstellungen stehen in einem auffälligen Widerspruch zur Lebenswelt der Jugendlichen sowie zu den ihnen real zugänglichen Perspektiven. Es ist zu vermuten, dass nur wenige der Jugendlichen diese Ziele durch Arbeit erreichen werden. Das liegt nicht nur an den eingeschränkten Ressourcen, die diesen Jugendlichen zugänglich sind, sondern ebenso an den aktuellen gesellschaftlichen Prekarisierungsprozessen, in denen ein familiensicherndes Normalarbeitsverhältnis kaum mehr zur Verfügung steht. In der aktuellen Lebenswelt der Berufsausbildung wird Status auf diesem Hintergrund nicht durch berufliche Kompetenzen erlangt, sondern durch körperliche Stärke und Konsum. So wird über die Inszenierung von Körperlichkeit, in der die Selbstdarstellung von (Mannes-)Kraft und körperlicher Stärke angestrebt wird, Normalität zu erzeugen versucht. Körperliche Wunden werden mit einem gewissen Stolz getragen und Schwäche zu zeigen wird zu einer heiklen Angelegenheit (vgl. FN I, Wiesen), wie folgendes Beispiel verdeutlichen soll: Marco kommt am Montag mit einem kleinen Pflaster auf der Augenbraue zur Arbeit. Alle Jugendlichen vom Betrieb scheinen darüber informiert zu sein, dass Marco sich am Wochenende bei einer Schlägerei eine Verletzung geholt hat. Die Platzwunde macht sich Marco zunutze, indem er sie als physische Stärke – als Zeichen, sich mit jemandem angelegt zu haben – präsentiert. Marco macht sich Äusserlichkeiten zunutzen, um seinen Status innerhalb der Gruppe im Heim zu festigen. Dass die Jugendlichen ihren sozialen Status, ihre Beziehungen und Luxusgüter durch die sichtbare Existenz von Kraft und Stärke erreichen, scheint in diesem Zusammenhang um vieles realistischer als der Weg über Qualifikation und Leistungsbezogenheit.

Zusammenfassend geht die Berufsbildung der Institution Wiesen über berufliches Lernen hinaus. In ihr finden die Jugendlichen im Refugium einer homosozialen Männergemeinschaft die Möglichkeit, einen männlichen Habitus zu inszenieren, der Status gibt und auf körperliche Kraft setzt, verbunden mit der Abwertung eher weiblich konnotierter Bereiche. Dabei wird Männlichkeit mit einem Normalarbeitsverhältnis sowie mit der Funktion des Familienernährers verbunden, ein traditionelles Modell, das die Jugendlichen in der Gruppe hochhalten. Die habituelle Vergewisserung der eigenen männlichen Identität gelingt so vor allem durch die Abwertung weiblich konnotierter Bereiche und den Ausschluss alternativer Lebensentwürfe sowie der eigenen sozialen Vulnerabilität.

### **3.4 Institution Linden: „Dranbleiben“ und „Durchziehen“ – Training für den Arbeitsmarkt**

Lernen in der Berufsausbildung beruht wie alles Lernen auf expliziter Unterweisung und experimentellen Übungsfeldern, doch auch auf „schlichter Gewöhnung“, die in der Regel keiner weiterführenden Anweisung bedarf (Bourdieu 1993, S. 138). Bei der Gewöhnung geht es, vergleichbar dem Training im Sport, um ein Üben und Einschleifen von körperlichen Haltungen, Bewegungsabfolgen und um ein der jeweiligen Tätigkeit angepasstes Erfahrungswissen. Gefragt wird nicht nach dem wozu und warum, sondern danach, mit welchen körperlichen Bewegungen die Werkzeuge eingesetzt und durch was der sich wiederholende Rhythmus des Arbeitens am Laufen gehalten werden kann (Alkemeyer 2006, S. 122ff.). Lernen auf diese Art ist weniger verbal, sondern vielmehr implizit und hat vergleichbar dem Sport eine körperliche Seite. Bourdieu spricht von der „Inkorporierung“ und „Somatisierung“ sozialer Strukturen (Bourdieu 1997, S. 167). Die Bewegungen scheinen fast automatisch und doch transportieren die Abläufe eine erwünschte Arbeitshaltung der Präsenz und Konzentration. In allen von uns untersuchten Betrieben lässt sich diese Form des Lernens finden, einfache Abläufe werden wiederholt, ohne dass eigenes, entwerfendes und konzipierendes Denken und Planen gefragt sind. Ein Mitarbeiter der Institution Linden beschreibt diese Tätigkeiten als „weniger kopflastige Arbeit“ (EI M2, Linden, Z. 197). Der Arbeitsbereich präsentiert sich so als „Trainingswerkstatt“ für eine erwartete berufliche Realität in der Zukunft. Beim vorbereitenden Eintrainieren der Arbeitshaltung ist der Blick auf die Uhr entscheidend. Wie beim Sport geht es darum, die zeitlichen Vorgaben einzuhalten. Da es nicht um das Fertigstellen eines Produktes, sondern vorwiegend um das Durchhalten geht, kann die Zeit lange werden. Im Folgenden wird diese zum beruflichen Lernen gehörende Einübung in der noch wenig bekannten Berufsausbildung zum Recyclisten untersucht. Die Institution bietet einen Teilbereich der Ausbildung zum Recyclisten an und ermöglicht vor allem durch das Zerlegen von Elektroschrott Formen von einfacher Arbeit. Einfache Arbeitsabläufe kommen in allen Betrieben der vier Institutionen vor, hier werden sie konkret am Bereich des Recyclings, respektive der Elektroschrotterlegung beschrieben. Beim Recycling stellt sich zudem die Frage, inwieweit die aktuell boomende Branche des Recyclings beruflichen Status für junge Männer zur Verfügung stellt oder eben nicht, gerade dann, wenn sie in der Rolle des Auszubildenden manchmal nur einfache Arbeiten machen.

#### **Das Zerlegen von Elektroschrott**

Der Arbeitsbereich Recycling hat ähnlich wie alle Arbeitsbereiche seinen Platz innerhalb des Heimareals. Im Recycling-Betrieb sind insgesamt sechs fixe Arbeitsplätze für Jugendliche reserviert. Zum Arbeitsbereich gehört zudem eine Sammelstelle ausserhalb des Heimareals, die sich in der nächstgelegenen Gemeinde befindet. Auch Hausräumungen, bei denen Dinge „sauber sortiert“ oder Giftstoffe getrennt werden (EI M2, Linden, Z. 254), gehören zu den Tätigkeiten des Recyclingbetriebs. Der Betrieb ist spezialisiert auf die Grobzerlegung und Sortierung von Elektroschrott wie z.B. Computer, Laptops, Fernseher, Kopfhörer, Drucker etc. Für Lernende des Recycling-Betriebs, die eine eidgenössische Ausbildung zum Recyclisten (EFZ) machen möchten, ist ein Externat in einem grösseren Recycling-Partnerbetrieb

vorgesehen. Zum Zeitpunkt der Feldforschung machte allerdings kein Jugendlicher eine eidgenössische Ausbildung im Recyclingbetrieb. Die Hauptarbeit des internen Betriebs beruht damit auf Elektroschrottzерlegung, wofür die Lernenden während der Arbeitszeit grundsätzlich mit Hilfe von Werkzeugen und Kraft respektive den Händen Kabel, Laptops, PCs etc. zerreißen, zerkleinern, in Einzelteile zerlegen oder zerschneiden. Diese vorläufigen Einzelteile werden im Anschluss an eine andere Recycling-Firma in der Recycling-Kette weitergegeben, welche die Feinzerlegung übernimmt. Neben diesen typischen Recycling Arbeiten werden den Jugendlichen im Betrieb auch Sortierarbeiten bereitgestellt. Des Weiteren gilt das Wiegen der entgegengenommenen und zerlegten respektive sortierten Materialien als weitere Tätigkeit. Der Betrieb übernimmt damit Arbeiten, die ökonomisch sinnvoll sind, es handelt sich in den Worten eines Mitarbeiters um „einfache Arbeiten, doch auch diese sind Arbeiten, die gemacht werden müssen“ (EI M2, Linden, Z. 140). Die konkrete Tätigkeit der Elektroschrottzерlegung erfordert zwei funktionstüchtige Hände und jede Person ohne schwerwiegende körperliche Einschränkung kann nach kürzester Zeit im Recyclingbetrieb mitarbeiten. Auch das Arbeiten mit den zur Verfügung stehenden Werkzeugen gelingt ohne grosse Einarbeitung. Der Recyclist arbeitet wie andere Handwerker mit der Hand. Allerdings besteht seine Arbeit nicht darin etwas Neues herzustellen, sondern durch die Zerlegearbeit die Einzelteile des Produkts wiederherzustellen. Die Jugendlichen, die hier eine Lehre angehen, haben die Möglichkeit im kleinen Lagerraum den elektrischen Stapler zu bedienen, sofern sie die Staplerprüfung bestehen. Allerdings kommt der Stapler nicht täglich zum Einsatz, auch wenn die Bedienung dieses Geräts für die Jugendlichen etwas Anstrengenswertes zu sein scheint (vgl. FN IV, Linden, Z. 87-88). Was aber jedem Jugendlichen zur Verfügung steht und bei der ausgeführten Zerlegearbeit meist als Hilfsmittel beigezogen wird, sind Werkzeuge wie Akkuschrauber und dessen diverse Aufsätze, Schraubenzieher und z.B. eine Kombizange und anderes. Die Werkzeuge werden jeweils in ihrer Umkehrung verwendet, so z.B. der Akkuschrauber, der, statt nach rechts zu drehen, rückwärts betätigt wird und nach links dreht. Die destruiierende Arbeit wird von den Mitarbeitern als eine gute Übung in Montagearbeiten gesehen: „es ist noch- noch gut, weil ich sage, wir nehmen nicht den Hammer hervor, die [Jugendlichen], die können auch schrauben, die können umgehen mit Werkzeugen, die können auch- die können auch montieren. [...] ob ich sie jetzt zusammenschraube oder auseinanderschraube, es zeigt aber, dass er in so einer Bucht [sic!] geschafft hat, aber er kann Förderbandarbeiten [auch] machen“ (EI M2, Linden, Z. 239-245).

Im Folgenden wird José beim Zerlegen von einem PC-Gehäuse beobachtet:

„José hat einen seitlich auf dem Arbeitstisch liegenden PC, dessen Seitenwand zuvor bereits entfernt wurde, vor sich. Unmittelbar rechts hinter ihm steht ein Werkzeugwagen. Der Jugendliche beginnt mit der Zerlegearbeit, indem er den Akkuschrauber in die Hand nimmt, einen Aufsatz einspannt und mit dem Lösen der Schrauben des CD-Laufwerks ansetzt. Der Akkuschrauber wird betätigt, allerdings hört es sich nach dem falschen Schraubenaufsatz an. José betätigt drei Mal den Akkuschrauber mit dem gleichen Aufsatz, doch die Schraube sitzt noch immer fest am Gehäuse. Der Jugendliche schaut sich im Betrieb um, wechselt den Aufsatz und erneut startet er den Versuch eine Schraube vom Laufwerk zu lösen. Wieder passt der Aufsatz nicht auf die Schraube. Nach fünf – respektive insgesamt sieben Schrauberbit-Wechseln – lässt sich eine Schraube vom Gehäuse lösen. Drei weitere Schrauben werden mit demselben Aufsatz gelöst. Nun legt José den

Akkuschrauber ab, reisst am CD-Laufwerk, doch klemmt es an einer Stelle am Gehäuse. José hebt seinen Kopf und schaut sich kurz im Betrieb um. Dann richtet er seinen Blick wieder auf das Gehäuse, reisst erneut am Laufwerk und verbiegt durch die Wucht eine andere Seitenwand des PC-Gehäuses. Das CD-Laufwerk löst sich aber noch immer nicht.“ (FN IV, Linden, Z. 221-234).

Josés Zerlegearbeit geht auf diese Weise weiter. Wie am Beispiel seiner Arbeit deutlich wird, kann eine Tätigkeit mit dem Aufsetzen der falschen Schrauberbits schneller oder langsamer vollzogen werden. Anders als die Mitarbeiter sehen die Jugendlichen keinen Lerneffekt in der Arbeit „Es ist immer das gleiche, jeder Dubbel kann das!“, meint ein Jugendlicher.<sup>14</sup> Diese Einschätzung von Arbeitsschritten kommt auch in anderen Betrieben vor (beschrieben z.B. auch in der Institution Buchen). Bei dieser Form von Arbeit ist weniger Aufmerksamkeit und Sorgfalt, aber Beständigkeit im immer Gleichen gefragt. In einem Einzelinterview wird deutlich, dass hier grundsätzlich etwas anderes als die Tätigkeit an sich erlernt werden soll. Ein Mitarbeiter sagt „Arbeit ist der Nebeneffekt, es geht um Strukturen“ (FN II, Linden, Z. 198), oder auch „wir sind ja hier eine Erziehungsanstalt, es geht darum, dass sie Strukturen lernen“ (ebd., Z. 322-323). Das Anleiten im „Strukturen lernen“ ist umfassend, so gehört auch die Liste vor der Toilette dazu. Möchte ein Jugendlicher die Toilette benutzen, so muss er sich auf dieser Liste eintragen. Auch im Interview unterstreicht der Mitarbeiter, woran er bei der Arbeit mit den Jugendlichen besonders Spass hat: „ich sehe, wie strukturlos so ein Jugendlicher kommt, mit so vielen Problemen in einer Zeit (.) wo die pubertierende Phase ja voll drin ist, die Selbstfindung auch, wo muss ich mich positionieren, wo gehöre ich hin, und wir ihnen irgendwie *echli* Strukturen und eine Ausbildung geben können“ (EI M2, Linden, Z. 147-150). Diese Strukturen einzuhalten, wird immer und immer wieder trainiert. So wird der Recyclingbetrieb zu einer Trainingswerkstatt, in der Jugendliche Arbeit wie folgt definieren: „acht Stunden am Tag [...] konsequent an der Arbeit dranbleiben (3) acht Stunden am Tag durchziehen“ (EI J2, Linden, Z. 22-26). Nicht die Übung in der Demontage ist das Trainingsziel, sondern die Eingewöhnung eines Alltagsrhythmus und das Durchhalten respektive Durchziehen des Arbeitstags. Die Arbeit wird hier also von der Beziehung zum Produkt und dem Erlernen fachlich-beruflicher Fertigkeiten getrennt. In einem Interview erklärt ein Jugendlicher, dass es sich hier um eine „ganz andere Welt wie draussen“ (EI, J1, Linden, Z. 107) handelt:

„Das ist eigentlich nur so: Trainings- ((klopft auf den Tisch)) (.) Werksta:tt also zum Trainieren für später Mal draussen //Was ist denn so der Charakter von so einer Trainingswerkstatt?// ja: ((klopft auf den Tisch)) da lernt man es einfach, für die Zukunft. Also was man hier (.) was wir hier eigentlich machen ist wirklich nur Training (.) für draussen, aber- (2) halt (3) [...] das was wir da machen, das ist eigentlich nichts“ (ebd., Z. 111-120).

Mit dem Vergleich des Arbeitsbereichs mit einer Trainingswerkstatt für später gibt der Jugendliche der ihm bedeutungslos erscheinenden Arbeit einen Sinn. Wie im Sport könnte hier „Training“ auf klare Abläufe hinweisen, auf situativ entstehende Bewegungsabläufe zwischen Körper und Materialien, die durch zeitliche Vorgaben strukturiert sind. Diese Praktiken verändern das Zeiterleben der darin Tätigen. Dies beschreibt ein Jugendlicher wie folgt: „das

---

14 Dubbel ist ein schweizerdeutsches Wort, das mit "dummer Mensch" oder "Idiot" übersetzt werden kann.

Schlimmste an der Arbeit ist, dass die Zeit nicht herumgeht. Du bist am Arbeitsplatz, konstant dran, bäm bäm, schaut erst mal auf die Uhr hinauf, zack irgendwie eine viertel Stunde vorbei. Machst weiter (.) schießt dich- schießt dich langsam immer mehr an, schaut wieder auf die Uhr, buah fünf Minuten. Fünf Minuten sind vorbei, schaut wieder, dass schießt einem dann halt richtig an“ (EI J2, Linden, Z. 319-321). Die Recycling-Werkstatt, in der keine Produkte hergestellt werden, stellt den Jugendlichen kaum inhaltliche Lernerfahrung zur Verfügung. Die Jugendlichen selbst deuten diese Situation als „Trainingswerkstatt“ dafür, später etwas Anderes zu machen, während die Mitarbeiter das Erlernen von Strukturen betonen.

### **Berufsausbildung ohne männlich konnotierten Statusgewinn**

Die Mitarbeiter des Recyclingbetriebs sehen die Zukunftsperspektiven für Jugendliche z.B. als Sortierer, respektive Arbeitskraft bei einem grossen Entsorgungs- und Wiederverwertungsunternehmen, als „Güselmann“<sup>15</sup> (EI M2, Linden, Z. 95), in der Abwasserkanalreinigung, sowie als Fließband- oder Lagerarbeiter (EI M1, Linden, Z. 277; EI M2, Linden, Z. 268). Den Jugendlichen werden grundsätzlich Arbeiten im Niedriglohnsektor zugetraut. Während Mechaniker- und Schlosser-Arbeiten weit über „das Mithelfen“ hinausgehen, werden die Jugendlichen im Recycling als diejenigen klassifiziert, die „einfach mithelfen müssen um in einer Struktur zu bleiben“ (EI M2, Linden, Z. 68-70). Die Ausbildung und die Tätigkeit als Recyclist stellen den Jugendlichen somit keinen sie in ihrer männlichen Identität vergewissernden beruflichen Habitus zur Verfügung. So kommt es, dass der Recyclinglehrling Renato in seinem Umfeld ausserhalb der Institution nur ungern von seiner Tätigkeit im Recycling berichtet. Stattdessen präsentiert sich der Jugendliche als Logistikerlehrling und begründet wie folgt: „Ich verleugne den Beruf, weil eh, das ist nicht so ein angesehener Beruf“ (EI J2, Linden, Z. 289) und ohnehin sei der Recyclist „jetzt nicht irgendwie das Gelbe vom Ei“ (ebd., Z. 306). Anders als z.B. beim Schlosser verfügen Recyclinglehrlinge als Elektroschrotzlerleger weder über eine gestandene Berufsbezeichnung, noch über ein präsentables Produkt.<sup>16</sup> Dies geht einher mit der entwerteten Stellung des Recyclings in der Gesellschaft. Entgegen den Zukunftsperspektiven gibt es im Bereich des Recyclings keine kurze Ausbildungsmöglichkeit, sondern es existiert allein die Möglichkeit, eine eidgenössisch anerkannte Ausbildung – Kompetenzniveau EFZ – zu absolvieren. In der Institution Linden wird insgesamt für die Öffnung des Berufsfelds respektive die Implementierung einer eidgenössisch anerkannten zweijährigen Ausbildung als Recycling-assistent plädiert. Damit sollen auch schulisch schwächere Jugendliche Eingang ins Berufsfeld bekommen können: „Es ist enorm wichtig, dass es für schwache Jugendliche einfach etwas gibt, wo man sagen kann, die müssen irgendwo *schaffen* können. Es gibt nichts Schlimmeres für einen Menschen, ihm zu sagen hey dich kann ich nicht brauchen“ (EI M2, Linden, Z. 192-194). Auch wenn aktuell für den Beruf des Recyclisten geworben wird, ist der Beruf wenig

---

15 Der Begriff «Güselmann» lässt sich mit «Müllmann» übersetzen.

16 Selbst die einfachsten Arbeiter des 19. Jahrhunderts „versuchten sich als Weber, Schlosser, Schmiede oder Farmarbeiter zu definieren. Status in dieser Hinsicht beruhte darauf, nicht nur zwei tüchtige Hände zu haben, sondern auch eine Berufsbezeichnung“ (Sennett 1998, S. 162).

bekannt:<sup>17</sup> „Recycling ist ja noch nicht so verbreitet so wie irgendwie KV oder ehm darum musst du wieder mal eine halbe Stunde erklären was das ist“ (EI J2, Linden, Z. 301-302). Von den Jugendlichen wird der Recyclist als etwas für „Ökojunkies“ (ebd., Z. 133) oder „Ökofreaks“ (ebd., Z. 131) abgetan. Sie sprechen damit gesellschaftlich nicht hegemoniale Bilder von Männlichkeit an, die ihnen in ihrem beruflichen Status keinen Gewinn versprechen.

### **Die Sammelstelle als Ort, wo „man ein gesuchter Mann“ ist**

Stärker als bei der Tätigkeit im Recyclingbetrieb werden die Jugendlichen auf der Sammelstelle in ihrer männlichen Identität anerkannt und sichtbar. Der Arbeitsbereich des Recyclings geht über den internen Betrieb und die Grenzen der Institution hinaus und umfasst Arbeiten auf einer Sammelstelle der angrenzenden Gemeinde. Die Arbeit auf der Sammelstelle wird sowohl von den Mitarbeitern, als auch von den Jugendlichen geschätzt. „Auf der Sammelstelle, da *schaffe* ich noch gerne, weil eh puh ich komme auch gerne in Kontakt ((klopft auf den Tisch)) zu den Leuten, sie kennen dich dann“ (EI J1, Linden, Z. 66-67), erzählt ein Jugendlicher im Interview. Das Zitat deutet bereits darauf hin, dass auf der Sammelstelle andere Themen den Alltag strukturieren als im eigentlichen Recyclingbetrieb. Ein Mitarbeiter erklärt, dass die Jugendlichen dort „immer *echli* Bewegung haben, draussen sind, mit den Leuten kommunizieren müssen und so weiter“ (EI M2, Linden, Z. 256-257). Während der interne Recyclingbetrieb für Aussenstehende weitgehend unsichtbar und schwer zugänglich ist und man nach Angaben eines Mitarbeiters „vielleicht als niemand“ betrachtet werde, sei die Stellung der Einzelnen auf der Sammelstelle eine andere. Denn da ist man „ein gesuchter Mann, [der] verlangt wird“ (EI M1, Linden, Z. 127-130). Im Vergleich zum internen Betrieb, hat die Sammelstelle ein klares Gesicht gegen aussen. Hier besteht die Möglichkeit den Jugendlichen teilweise Verantwortung z.B. über die gesamte Sammelstelle inklusive der finanziellen Einnahmen zu übertragen: Der Jugendliche Renato darf z.B. seit seiner bestandenen internen Abschlussprüfung die letzten drei Wochen seiner Zeit in der Institution Linden die Sammelstelle selbstständig führen. Hierbei wird Renato vom Mitarbeiter aufgefordert, sich wie ein „vollwertiger Mitarbeiter“ zu benehmen und sich so auch angemessen vor den Kunden zu präsentieren. Diese Verantwortungsübergabe dient dazu, Renato ein Abschlusszeugnis ausstellen zu können, in dem vermerkt ist, dass der Jugendliche die Fähigkeit hat, eine Sammelstelle selbstständig zu führen. Die Sammelstelle unterscheidet sich also zum einen vom Betrieb auf dem Areal der Institution, indem die Separierung der Jugendlichen wegfällt. Zum anderen vermindert sich die heiminterne disziplinierende, strikte Zeitplanung. Ausserdem eröffnet sich durch die Sammelstelle als neutraler Ort das Erleben von Normalität. Hier wird die Routine des internen Alltags im Betrieb – gleicher Arbeitsplatz und gleiche Tätigkeit – und die darin langsam voranschreitende Zeit (vgl. EI J2, Linden, Z. 319-321) in Bewegung gebracht, sowohl aus der Sicht der Jugendlichen als auch aus der Sicht der Mitarbeiter. Ein Mitarbeiter geht noch weiter und meint, dass „die Sammelstelle wie ein bisschen Erholung ist. Ich sehe das definitiv als Erholung. Man ist draussen, man hat

---

17 Es gibt diverse Bestrebungen, um das Interesse von Jugendlichen – potentiellen zukünftigen Lernenden – für eine Ausbildung zum "Beruf als Recyclistin/Recyclist EFZ" zu wecken. So ist z.B. auf der Schweizer Homepage [www.recyclist.ch](http://www.recyclist.ch) folgender Werbespot aufgeführt: „Liebst du Arbeiten, bei denen du Grips und Mukis brauchst? Hast du gerne Kontakt zu Kunden und kannst Wind und Wetter trotzen? Dann bist du bei uns am richtigen Ort.“

Kundenkontakt, man kommt mit ihnen ins Gespräch, man kriegt Feedback von den Kunden und es ist, es ist eine andere Welt“ (EI M1, Linden, Z. 122-124). Auf der Sammelstelle begegnen die Jugendlichen Gesten und Zeichen der Wertschätzung: „nette Damen haben mir immer *Schoggi* gebracht oder so @Cola oder so@ //ja?// ja. Dann habe ich mit einer, von einer habe ich mal die Telefonnummer bekommen“ (EI J1, Linden, Z. 67-69), erzählt ein Jugendlicher. Auch seitens der Mitarbeiter wird die Sichtbarkeit auf der Sammelstelle beispielsweise wie folgt thematisiert: „du wirst von Leuten beobachtet [...]. Du stehst da voll bei den Peoplen draussen“ (EI M2, Linden, Z. 341-347). Hier sind sowohl die Mitarbeiter, als auch die Lehrlinge, nicht wie im Betrieb unsichtbar, sondern sie sind für Aussenstehende sichtbar und gelten als Ansprechpersonen – als gesuchte Männer – in Sachen Entsorgung von Sondermüll.

Auf der Sammelstelle haben sowohl die Jugendlichen, als auch die Mitarbeiter keinen Druck etwas Konkretes – im Sinne des Arbeitens an einer Materie – zu tun. Sie müssen vor Ort nichts zerlegen, sondern in erster Linie Ordnung halten. Die Arbeit auf der Sammelstelle umfasst des Weiteren Kundenfreundlichkeit und das Helfen bei Fragen zur Entsorgung, wie beispielsweise bei der Frage, bei welchen Materialien es sich um Sperrgut handelt. Oder die Jugendlichen helfen den Kunden beim Einwerfen von Zeitungen, Kartons etc. Die Jugendlichen kommen gegenüber der Kundschaft in die Rolle derjenigen, welche über die Abläufe auf der Sammelstelle Bescheid wissen. Dies wird allerdings dadurch relativiert, dass die Kundschaft oft dieselbe sei. Es handle sich dabei um Leute, die seit Jahren in derselben Gemeinde wohnen und regelmässig die Sammelstelle aufsuchen: „Sie wissen, wo jede Mücke hinkommt. [...] also von dem her braucht es mich eigentlich nicht mehr gross“ (EI J2, Linden, Z. 255-256), meint der Jugendliche. Auch ein Mitarbeiter äussert sich zur von ihm bevorzugten Arbeit auf der Sammelstelle: „man ist natürlich an der frischen Luft, man kann bisschen *sünnele*, es ist natürlich schon anders. Und eben wenn man dort mal keine Kunden hat, dann kann man gemütlich mal *echli hinhöcklen* [...] endlich *echli* gemütlich vielleicht hängen können, in der Zeit *echli* träumen können“ (EI M1, Linden, Z. 142-147). Von der Forscherin wird die Atmosphäre auf der Sammelstelle wie folgt festgehalten: „Man spasst miteinander, es wird gelacht, manchmal steht man einfach bisschen an der Sonne, schaut den Kunden beim Entsorgen zu, manchmal nimmt man ihnen die Ware aus den Händen und hilft beim Einwerfen in den Container, manchmal sieht man ihnen zu, bestätigt mit einem Nicken oder einem Kommentar, dass sie vor dem richtigen Container stehen“ (FN IV, Linden, Z. 277-280). Die Sammelstelle gilt als Ort, an dem sich den Mitarbeitern und Jugendlichen mehr als ein sich wiederholendes Trainingsprogramm eröffnet. An diesem Ort gibt es Raum für alternative Bewegungen. Die Spontanität auf der Sammelstelle reicht vom Arbeitsablauf, der Möglichkeit sich anders zu bewegen als im Training innerhalb des Betriebs, bis hin zur Möglichkeit, anderen Menschen zu begegnen. In der Berufsausbildung zum Recyclist, die den jungen Männern wenig beruflichen Status verleiht, wird es als Auszeichnung des männlichen Berufshabitus erlebt, auf der Sammelstelle zu sein.

Die Arbeit auf der Sammelstelle bringt als Kontrast zum Betrieb die sich wiederholende, nicht enden wollende Tätigkeit beim Zerlegen von Elektroschrott, mit der Jugendliche letztlich vor allem an einen Arbeitsrhythmus gewöhnt werden sollen, umso deutlicher hervor. Zeit und Bewegungsabläufe und damit Ordnungen des ersten Arbeitsmarktes werden gleichsam in

Trainingsprozessen eingeübt oder – um es mit Bourdieu zu sagen – „inkorporiert“. Diese Form des Lernens ist nichts Aussergewöhnliches in Lehrbetrieben. Die Auszubildenden führen einfache Arbeitsabläufe durch oder üben sich darin, sich in Zeitstrukturen einzufinden. Machen sie das im Rahmen einer Ausbildung und stellen z.B. in der Schreinerei Dübel her, haben sie in gewissem Sinne Anteil an der Produktion eines anerkannten Berufs. So können sie sich gegenüber Aussenstehenden etwa als Schreiner-Lehrling des betreffenden Betriebes bezeichnen. Über die gesellschaftliche Anerkennung als eine männlich konnotierte Handwerksausbildung verfügt die Recycling-Ausbildung bis anhin noch nicht. Die Jugendlichen müssen sich in etwas eingewöhnen, ohne dafür einen Statusgewinn abschöpfen zu können. Arbeit wird dann zur nicht enden wollenden Zeit und zum Training für etwas Fiktives, ganz Anderes in der Zukunft. Ansatzpunkte für weiterführende Lernprozesse eröffnet die Arbeit auf der Sammelstelle. Sie bietet den Jugendlichen Situationen, in denen sie sich in einen in ihrem Verständnis männlichen beruflichen Habitus einüben können, der ihnen Status verleiht und die Möglichkeit gibt, sich ihrer beruflichen Identität zu vergewissern.

### **3.5 Institution Eschen: Aktivierung im Vorraum des ersten Arbeitsmarktes**

Ambulante Angebote der Arbeitsintegration wie Brückenangebote und Motivationssemester stehen in starkem Masse unter dem Paradigma der Aktivierung. Ziel ist es, junge Erwachsene als Ressource für den ersten Arbeitsmarkt und als Humankapital zu erschliessen. Die von uns untersuchten stationären Angebote richten sich unterschiedlich stark am Paradigma der Aktivierung aus, wobei die Institution Eschen sich durch eine besonders ausgeprägte Aktivierungspraxis von den anderen Institutionen unterscheidet. Teil der Aktivierungspraxis ist eine Selektion und Kategorisierung von Jugendlichen im Hinblick auf ihre Zugangsmöglichkeiten zum ersten Arbeitsmarkt. Gleichwohl bietet die Institution „geschützte Positionen“ im Lernprozess an, in denen den Jugendlichen Umwege in den Arbeitsmarkt zugestanden werden, um fehlende Voraussetzungen der Arbeitsfähigkeit kompensieren zu können. Sie befinden sich damit noch nicht unvermittelt im ersten Arbeitsmarkt, sondern in einem Vorraum, der Variationen zulässt, auch wenn sich die Aktivitäten stark am ersten Arbeitsmarkt orientieren.

#### **Orientierung "an der freien Wirtschaft"**

Die Institution Eschen orientiert sich hinsichtlich des Verhältnisses von Produktion und Pädagogik vergleichsweise stärker an einer privatwirtschaftlichen Logik, allerdings gibt es hierbei in den einzelnen Werkstätten grosse Unterschiede.<sup>18</sup> Die Orientierung der Institution wird bereits auf ihrer Homepage deutlich. Darin wird die Kernaufgabe in den Ausbildungsbetrieben einerseits als Dienstleistung für Jugendliche und andererseits in betriebswirtschaftlicher Logik als Erwirtschaftung von „rund 15% der Gesamteinnahmen“ durch externe Aufträge beschrieben (vgl. Homepage der Institution Eschen). Dieser als „sekundäres Kerngeschäft“ deklarierte „Geschäfts“-Charakter zeigt sich nicht in allen Betrieben gleich stark. Im Schreinerei-

---

18 Interessant wäre in diesem Zusammenhang, dass gerade diese Trennung zusehends wegfällt, dass sich also auch öffentlich-rechtliche Institutionen verstärkt einer wirtschaftlichen Logik zu unterwerfen haben. Siehe hierzu die Orientierung an Drittmitteln an den Universitäten oder eben auch der Belegungsdruck der sozialpädagogischen Einrichtungen.

Betrieb wird z.B. in Kauf genommen „nicht immer produktiv“ zu sein, was als Unterscheidungskriterium „zur freien Wirtschaft“ angebracht wird (EI M1, Eschen, Z. 321-322). Anders hingegen sieht es bei der Schlosserei aus, die aus der Perspektive der Mitarbeiter selbst „1:1 wie draussen“ (FN VIII, Eschen, Z. 293-294) funktioniert. So wirkt die Schlosserei der Institution Eschen wie ein kleines bis mittleres Unternehmen (KMU), in der die Produktivität an erster Stelle steht. Dementsprechend werden die Beteiligten innerhalb der Betriebe entweder als Angestellte oder Mitarbeiter in Ausbildung, als Mitschaffende, oder als „Lehrlinge“ adressiert. Die Adressierung als Lehrling entspricht nicht allein einer begrifflichen Besonderheit, sondern einer klaren Orientierung an konkreter Arbeit – „1:1 wie draussen“ (FN IV, Eschen, Z. 293), wie es ein Mitarbeiter bezeichnet – an der sowohl die Mitarbeiter als auch die Lehrlinge Anteil nehmen. Die Orientierung an der "freien Wirtschaft" und die Fokussierung auf Arbeit lässt sich auch in einem spezifischen Umgang mit den Lehrlingen beobachten: Die Leitungspersonen der Betriebe klammern die Geschichten und die Einweisungsgründe der Lehrlinge weitgehend aus und informieren die Mitarbeiter jeweils „nur über das Essenzielle“ (EI M2, Eschen, Z. 223), das eine Zusammenarbeit im Betrieb oder mit den Kunden tangieren könnte, wie z.B. das Gewaltpotential eines Lehrlings. (EI M2, Eschen, Z. 224). Die Beziehung zwischen Lehrlingen und Mitarbeitern beschränkt sich in erster Linie auf die Berufsbildung und die gemeinsame Arbeit und geht bewusst nicht darüber hinaus. Ein Mitarbeiter beschreibt dazu Folgendes: „Wenn jemand da drin austritt, dann habe ich den schon vergessen (2) also jetzt nicht böse gemeint, sondern wenn er jetzt [...] durchfällt oder [...] positiv abschliesst, dann ist der für mich nach dem Austritt gelöscht. Das ist so wie, wenn du einen Ordner in einen Schrank hineinstellst und machst die Türe zu, fertig“ (EI M3, Eschen, Z. 197-201). Hier wird bildhaft sehr deutlich zum Ausdruck gebracht, dass die Arbeit mit den Jugendlichen sich weniger an einer über den Zeitraum der Berufsbildung hinausgehenden pädagogischen Begleitung der Lehrlinge orientiert, sondern die Arbeit sich am aktuellen Arbeitsgeschehen ausrichtet, an dem sich sowohl ausgelernte als auch lernende Arbeitskräfte für die Produktion von Gütern beteiligen.

### **Klientel im Wandel: Erschwerte Integration über Arbeit**

Die Institution Eschen zeichnet sich durch eine Diversifizierung der Jugendlichen im Hinblick auf ihre Arbeitseinstellungen, sowie die ihnen zugeschriebenen Integrationschancen über Arbeit, aus. Mit der Ausweitung der Zuweisungsstellen von straf- und zivilrechtlichen auf Zuweisungen durch den Sozialdienst oder der Invalidenversicherung (Vermittlung z.B. über IV-Brückenangebote) hat sich das Arbeiten mit den Jugendlichen im Jugendheim verändert. Ein langjähriger Mitarbeiter der Gärtnerei stellt einen Wandel der Klientel und damit zusammenhängend auch des Arbeitens mit den Jugendlichen fest. Während bis Mitte der 80er vor allem „sehr viele [Jugendliche mit] Alkoholproblemen, sehr viel Aggressivität, sehr viel Destruktivität“ (EI M4, Eschen, Z. 176) in der Institution waren, sei es heute kaum mehr dieser Typ von Jugendlichen. Er verbindet Aggressionen bei Jugendlichen mit der Bereitschaft, bei der Arbeit "anzupacken" und sieht Berufsarbeit als eine Möglichkeit mit Jugendlichen zu arbeiten, die „ihre Energie loswerden [mussten]“ (ebd., Z. 179). Er entwirft eine Kategorie von in der Geschichte der Institution typischen, von der Jugendhilfe zugewiesenen "anpackenden Jugendlichen", die willensstark waren: „[D]ie Selbstverständlichkeit, ich will schlussendlich eine Ausbildung haben, damit ich mal einen Job habe und mein Geld verdiene und selbstständig bin, die hat massiv

nachgelassen“ (ebd., Z. 200-202). In diese Kategorie lassen sich in der untersuchten Institution heute kaum noch Jugendliche einordnen, sie dient eher der Beschreibung einer vergangenen Heimpädagogik. Für heute entwerfen die Mitarbeiter die Kategorie der passiven Jugendlichen, die Drogen konsumieren, Aggressionen nach innen richten und nicht mehr so leicht über die Lohnarbeit zu erreichen sind. Dieser Wandel der Kategorisierung verändere aber kaum etwas an der Arbeit mit den Jugendlichen, denn sowohl bei den „anpackenden Jugendlichen“, als auch bei den „passiven Jugendlichen“ betonen die Mitarbeiter Arbeit und Kontrolle. Diese klassischen, durch Jugendanwaltschaft oder Jugendamt zugewiesenen, Jugendlichen werden als solche beschrieben, die alle möglichen Strategien erproben, um sich der Arbeit zu entziehen, die jedoch in bestimmten Situationen selbstständig arbeiten können. Diese Jugendlichen seien bereit zu arbeiten, wenn sie auch dazu motiviert seien oder motiviert werden könnten. Von diesen „klassischen Heimjugendlichen“ wird die Gruppe derjenigen Jugendlichen, die seit einiger Zeit über die IV in die untersuchte Einrichtung eingewiesen werden, deutlich unterschieden. Von der IV zugewiesene Jugendliche werden mit einer gewissen Anpassungsbereitschaft in Verbindung gebracht. Sie werden als solche dargestellt, die „in der Regel, das ist jetzt pauschalisiert natürlich, motivierter sind (4) konstanter an der Arbeit sind. [...] in der Regel [sind sie] weniger selbstständig, können weniger (2) selbstständig an der Arbeit bleiben, weil sie plötzlich vergessen haben, was sie tun müssen“ (ebd., Z. 50-57). Die Mitarbeiter nehmen sie als Jugendliche wahr, die ein „Zugpferd“ brauchen, um in ihrem Tempo nicht abzufallen oder sich „kreativ“ mit anderem zu beschäftigen (EI M4, Eschen, Z. 57-58). Für die Arbeitsbereiche und die Ausbilder stellen sich mit dem Wandel der Klientel neue Herausforderungen, so brauchen die von der IV zugewiesenen Jugendlichen andere Ausbildungs- und Anleitungsstrategien. Die in der Regel zuverlässige Motivation bei gleichzeitigem Angewiesensein auf intensive Betreuung in einzelnen Arbeitsschritten stellt an die Mitarbeiter in den Werkstätten spezifische Anforderungen, sowie etwa eine konstante und erhöhte Arbeitsbeschaffung. Die Jugendlichen selbst bestätigen ihre konstante Arbeitsorientierung. In einem Interview erklärt ein durch die IV zugewiesener Jugendlicher, dass ihm die Konstanz bei der Arbeit sehr wichtig ist. Er erklärt, dass er auch arbeiten kam, als er krank war (EI J3, Eschen, Z. 81).

Die von der IV und von der Jugendhilfe zugewiesenen Jugendlichen arbeiten in der gleichen Werkstatt, haben jedoch sehr unterschiedliche Zugänge zur Arbeit. Die IV-Zuweisung setzt die Jugendlichen mit möglichen finanziellen Kürzungen unter einen hohen Anpassungsdruck an die von ihnen verlangte Arbeitshaltung. Der Auftrag dieser Jugendlichen ist es, ihre Arbeitsfähigkeit bzw. -unfähigkeit unter Beweis zu stellen mit klaren Folgen im Hinblick auf die Finanzierung ihres Lebensunterhaltes. Zudem stehen beide Gruppen für unterschiedliche Männlichkeitskonstruktionen. Während die „klassischen“ Heimjugendlichen über körperliche Stärke und schnelle Auffassungsgabe an den Ressourcen einer hegemonialen Männlichkeit teilhaben können, gehören die von der IV eingewiesenen Jugendlichen durch die Absprache einer 100% Arbeitsfähigkeit in noch deutlicherer Weise einer marginalisierten Männlichkeit an. Die „klassischen“ Heimjugendlichen nutzen diese Differenz, um durch explizite Abwertung der ihnen

untergeordneten Männlichkeitspositionen als „IV-Jugendliche“<sup>19</sup> ihre eigene Position zu stärken (FN VII, Eschen, Z. 445). Über die Festlegung des Gegenübers als 'abnormal' wird das Selbst – normaler „Eschen-Jugendlicher“ – konstruiert.

### **Aufpeppen: Die Jugendlichen „durch das Hintertürchen zur Arbeit“ kriegen**

Trotz den oben genannten privatwirtschaftlichen Anforderungen findet das Arbeiten in den internen Betrieben der Institution Eschen in einem besonderen Rahmen statt, der den Mitarbeitern gestattet, den Druck innerhalb des Betriebs gewissermassen zu steuern und zu kontrollieren. Die Jugendlichen sollen nicht beschäftigt werden, sondern ihnen soll mittels kleinerer Aufgaben der Eindruck vermittelt werden, an der Produktion für die Kunden Teil zu haben. "Denn Sachen für den Mülleimer produzieren, das ist nicht (.) interessant" (EI M1, Eschen, Z. 35-36), erklärt ein Mitarbeiter und ein anderer legt Folgendes aus: „Wir haben hier keinen Jugendheimbonus bei den Kunden. Die Kunden wollen alle korrekte, seriöse Arbeit“ (FN II, Eschen, Z. 301-302). Darin verdeutlicht sich das Bestreben, nicht als geschützte Werkstatt funktionieren zu wollen, sowie das Wissen, dass es sich bei den anstehenden Arbeiten stets um Kundenaufträge handelt, die eine fehlerfreie Produktion voraussetzen. Ob jemand im Betrieb schnuppert, ein Praktikum oder eine Lehre macht, „das *Schaffen* ist genau gleich“ (EI M2, Eschen, Z. 108), nur mit der Besonderheit einer "intensivere[n] Art von *Zusammenschaffen* mit den Lehrlingen" (ebd., Z. 342), erklärt ein Mitarbeiter der Schlosserei. Das bringt mit sich, dass immer genügend Arbeit bereitgestellt werden muss. Alle beteiligen sich an der Produktion für Kunden, lediglich der Druck wird je nach Situation im Ausbildungsprozess dosiert, um die Jugendlichen „langsam heranzuführen, dass sie wirklich leistungsorientiert werden“ (EI M1, Eschen, Z. 149-150). „[Die Lehrstelle] ist ja geschützt [...] ich kann den Druck wegnehmen, ich kann den Druck geben“, formuliert ein Mitarbeiter (EI M1, Eschen, Z. 52-53). Mit der Regulierung des Drucks geht gleichsam eine Leistungsorientierung einher, die sich im Begriff des "Aufpeppens" für einen Job auf dem ersten Arbeitsmarkt als Grundlage eines Neustarts und eines gelingenden Normallebens widerspiegelt.<sup>20</sup> Die Absicht ist, die Jugendlichen „fit für den Beruf“ (EI M3, Eschen, Z. 182) zu machen. Die mit dem "Aufpeppen" und Fitmachen verbundenen Zumutungen an die Jugendlichen variieren mit dem Kompetenzniveau der Lehrlinge in ihrer Ausbildung. So ist z.B. am Anfang der Ausbildung von Seiten der Lehrmeister "Fingerspitzengefühl" (ebd., Z. 169) gefordert, mit dem sie schauen müssen, wie sie die mit der Ausbildung beginnenden Jugendlichen "durch das Hintertürchen zur Arbeit kriegen" (ebd., Z. 171). Kurz vor Ende der Ausbildung werden Bedingungen der Berufswelt verstärkt in die Ausbildung hineingenommen, wobei diese als harte und unerbittliche Bedingungen das Ende der Ausbildung prägen, wie der Mitarbeiter wie folgt veranschaulicht: „kurz vor Ausbildungsende ist dann eh (.),

---

19 Noch deutlicher wird die Abwertung in der herabsetzenden Benennung als „IV Spastis“. Mit der spastischen Lähmung verfügt das Schimpfwort über einen starken Bezug auf den Körper. Die Jugendlichen, die wissen, dass sie in ihrer beruflichen Leistung nicht den gesellschaftlichen Erwartungen entsprechen, versuchen durch Abwertungen anderer Körper ihr verbleibendes Statussymbol, die eigene körperliche Stärke, aufzuwerten. Entsprechende Deutungen lassen die Diskreditierungen von Homosexuellen durch Jugendliche in prekären sozialen Positionen zu. Der eigene Status wird über die Betonung heterosexueller Aktivität unter Abwertung anderer sexueller Orientierungen gesichert (vgl. zum Bsp. Studer und Vogel 2010; Vogel und Studer 2010).

20 „Aufpeppen“ lässt sich etymologisch auf "Schub, Schwung, Elan" zurückführen und geht mit der Abkürzung des englischen Begriffs „Pepper“ für Pfeffer einher, welcher sich als Stimulans deuten lässt und in Verbindung mit jemandem „pep“ geben meint, etwas wirkungsvoller zu gestalten (vgl. Etymologisches Wörterbuch).

dann kriegt der von mir auch mal eine richtige Standpauke, [...] weil irgendwann muss der mal merken, dass irgendwann mal der Ernst vom Leben anfängt, oder" (ebd., Z. 172-174). Er beschreibt Situationen, in denen er die Jugendlichen anspricht, was sich auch in den Feldnotizen zum Schlossereibetrieb finden lässt. Durch das "Aufpeppen" macht der Mitarbeiter den Jugendlichen leistungsfähiger für eine Berufswelt ausserhalb der Institution, für die er andere Regeln konstruiert. "Wenn er das ausserhalb macht, dann ist Ende Geländefeld, der kann seine Papiere holen und gehen" (ebd., Z. 175), denn „draussen geht es ums Überleben" (ebd., Z. 353), erklärt ein Mitarbeiter. Kurz vor Lehrabschluss wird der Jugendliche nicht mehr mit "Samthandschuhen" (ebd., Z. 183) angefasst. Die privatwirtschaftlichen Erwartungen dienen nicht allein zur Orientierung, sondern sie prägen den Arbeitsalltag. Die erwarteten Anforderungen geben den Takt an und so werden die Jugendlichen z.B. wie folgt zurechtgewiesen: "hör zu, das muss einfach schneller gehen, das muss einfach so und so muss das sein" (ebd., Z. 184). Das „Aufpeppen“ der Jugendlichen hat das Ziel, dass die Jugendlichen nach ihrer Ausbildung ein „normales Leben führen“ können (vgl. EI M2, Eschen, Z. 249-250) und damit Teil haben am gesellschaftlichen Leben. Dabei wird Arbeit und Bewährung in der Gesellschaft miteinander verbunden. Die Mitarbeiter sagen, dass es darum gehe, die Jugendlichen zu einem „Arbeitsverhalten [zu bringen], womit sie nachher draussen bestehen können“ (EI M4, Eschen, Z. 104-105). Die Leistungsorientierung der Institution setzt auf ein Verständnis von Arbeit respektive von Lohnarbeit als Garant eines zufriedenen Lebens, denn: „Bist du zufrieden beim Job, bist du zufrieden Daheim“ (vgl. EI M2, Z. 261). Die Orientierung der Mitarbeiter am zukünftigen Beruf als Grundlage einer Bewährung im Leben ist im Lehrbetrieb richtungsweisend. Ein Jugendlicher bestätigt diese Einstellung „[E]s ist ja seit immer so, Menschen @müssen schaffen@" (ebd., Z. 32). Die Ausbildung wird so zum kontrollierbaren Raum, in dem Jugendliche auf die Welt vorbereitet werden, die sie nach ihrer Lehre erwartet. Die Zeit in der Lehrwerkstatt zeigt sich als Aufschub des von den Jugendlichen zwar akzeptierten doch aktuell noch nicht umfassend gültigen gesellschaftlichen Druckes „arbeiten zu müssen“. Ein Jugendlicher erklärt, dass er „jetzt zuerst mal Grundsteine legen [muss]" (EI J2, Eschen, Z. 317).

Zusammenfassend kann man die von uns in den Betrieben der Institution Eschen beobachteten Tätigkeiten als Praxis der Aktivierung kennzeichnen. Die Arbeitsstrategien des „Aufpeppens“ und das Ziel, Jugendliche „fit für den Arbeitsmarkt“ zu machen, verweisen auf Rationalitäten der aktuellen Aktivierungs- und Sozialinvestitionspolitik. Diese bringen eine Selbstbeschränkung der Institution auf berufliche Bildung mit sich, in welcher die kontextuellen Einbindungen der Jugendlichen in den Hintergrund treten und die komplexen Wechselwirkungen zwischen Arbeitsfähigkeit und persönlichen und sozialen Problemen weitgehend ausgeblendet werden. Auch auf der Ebene der Jugendlichen wird in starkem Masse nach der Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt auf- oder abgewertet. Abgewertet werden männliche Identitäten, die in der Bewährungsprobe Arbeitsmarkt nicht 100% ihres humanen Kapitals zur Verfügung stellen können. Unter sozialpädagogischer Perspektive hat es die Institution mit Jugendlichen zu tun, die in unterschiedlichem Masse über Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt verfügen. In dieser Situation ist sie herausgefordert, ihre Orientierung an Aktivierung und Selektion in unternehmerischer Logik zu relativieren. Das zeigt sich in ihrem Angebot geschützter Ausbildungspositionen und der Variation von Erwartungen entlang unterschiedlicher

Fähigkeiten der Jugendlichen. Hier steht die Praxis in der Lehrwerkstatt in einem unauflösbaren Spannungsfeld zwischen den Standards der freien Wirtschaft und dem besonderen Ausbildungsbedarf ihrer Klientel.

### **3.6 Institution Buchen: Das Matchen von Arbeit mit den Fähigkeiten der Jugendlichen**

„Wir können die Jugendlichen ja nicht nach Hause schicken“ erklärt ein Mitarbeiter. Das Matchen bzw. die Passungsfindung zwischen Arbeitsplatz und Arbeitsanforderungen im Betrieb auf der einen und die persönlichen Ressourcen der Auszubildenden auf der anderen Seite kann in dieser Situation nicht durch die Arbeitsbetriebe selbst geregelt werden. Auf dem freien Arbeitsmarkt hat die Kongruenz und Passgenauigkeit zwischen Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Betrieben einen grossen Stellenwert und wird durch Matching- und Profiling-Techniken hergestellt, bei denen Stellensuchende zwischen verschiedenen Stellenangeboten und Betriebe zwischen verschiedenen Bewerberinnen und Bewerbern versuchen, den „optimalen Match“, d.h. die optimale Passung zu finden. Durch den geschlossenen Charakter der Institution ist solch ein Verfahren in besonderem Masse eingeschränkt und zwar durch die Aufhebung einer Auswahl und Selektion von Auszubildenden sowie durch die eingeschränkte Angebotspalette von Ausbildungsbetrieben. Sowohl die Betriebe und deren Mitarbeiter, als auch die Jugendlichen befinden sich in diesem Zusammenhang in einem gewissen Zwangskontext: Die Betriebe nehmen Jugendliche auf, die ihnen zugewiesen werden und die Jugendlichen gehen in die Betriebe, in welche sie geschickt werden. Die einzige Variable, die in dieser Gleichung verändert werden kann, um soweit wie möglich Passungsverhältnisse herzustellen, sind die Arbeitsanforderungen und Arbeitsformen. Auf der Ebene konkreter Tätigkeit lässt sich ein wechselseitiges Abgleichen beobachten. Arbeitsanforderungen werden an die Jugendlichen angepasst und Jugendliche passen sich an die Arbeitsanforderungen an. Im Rahmen der geschlossenen Unterbringung lässt sich die Anpassung der Arbeitsformen an die Fähigkeiten der Jugendlichen sowie an ihre Position im Lernprozess besonders gut beobachten. Die Betriebe orientieren sich weiterhin an Berufsbildung und Arbeitsmarkt, funktionieren jedoch nicht mehr ausschliesslich als Produktionsbetriebe.

#### **Arbeiten in einer geschlossenen Institution**

Insgesamt präsentiert sich Buchen als ein in sich geschlossener Ort, hiervon ausgenommen sind die Arbeitsbetriebe, die ausserhalb der Institution liegen. Die Situierung der Betriebe ausserhalb entsprechen dem Bestreben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, keine „Heimkinder“, „Heimausbildung“ oder gar „Heim-Maurer“, wie es ein Mitarbeiter selbst nennt, „zu züchten“ (vgl. El M2, Buchen, Z. 87): „Ich probiere ihnen immer wieder zu spiegeln, was draussen ist“ (ebd., Z. 84), beschreibt ein Mitarbeiter der Bauabteilung. Nahezu alle Betriebsleiter der Institution Buchen pflegen einen aktiven Kontakt zu Betrieben der Privatwirtschaft. Gleichwohl prägt die Geschlossenheit des Wohn- und Aufenthaltsbereichs den Alltag der Jugendlichen. Mit „Schliessmechanismen bzw. Mauern und Zäunen“ (Schwabe 2008, S. 35) wird der Zwang, in der Institution zu sein, den Jugendlichen permanent vor Augen geführt. Durch den geschlossenen Charakter des Wohnbereichs werden spontane Begegnungen erschwert, allerdings gehören regelmässige Begegnungen der Beteiligten zum

ritualisierten Tagesgeschehen. Täglich treffen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Betriebe und der Wohngruppen morgens und nachmittags jeweils vor der Arbeit im gedeckten Hof für einen Austausch. Dieser Moment gilt grundsätzlich auch als einzige Möglichkeit für Jugendliche der unterschiedlichen Wohngruppen, mit Ausnahme derjenigen Jugendlichen von der geschlossenen Wohngruppe, sich innerhalb der Institution zu begegnen. Der Kontext des Heims hat ausserdem Einfluss auf die Arbeitsorganisation der einzelnen Betriebe. So begründet ein Mitarbeiter der Bauabteilung, der für die Jugendlichen ein Schlechtwetterprogramm zusammenstellen musste, wie folgt: „wir können die Jugendlichen ja nicht nach Hause schicken, so wie es draussen der Fall wäre“ (FN VII, Buchen, Z. 34-35). Ein Schlechtwetterprogramm ist eine Ausnahme, die in Kraft tritt, wenn z.B. das für Maurerarbeiten notwendige Wetter ausbleibt.<sup>21</sup> Im Heimkontext bestimmen nicht die anstehenden Aufträge den Arbeitsinsatz der Jugendlichen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern das Tagesprogramm der Betriebe zeigt sich als (Um-)Planung von Zeit und Arbeit, mit dem das Ziel verfolgt wird, den Jugendlichen ein kontinuierliches Arbeitsangebot zu bieten und sie im Rahmen der Arbeitszeit an der Arbeit vor Ort zu halten.

### **Infantilisierung der „Gangster-Jugendlichen“: Sie sind hier wegen Straftaten und sind wie „kleine Kinder“**

Unwägbarkeiten wie Krankmeldungen, Arzt- oder Therapiebesuche strukturieren den Arbeitsalltag der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der internen Betriebe. Viele Jugendliche entziehen sich der Arbeit, indem sie erst gar nicht im Betrieb erscheinen, sich krankmelden oder sich während der Zeit, in der sie faktisch im Betrieb sind, möglichst der Tätigkeit entziehen. Ein üblicher Arbeitstag beginnt im Personalbüro einer Werkstatt der Institution Buchen wie folgt:

„Ein Mitarbeiter sagt mit einem klagenden Ton: ‘Das kann ja nicht sein, der ist jetzt in den letzten zwei Wochen sechs Tage krank gewesen’. Hinzu käme, dass ein anderer Jugendlicher am Morgen zuerst noch Therapie habe und erst so gegen 9 Uhr erscheinen werde.’ Dann richtet er sich zu mir und fährt seufzend fort: ‘ja eben so ist es hier, man weiss nie so recht was einen hier erwartet‘“ (FN IV, Buchen, Z. 44-51).

In dieser Schilderung wird deutlich, dass alltägliche Unwägbarkeiten einen flexiblen Umgang mit der Ab- respektive Anwesenheit der Jugendlichen beanspruchen, da – wie ein anderer Mitarbeiter erklärt – die „Jugendlichen [...] nicht funktionieren“ (EI M1, Buchen, Z. 532). Im Gegensatz zur Zuverlässigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Stabilität in die Strukturierung des Arbeitsalltags geben, gelten die Jugendlichen meist als die Unzuverlässigen. Abmeldungen aufgrund von Krankheiten seitens der Jugendlichen werden als eine Alltäglichkeit beschrieben, ganz anders hingegen sind Absenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Rarität. Dass das zu einer pädagogischen Hilflosigkeit führen kann, zeigt das Seufzen in den Worten eines Mitarbeiters „man weiss nie so recht, was einen hier erwartet“. Nicht allein die

---

<sup>21</sup> In anderen Betrieben zeigt sich diese Anpassung an unvorhergesehene Situationen z.B. dann, wenn ein Jugendlicher zuvor eine positive Urinprobe abgegeben hat und deshalb nicht an einer Maschine arbeiten darf.

Absenzen der Jugendlichen beschäftigen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auch die Tatsache, dass Jugendliche mehrheitlich wegen Straftaten in der Institution sind, wird in Gesprächen und Interviews betont. Wie die Mitarbeiter erklären, kommen die Jugendlichen „nicht ohne Grund in ein Heim. Und vor allem nicht in die Institution Buchen“ (EI M1, Buchen, Z. 596) oder auch „wegen Fusschweiss waren sie nicht hier oder wegen Kaugummi Klauen waren sie auch nicht hier“ (ebd., Z. 604). Als straffällige Jugendliche werden sie im Hinblick auf Arbeitsanforderungen zur Verantwortung gezogen: So werden sie für ihre Arbeitsverweigerung kritisiert und z.B. über Sanktionen durch auferlegte Arbeitstätigkeiten oder über Strafen wie z.B. dem Abzug der Krankheitstage von Ferientagen (vgl. FN II, Buchen, Z. 381) diszipliniert. Im Arbeitsbereich wird somit nicht mit sozialpädagogischen Ansätzen gearbeitet, in denen Arbeitsverweigerung und Delinquenz auch „ein Indiz bewusster Verweigerung, also angesichts gegebener Macht- und Ressourcenstrukturen alternativer, provokativer Ausdruck von Neuerung und Revolte [sein kann]“ (Thiersch 2002, S. 74). Arbeitsverweigerung wird wie auf dem Arbeitsmarkt als Abweichung behandelt und die Jugendlichen haben mit Konsequenzen zu rechnen. Gleichzeitig und in gewissem Widerspruch dazu werden Jugendliche als Kinder adressiert: Der Betrieb wird mit einer „Kindertagesstätte“ (FN V, Buchen, Z. 263) und die Mitarbeiter mit „Babysittern“ (vgl. FN II, Buchen, Z. 252) verglichen und den Jugendlichen die Bezeichnung „kleine[r] Kinder, einfach unglaublich unruhig und sehr anstrengend“ (FN V, Buchen, Z. 264) auferlegt, die „nicht sehen, was für ein Bild sie von sich vermitteln“ (FN II, Buchen, Z. 231-232). Die Bezeichnungen für Jugendliche reichen von „Büebli“ (ebd., Z. 363), „Sorgenkind“ (ebd., Z.372), „Schäfchen“ (ebd., Z. 385) bis zum „Schnüggel“ (ebd., Z. 390). Mit dieser Infantilisierung brechen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Bild einer starken devianten Männlichkeit und weisen auf Vulnerabilität und Bedürftigkeit der Jugendlichen hin.

### **Diversifizierung der Arbeit: fragmentierte Fertigungs-, Assistenz- und Präsenzarbeit**

In der Institution Buchen lassen sich drei Formen von Arbeit besonders gut beobachten und analytisch trennen. Es sind einfache Arbeiten, die sich von den "Highend-Arbeiten" (ebd., Z. 462) unterscheiden, wie es ein Mitarbeiter selbst beschreibt. Letztere haben einen bestimmten Qualitätsanspruch mit Highend-Produkten wie z.B. Nussbaummöbel. Die Arbeitsformen lassen sich analytisch unterscheiden als fragmentierte Fertigungs-, Assistenz- und Präsenzarbeit.

Die *fragmentierte Fertigungsarbeit* kann von bestimmten Jugendlichen teilweise über mehrere Monate hinweg gemacht werden, wie z.B. vom Jugendlichen Zagor, der eine interne Ausbildung zum Schlosserpraktiker macht. In der nachfolgenden dichten Beschreibung wird seine Tätigkeit zum Ausdruck gebracht:

„Zagor holt sich zuerst zweimal eine Handvoll – etwa auf 2cm auf 2cm zugeschnittene rechtwinklige – Metallstücke aus einer roten Kiste, die am Boden liegt und macht am rechten Rand seiner etwa 40cm auf 40cm Arbeitsfläche einen Metallhaufen bereit. Danach setzt er sich auf einem leicht erhöhten Stuhl vor die Tischbohrmaschine und beginnt mit einem Arbeitsprozess, der jeweils 15-20s dauert: Zuerst hebt Zagor mit der rechten Hand eines der Metallobjekte auf, nimmt es dann in die linke Hand und spannt es wiederum mit der rechten Hand in den Maschinenschraubstock ein, wechselt dabei die Hand, so dass er mit der linken Hand den Hebel des Schraubstocks halten und mit der rechten Hand an der Kurbel – die etwa auf Gesichtshöhe

liegt – nach unten drehen kann. Nachdem er die eine Seite des Metallobjekts durchbohrt hat, spannt er den Schraubstock mit der linken Hand wieder auf, dreht mit der rechten Hand das Objekt auf die Rückseite und spannt es mit der gleichen Hand wieder ein. Nun hält Zagor wieder mit der linken Hand den Schraubstock fest, während er mit der rechten Hand an der Kurbel dreht. Dann wird erneut aufgespannt, das Metallobjekt wird mit der linken/rechten Hand – hier wechselt er von Zeit zu Zeit die Hand - auf einen Haufen identischer, bereits gebohrter Metallhaufen, geworfen und direkt mit der anderen freien Hand das nächste Metallobjekt in die Hand genommen. Der ganze Prozess beginnt nun erneut von vorn.“ (FN IX, Buchen, Z. 105-120)

Diese sich wiederholende Tätigkeit geht mit den immer gleichen Bewegungsabläufen einher. Solche mechanisierten Fertigungsarbeiten, wie sie hier Zagor in Auftrag gegeben werden, lehnen viele Jugendliche ab. In Bezug auf eine berufliche und männliche Identität sind sie nicht mit symbolischem Status verbunden. Sie verlangen keine Fertigkeiten, sind nicht mit Luxusobjekten verknüpft, sondern symbolisieren vielmehr eine Tätigkeit in untergeordneter Position. Ein Jugendlicher bringt das auf den Punkt, indem er sie als „*Dubbeli*“-Arbeit bezeichnet. Ein anderer erzählt: „Wenn es Routinearbeit ist scheisst es mich an. Also immer das gleiche so. //ja?// so:: wie (.) so Serienarbeit. So zum Beispiel wenn i:ch (.) so wie der Zagor. Wenn ich den ganzen Tag das Gleiche machen muss“ (EI J4, Buchen, Z. 83-85). Sennett (2008) nennt solche Arbeiten, bei denen Hand und Kopf getrennt werden, "fragmentierte Fertigkeiten" (Sennett 2008, S. 55ff.). In der symbolischen Abwertung derjenigen, die diese Arbeit tun, entspricht die Serienarbeit dem Recycling. Doch während sich das Recycling am Markt orientiert, handelt es sich bei der hier beschriebenen Tätigkeit um etwas, das auch maschinell ausgeführt werden könnte. Stärker als beim Recycling tritt der Charakter der zeitfüllenden Beschäftigung in den Vordergrund, auch wenn sie so effizient wie möglich einzeln von Hand ausgeführt wird. Zur Aufrechterhaltung der Arbeitstätigkeit gehen einzelne Betriebe auf ähnliche Fertigungsarbeiten zurück. Neben der Fertigung von Metallteilen, die an sich maschinell geleistet werden könnte, werden z.B. in der Schreinerei Holzdübel produziert. Die Dübel werden vom Auszubildenden zuerst in gleichmäßige Teile gesägt und dann einem Jugendlichen zum Abschleifen der Enden übergeben. Die von den Jugendlichen geleistete Arbeit wird letztlich in den erstellten Produkten nicht mehr sichtbar. Dies gilt beispielsweise für die Holzdübel oder Innenablagen bei den hergestellten Möbeln. Die Jugendlichen, die in der fragmentierten Fertigungsarbeit etwas produzieren, scheinen oft nicht über den Gesamtprozess der Produktion, an der sie teilnehmen, Bescheid zu wissen. Die fragmentierte Fertigungsarbeit bietet in diesem Zusammenhang zwar die Möglichkeit, durch das bloße Dabeisein im Arbeitsprozess der Werkstatt die eigene Berufsidentität aufrecht zu erhalten. Die Tätigkeit selbst hat jedoch keinen symbolischen Wert und dient höchstens denjenigen, die höher eingeschätzte Aufgaben erledigen, dazu sich in der Abgrenzung von der „*Dubbeli*“-Arbeit einer Identität im Berufskontext zu vergewissern. Diese Eigenschaft hat die Fertigungsarbeit mit der zweiten davon analytisch zu trennenden Arbeitsform gemeinsam.

Die *Assistenzarbeit* erfordert anders als die fragmentierte Fertigungsarbeit eine weitere Person – eine Art tragende Figur für die Tätigkeit –, die den Arbeitsprozess steuert. Assistenzarbeit kann in der Position des Handlangers erfolgen. Handlanger hat die etymologische Bedeutung

eines „Zuarbeiters“ (EI M1, Buchen, Z. 461), der meist in Bau- und Handwerksberufen genutzt wird. Im 15. Jahrhundert benutzte man dafür die Begrifflichkeit des „willfähigen Helfers“<sup>22</sup>. Er ist in dem Sinne derjenige, der bei der Arbeit entlang der Vorgaben eines anderen funktioniert: zulangt, seine Hand ausstreckt, etwas reicht respektive etwas weiterreicht oder greift. Es handelt sich dabei um "unterschwellige Arbeit, Zuarbeit" (ebd., Z. 461), die kaum über eine ästhetische Komponente verfügt. Bei der Zuarbeit handelt es sich um eine Zwischenposition im Arbeitsprozess. Durch den Handlanger spart derjenige, dem „gelangt“ wird, Zeit und Kraft ein und gewinnt gleichzeitig an Status. Dies jedoch vor allem in dem Fall, wenn der Handlanger seine Arbeit korrekt ausführt und z.B. das richtige Werkzeug reicht oder ein Material auf die gewünschte Art und Weise hält. Im Vergleich zu dieser Person lässt sich der Handlanger meist beliebig ohne Verluste in der Arbeitsleistung austauschen. In manchen Fällen arbeiten auch zwei Jugendliche zusammen, einer als Handlanger, der andere als derjenige, der die eigentliche Arbeit ausführt. Dazu eine Erzählung eines Ausbildners zur Arbeit in der Bauabteilung:

„Ich versuche sie immer in die Arbeit einzubinden. So jetzt bei heiklen Arbeiten, kannst du ihnen ja noch nicht- da können sie ja noch nicht die Qualität von den Kunden abliefern. Da kannst du nicht sagen eben ‘mach- mach die Wand’ wie wir es gestern gemacht haben, die Vorsatzschalen. Es würde nicht funktionieren. Es muss so Hand in Hand-, einem sagen ‘du machst das Material an’ und der Claudio trägt auf und dann musst du dem halt auch wieder Tipps geben, da korrigieren oder da die Anleitung geben. (.) aber du musst irgendwie wie die Qualität sichern einfach- einfach die Führung machen, dass- (.) dass es funktioniert. [...]“ (EI M2, Buchen, Z. 176-185).

Vergleichbar in der Position der „Assistenz“, doch nicht auf Zusammenarbeit, sondern eher auf paralleles Arbeiten hin angelegt sind kleinere, portionsweise von den Ausbildnern vergebene, angeleitete, einfachere Tätigkeiten, wie Wasser holen, Spachtelmasse mischen, Material mischen, Material holen, Platten zuschneiden oder Boden wischen“ (FN VII, Buchen, Z. 70-73). Der Ausbildner aus der Bauabteilung erzählt dazu: „einfache Arbeit eh ‘kannst einzeichnen, einen Graben von da bis da, machst einen Strich mit dem Markierspray, dann sagst du Tiefe 30‘ dann kann ich nachher eine andere Arbeit daneben machen. das ist kein Problem he. (.) ja (2) (EI M2, Buchen, Z. 176-185). Die eigentliche Arbeit der tragenden Figur im Arbeitsprozess könnte auch ohne die Hilfe der assistierenden, respektive Hand langenden Jugendlichen vollzogen werden. Im Gegensatz zur fragmentierten Fertigungsarbeit, die Anteil an der Produktion von Gütern hat, auch wenn es lediglich Holzdübelproduktion ist, trägt die Handlanger- und Assistenzarbeit nur vermittelt zur Produktion bei, sie unterstützt vielmehr andere im Produktionsprozess.

Die dritte Form der Arbeit von Jugendlichen innerhalb der Arbeitsbetriebe ist die *Präsenzarbeit*. So z.B. Kamil, ein Jugendlicher, der seit zwei Tagen auf der Bauabteilung schnuppert: „Immer wieder gähnt und seufzt er, kommentiert „ach man“, „ist nicht Pause?“, „darf ich eine rauchen?“, „die Zeit scheint stillzustehen“, „es ist kalt“, „wann darf ich gehen“ (FN VII, Buchen 78-82). Die Präsenz, das Bereitstehen von Kamil ist im Rahmen der internen Arbeitslogik als passive

---

<sup>22</sup> Im digitalen Wörterbuch der deutschen Sprache steht darunter „jemand, der ohne sich Gedanken zu machen, [würdelos] den Absichten anderer dient“ (www.dwds.de).

Arbeitsform bedeutungsvoll. Auch wenn er nichts verarbeitet oder jemandem die Hand reicht, sondern viel eher im Wege steht, stehen ihm keine Alternativen vor Ort offen. Durch die Präsenz vor Ort leistet Kamil sozusagen seinen Part für die Arbeit der Mitarbeiter.

Die Institution Buchen lässt sich als Berufsbildungsheim beschreiben, in der eine auf Selektion und Wahl beruhende Passungsfindung aufgrund der institutionellen Gegebenheiten auf ein Minimum beschränkt ist. Die Arbeit im Betrieb steht im Berufsbildungskontext und ist auf den ersten Arbeitsmarkt hin ausgerichtet, muss jedoch so angeboten werden, dass auch Jugendliche, die den damit gegebenen Anforderungen (noch) nicht gewachsen sind, eine Beschäftigung haben. Mit diesem Anliegen werden in den Betrieben Arbeitsaufgaben und -formen vielfach diversifiziert, bis hin zu Beschäftigungen, die rein repetitiv sind. Alle Jugendlichen können in diesem Betrieb teilhaben am symbolischen Status, den die Präsenz in einer Werkstatt und eine Berufslehre verleihen. Nicht alle haben jedoch dabei eine Position und Arbeitsaufgabe inne, die berufliche Identitätsvergewisserung ermöglicht, was gerade für männliche Jugendliche ohne Ausbildung und in prekären Lebenslagen wichtig wäre. Sie sind beschäftigt mit Tätigkeiten, die auf Unterordnung verweisen, was wiederum den anderen die Möglichkeit gibt, sich davon abgrenzend zu profilieren. Die zwangsläufige Ausrichtung auf den Arbeitsmarkt ist in der Arbeit mit vulnerablen Jugendlichen damit in starkem Masse mit Über- und Unterordnungen und damit einhergehenden möglichen Entwertungen verbunden.

## 4 Übergreifende Ergebnisse

Die untersuchten Jugendheime lassen sich im Kontext einer veränderten Arbeitsgesellschaft betrachten, die durch eine Krise des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses geprägt ist (Apitzsch 2010; Bereswill 2009; Bereswill und Neuber 2009, 2010; Meissner et al. 2016; Sennett 1998). Die stationären Angebote der Berufsbildung für männliche Jugendliche haben es auf einer gesellschaftlichen Ebene mit verstärkten Unsicherheiten zu tun. Die Institutionen arbeiten in einem gesellschaftlichen Kontext, in dem diskontinuierliche Beschäftigung nicht mehr nur wie bis anhin vorwiegend Frauen betrifft, sondern auch in männlichen Berufsverläufen zur Realität geworden ist. Damit verlieren bestehende gesellschaftliche Normen und Werte und insbesondere das Konzept des männlichen Vollzeit-Erwerbsarbeiters an Selbstverständlichkeit (Scholz 2007, 2009). Vor dem Hintergrund dieses gesellschaftlichen Wandels lassen sich die institutionellen Rahmenbedingungen der Jugendheime diskutieren. Der den Heimen im sozialpädagogischen Fachdiskurs zugesprochene Dualauftrag von Erziehung und Arbeitsintegration – realisiert in Wohn- und Arbeitsbereich (Togni-Wetzel 2016) – steht im Kontext aktueller gesellschaftlicher Veränderungen in Gefahr, zunehmend einseitig ökonomisiert zu werden. Zugunsten der Integration in den ersten Arbeitsmarkt drohen pädagogische Ziele in den Hintergrund zu rücken.

Die Institutionen sind im Kontext einer verstärkten sozialstaatlichen Investitionslogik zu sehen, die sich darin äussert, dass zusehends in diejenigen Personen investiert wird, bei welchen ein ökonomischer „Return“ zu erwarten ist (Bonvin und Dahmen 2014; Hauss 2014). Mit Jugendlichen arbeiten sie mit einer Personengruppe, die stark in der Aufmerksamkeit einer Investitionslogik steht. Gelingt es, Jugendliche in den Arbeitsmarkt zu integrieren, werden sie in ihrer noch langen Phase der Erwerbstätigkeit ihre Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt verkaufen können. Wenn es nicht gelingt, ist die Phase, in der sie auf Transferleistungen angewiesen sind, gleichermassen lang und kostenintensiv. Innerhalb der Institutionen erzeugt die Forderung nach einer immer schnelleren und kostengünstigeren Integration der Jugendlichen in den ersten Arbeitsmarkt einen erhöhten Leistungsdruck. Der verspürte Druck, die Jugendlichen möglichst schnell zu einem Berufsabschluss zu bringen, hat Einfluss auf das Arbeiten mit den Jugendlichen. Zudem stehen die Berufsbildungsheime zueinander in einem Wettbewerbsverhältnis: Sind alle Jugendheimplätze belegt, ist die Rede von „Fullhouse“ oder davon, dass das „Geschäft gut laufe“. Die Auslastung der Jugendheime und die Besetzung aller möglichen Plätze für Jugendliche erweisen sich als nötige Strategie, ohne die sich die Institutionen in ihrer weiteren Existenz als gefährdet sehen.

Die Institutionen arbeiten mit Jugendlichen, deren Biographien auf familiäre Erfahrungen der Belastung und auf ein Aufwachsen in Armut verweisen. Zudem haben viele der Jugendlichen keine oder mangelhafte Bildungsabschlüsse. Ihre Biographien sind durch Diskontinuitäten geprägt, etwa durch wechselnde Erfahrungen in Institutionen der Jugendhilfe. Die Aneignung von Arbeitsfähigkeit in der beruflichen Ausbildung ist damit immer auch fragil und von Unsicherheiten geprägt. In den gesellschaftlichen Entwicklungen einer zunehmenden Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen verschärft sich die Situation auch für die männlichen Jugendlichen. Die Lebenslagen und Lebensentwürfe der von uns untersuchten Jugendlichen

verweisen auf eine spezifische Konstellation sozialer Randständigkeit, die – folgt man geschlechtstheoretischen Überlegungen und neueren Männlichkeitsstudien – als Repräsentationen von „marginalisierter Männlichkeit“ eingeordnet werden können (Bereswill und Neuber 2010, S. 89; R. Connell et al. 1999). Dieses Konzept verweist auf eine Ausdifferenzierung von Positionen im Geschlechterverhältnis, auf Über- und Unterordnungen nicht nur zwischen Männern und Frauen, sondern auch zwischen Männern.<sup>23</sup> Es weist auf eine hierarchische gesellschaftliche Ordnung hin: „Die gesellschaftliche Organisation dieser Praxen innerhalb einer patriarchalen Geschlechterordnung konstituiert Differenz als Dominanz, als unvermeidlich hierarchisch“ (R. W. Connell und Müller 2006, S. 254). So unterscheidet sich Männlichkeit entlang hegemonialer und marginaler Positionen, wobei auch für marginalisierte Personengruppen die hegemoniale Position erstrebenswert bleibt. Nach Böhnisch und Winter können "ökonomisch und sozial unterdrückte Männer teilnehmen an dieser kulturellen Hegemonialstruktur und sich als Herrscher über Frauen oder jüngere Männer fühlen" (Böhnisch und Winter 1993, S. 35). Nach Connell ist Männlichkeit "eine Position im Geschlechterverhältnis" (R. Connell et al. 1999, S. 91). Ihre Position im Geschlechterverhältnis schüttert auch für die hier untersuchten Jugendlichen Gewinn aus. Mittels des Bildes einer „patriarchalen Dividende“ (ebd.) lässt sich das Verhältnis von Arbeit und Männlichkeit in der prekären Situation der Jugendlichen analysieren.

### ***Vergewisserung eines männlichen Habitus in Arbeitswelten***

Eine „patriarchale Dividende“ für Jugendliche in den von uns untersuchten Konstellationen sozialer Randständigkeit zeigt sich besonders (1) in der „männlich habituellen Vergewisserung im homosozialen Raum“ der Werkstatt, (2) in der Orientierung am traditionellen Ernährermodell und dem Normalarbeitsverhältnis und (3) in einer angestrebten Integration durch Konsumgüter und Körperlichkeit.

(1) Innerhalb des in der Regel exklusiv männlichen Raums der Werkstatt kann der männliche Habitus in der Beziehung zu den Mitgliedern der eigenen Genus-Gruppe vergewissert werden. Die von uns untersuchten Institutionen nutzen in unterschiedlich ausgeprägter Art und Weise dieses Refugium einer "homosozialen Männergemeinschaft" (Meuser 2001, S. 8) zur Beziehungsarbeit mit den Jugendlichen. Während sich einige stärker auf Berufsabschluss, Arbeitsmarkt und die Auftraggebenden ausrichten, arbeiten andere vermehrt mit den im Arbeitsprozess entstehenden Beziehungen. So lässt sich der homosoziale Raum als „Schutzraum“ definieren, wobei eine wechselseitige Abhängigkeit zwischen Anpassung und Schutz hergestellt wird. Die Reziprozität als soziologisches Prinzip meint die Gegenseitigkeit und damit wechselseitige Bezogenheit von Positionen oder Rollen in einem sozialen Gefüge und beschreibt institutionelle Regelungen in ihrer wechselseitig bedingenden Abhängigkeit (Adloff und Mau 2005). Die im Arbeitsbereich erwartete Anpassung an die Regelungen auf Seiten der Jugendlichen bringt gleichsam den Schutz durch die Mächtigeren mit sich. Dies lässt

---

23 Der Begriff der „marginalisierten Männlichkeit“ geht auf Connell (1999) zurück und beschreibt die Situation von Männern in gesellschaftlich nicht privilegierten Positionen, welche keine hegemoniale Männlichkeit aufweisen. Dies gilt beispielsweise für Arbeiter oder Männer mit Migrationshintergrund.

sich als eine Ermöglichung von spezifischen Beziehungserfahrungen interpretieren: Die Lehrmeister stehen für die Jugendlichen stellvertretend für eine idealisierte männliche „Leitfigur“, die sie als solche respektieren. In Zusammenarbeit mit dem Lehrmeister wird eine Beziehung möglich, die sich an „handfesten“ Dingen messen lässt. Dies kann dadurch erleichtert werden, dass das gemeinsame Arbeiten an einem Produkt ein „vermittelndes Drittes“ zwischen Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Jugendlichen schafft. Die Beziehung erfährt damit eine Entlastung und Gespräche können über die Arbeit oder über die Produkte geführt werden. Sowohl in den Erzählungen der Jugendlichen, als auch in den Beobachtungen wird deutlich, dass die Beziehung zwischen den Jugendlichen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen grossen Einfluss auf die Zusammenarbeit und das Wohlbefinden im Arbeitsbereich hat. Selbst wenn die Jugendlichen keinen Sinn in der eigentlichen Tätigkeit sehen, arbeiten sie den Chefs zuliebe. Neben dieser spezifischen Beziehungsgestaltung im Arbeits- und Ausbildungsprozess können auch die Zwischenräume innerhalb und ausserhalb der Arbeitsbereiche zu Lernorten werden. Hierzu gehören z.B. die regelmässig stattfindenden Rauchpausen. Unsere Beobachtungen lassen den Schluss zu, dass der Arbeitsbereich sich zwar stark am Arbeitsmarkt orientiert und das Erlernen von Fähig- und Fertigkeiten eines spezifischen Berufes gefördert und gefordert und die Jugendlichen für das Leben ausserhalb der Institution "aufgepeppt" werden. Gleichzeitig wird der Arbeitsbereich jedoch auch zum stabilisierenden „sozialen Raum“, in dem ein spezifisches Miteinander geschaffen wird. Nach Sennett (2008) wird im Handwerk ein „Zusammenhalt zwischen Menschen [geschaffen]“. Dazu nennt Sennett Arbeitsrituale, so auch eine gemeinsame Tasse Tee, Anleitung und Ausbildung, oder auch informelle Ratschläge am Arbeitsplatz und den direkten Austausch von Informationen (Sennett 2008, S. 103). In diesem sozialen Raum haben andere – fürs Leben bedeutsame – Dinge wie eigene Erlebnisse und biographische Erfahrungen, sowie das Absichern eigener Normalitätsvorstellungen ihren festen Platz.

Ist die Werkstatt ein Raum der Bildung? Idealerweise wird Bildung als eine Selbstaneignung von Welt verstanden, die zeitgleich immer einen Prozess der Selbstbildung, Identitätsentwicklung, Mitbestimmung und Solidarität meint (Klafki 1985). Bildung umfasst somit neben dem Ziel der Selbstbestimmung auch den Aspekt der Subjektwerdung des Einzelnen. Um es noch stärker zu pointieren, kann ein Bildungsideal – formuliert im Kampf gegen eine „schwarze Pädagogik“ in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts – zitiert werden, das die Autonomie des zu Bildenden als oberstes Ziel setzt: „[e]inen Menschen erziehen heisst, in ihm die perspektivischen Wege herauszubilden, auf denen für ihn die Freude von morgen liegt“ (Makarenko 1982, S. 170, zit. nach Winkler 1988, S. 294) und „so liegt für den Erzieher die Absicht der Erziehung darin, in eine Lebensform, die ihm selbst wertvoll ist, einzuführen und diese weiterzugeben“ (Winkler 1988, S. 336). Unsere Untersuchung verweist darauf, dass ein Bildungsideal in den Werkstätten im Kontext von Aktivierung und Sozialinvestition weit in die Ferne rückt, verschärfter vielleicht noch als in anderen Bildungsbereichen. Oft geht es darum, das zu tun, was aus einer kritischen Bildungstheorie kritisiert wird, nämlich Kinder und Jugendliche „bedingungslos an die herrschenden Zustände anzupassen“ (Horn 1967, S. 58-59). Wie das in der Kritik der instrumentellen Vernunft von Max Horkheimer (Horkheimer und Schmidt 1967) begründet wird, ist Bildung immer davon bedroht, in Verarbeitung umzuschlagen (Horkheimer 1985 (1952)). Und doch zeigen sich im Umgang der Institutionen mit einer

stabilisierenden und beruhigenden Vergewisserung des männlichen Habitus im homosozialen Raum bildende Momente der Beziehung sowie die Einführung in Arbeitsschritte und in das Arbeiten im sozialen Gefüge einer Werkstatt. Dabei werden Über- und Unterordnungen gefestigt und Statusgewinne aus der Orientierung an einer die Gesellschaft strukturierenden hegemonialen Männlichkeit genutzt.

(2) Im Sinne Connells lässt sich von einer zweiten Dividende des patriarchalen Geschlechterverhältnisses sprechen, indem das familiäre ErnährermodeLL als normative Referenz eingeführt wird. Auffallend ist, dass dabei an einer gesellschaftlich nicht mehr selbstverständlich gegebenen Positionierung von Männlichkeit festgehalten wird. So orientieren sich die Jugendlichen an traditionellen Bildern von Familie, Geschlecht und Arbeit, wie es sich z.B. im Modell des Familienernährers zeigt. Dieses traditionelle Modell ist im Falle der untersuchten Jugendlichen allerdings weniger mit bürgerlichen Normen verbunden, sondern vielmehr orientieren sich die Jugendlichen an kleinbürgerlichen Werten (Franke 1988; Studer und Vogel 2010). Es ist beispielsweise weniger die Verantwortlichkeit des väterlichen Ernährers der Familie, an welcher sich die Jugendlichen orientieren, sondern der damit vermeintlich assoziierte Status durch die soziale Position. In den Inszenierungen als Mann und Ernährer besitzt "richtige Arbeit" einen hohen Stellenwert. Sie ermöglicht die Identifikation mit einem idealen Bild der männlichen Arbeit, was sich in den männlich dominierten Werkstätten besonders passend zeigen lässt. Eine so inszenierte Männlichkeit gewinnt einerseits Stärke in der Abwertung von "nicht richtiger Arbeit", wie sie sich im Falle von Arbeiten zeigt, welche die Jugendlichen als Beschäftigung wahrnehmen. Andererseits definieren sich die Jugendlichen über die Abgrenzung von der weiblich konnotierten "Nicht Arbeit" im sozialpädagogischen Wohnbereich.

(3) Damit verbunden ist eine dritte Dividende. Die hegemonialen Vorstellungen von Männlichkeit ermöglichen eine Integration über den eigenen Körper und Konsumgüter. Konsum und Körper lassen sich im Kontext der "archaischen Männlichkeit" diskutieren, welche Männlichkeit entlang gängiger Kategorien wie Sport, Technik und Krieg verortet (Grünwald 2012, S. 51). Grünwald assoziiert archaische Männlichkeit in diesen drei Bereichen mit Körperlichkeit, Muskeln, Motoren, Gefahr, Abenteuer, etc. Der Körperlichkeit kommt ein besonderes Gewicht zu, da sozialer Status über die Investition in die individuelle körperliche Stärke erlangt werden kann. Der Muskelaufbau im heiminternen Kraftraum, das Arbeiten am eigenen Körper und die Verwendung dessen im Kräfteressen mit anderen Jugendlichen gehören zum Alltag der jungen Männer. Bei der Orientierung an der Körperlichkeit handelt es sich um ein soziologisches Strukturmoment, indem die Jugendlichen umso mehr auf askriptive Merkmale zurückgreifen, je stärker ihnen die erwerbbaeren Faktoren verschlossen sind.<sup>24</sup> "[K]lare Zugehörigkeiten entlang zugeschriebener Faktoren wie Nationalität und Geschlecht dienen der Stabilisierung der individuellen sozialen Position" (Hassler und Studer 2016, S. 179). Inwiefern das Investieren in die eigene Körperlichkeit unter prekären Bedingungen an Relevanz

---

<sup>24</sup> Hierzu lassen sich die Analysen der Zürcher Soziologen um Peter Heintz, Hans-Joachim Hoffmann-Nowotny und Volker Borschier erwähnen, dass zugeschriebene Faktoren immer dann ein besonderes Gewicht erfahren, wenn erwerbbaere Faktoren zur Erlangung von Macht und Prestige nicht mehr offen stehen (Borschier 1988; Heintz 1982; Hoffmann-Nowotny 1980).

zur Stabilisierung der eigenen Weltdeutungen gewinnt, zeigt Margot Vogel in ihren Analysen der Selbstdarstellungen rechtsorientierter männlicher Jugendlicher (Vogel Campanello 2015). Beim eigenen Körper handelt es sich um etwas, dessen die Jugendlichen nicht enteignet werden können und das ihnen zur Selbstvergewisserung helfen kann.<sup>25</sup> Die männlichen Jugendlichen orientieren sich ausserdem stark an präsentablen Konsumgütern wie einem neuen Handy oder z.B. den neusten Markenkleidern. Der Wunsch nach Konsumgütern ist auch Ausdruck der biografisch erfahrenen Armut oder der Perspektivlosigkeit in Bezug darauf, etwas durch Leistung zu erreichen, und kann als eine Form der Kompensation interpretiert werden. So schildert der ehemalige Jugendanwalt Hansueli Gürber in seiner Biografie, dass die meisten der Jugendlichen in einer Strafmassnahme eine eigene Wohnung, eine Freundin, einen Fernseher und ein Auto wünschen (Eichenberger 2016). Stephan Voswinkel argumentiert hierzu, dass das angestrebte soziale Prestige der Jugendlichen nicht auf der Arbeit, sondern auf körperlichen oder gegenstandbezogenen Eigentum gründet (Voswinkel 2005, S. 244). Die Jugendlichen haben die Vision, nach dem Heimaufenthalt sowohl auf der Beziehungs- als auch auf der Besitzebene etwas verändern zu wollen. Dazu gehören sowohl eine Partnerschaft als auch der Konsum wie z.B. der Besitz eines schnellen Sportwagens oder gar eines eigenen Handwerks-geschäfts. Allerdings bleibt weitgehend unklar, wie eine Annäherung an die Vision stattfinden soll. Es fällt auf, dass insgesamt nur eine Männlichkeit Geltung zu besitzen scheint. Alternative Modelle für Männlichkeit werden kaum angedacht, Mann-Sein wird weder in den damit verbundenen Vulnerabilitäten noch Parallelkulturen verschiedener Männlichkeiten reflektiert.

### ***Schaffen von gegenseitigen Passungsverhältnissen***

Der oben beschriebene pädagogische Auftrag bringt für die Arbeitsbereiche die Anforderung mit sich, die jeweiligen Arbeitskontexte im Hinblick auf die angestrebte Berufsausbildung an die Fähigkeiten der Jugendlichen anzupassen. Die damit verbundenen Passungsverhältnisse sind jedoch immer gegenseitig, einerseits werden die konkrete Ausgestaltung der Arbeit(-prozesse) an die Jugendlichen und andererseits die Jugendlichen an die Arbeitswelt angepasst. Ziel der Werkstätten ist es, unter Berücksichtigung dieser Gegenseitigkeit und der institutionellen Bedingungen, im Alltag spezifische Passungsverhältnisse herzustellen. Die Wechselseitigkeit in diesem Prozess verhindert eine klare Berechenbarkeit der Produktion. Die Vorgaben der Arbeitsabläufe müssen immer wieder an die Fähigkeiten und unregelmässigen Präsenzen der Jugendlichen angepasst werden. Das führt zu einer Variation in den Arbeitsformen: Es lassen sich unterschiedliche Arbeitsformen feststellen, welche sich hinsichtlich der Anforderungen von sogenannter "Highend"- oder Routinearbeiten bis hin zu Arbeiten unterscheiden, die in erster Linie in der Präsenz der Jugendlichen am Arbeitsort bestehen (vgl. auch die oben stehenden Ausführungen im Kapitel 3.6). Letztere Tätigkeiten sind vergleichbar mit denjenigen, die auch typisch für Beschäftigungsprogramme sind, wie sie Schallberger und Wyer (2010) beschreiben: „einfache Montage-, Verpackungs- Verschrottungs- oder Recyclingarbeiten“ und die Herstellung

---

25 Im Kontext der Volksschule lässt sich das an tendenziell abgewerteten unteren Schulabschlüssen aufzeigen: "So werden beispielsweise in der Sekundarstufe I in den unteren Leistungsklassen die körperliche Stärke bei Jungen und Schönheit bei Mädchen als askriptive Faktoren zur Rangierung verwendet, da der erbrachten Leistung wenig Bedeutung zugemessen wird" (Studer und Vogel 2010, S. 241).

von Artikeln „wie sie auch in geschützten Werkstätten für Behinderte, in Kliniken oder in Strafanstalten erfolgt“ (Schallberger und Wyer 2010, S. 91).<sup>26</sup>

Argumentativ wird diese Wechselseitigkeit nicht stark vertreten, die Mitarbeiter in den Werkstätten verweisen vielmehr auffallend deutlich auf die geforderten Erwartungen einer Anpassung der Jugendlichen. Die institutionelle Logik wird als das Erlernen von Strukturen beschrieben, welche die Aktivität aller Beteiligten prägt. Entscheidend ist, ob die Jugendlichen zur richtigen Zeit am richtigen Ort sind. Keine Wechselseitigkeit wird in der vorliegenden Analyse für die zeitliche Ordnung und die darin geforderte Präsenz geduldet. Das rhythmisierte Tagesprogramm ist bis in kleinste Einheiten kontrolliert. Die Jugendlichen müssen sich anpassen und zeitliche Abweichungen haben für sie Konsequenzen. Bei der Rhythmisierung des Tagesablaufs und der Zeit handelt es sich um ein gängiges Instrument von Institutionen zur Kontrolle der Individuen, wie das Michel Foucault analysierte: „Die Zeit durchdringt den Körper und mit der Zeit durchsetzen ihn alle minutiösen Kontrollen der Macht“ (Foucault 1976, S. 195). Auch in den hier untersuchten Betrieben wird die Zeitstruktur unabänderlich und kompromisslos durchgehalten, was einseitige Anpassungsleistungen auf Seiten der Jugendlichen erfordert. Es geht um das Erlernen einer betrieblichen Zeitlogik, die Ines Langemeyer als "Verbetrieblichung" beschreibt: „Eine ‘Verbetrieblichung’ geschieht, wo sich Lernen betrieblichen Standards, ihren Zeitlogiken, Effizienzkriterien, Ressourcen und Machtstrukturen unterordnet“ (Langemeyer 2009, S. 303). Dabei geht es nicht in erster Linie um das Tätigsein, um die Qualität einer Arbeit oder um die Geschwindigkeit der Produktion, sondern um die Anpassung an die geltenden zeitlichen Regeln, die den Beteiligten nur begrenzt Freiräume bieten.

Die klare Strukturierung über die Zeit lässt sich nicht mit anstehenden Arbeitsbelastungen und nicht immer mit Produktionsdruck begründen, vielmehr steht in den meisten Werkstätten der untersuchten Institutionen ausreichend Zeit zur Verfügung. Mit was ist das Bestehen auf unbedingte Pünktlichkeit dann zu begründen? Jegge schreibt dazu: Das Erlernen von Sekundärtugenden wie Pünktlichkeit, Fleiss, Ordnungssinn stellt „für sich allein keinen positiven Wert dar. Sie sind völlig wertneutral. Wichtig sind die menschlichen (gesellschaftlichen, politischen usw.) Bezüge, die dahinter stehen und in deren Dienst sie gestellt werden“ (Jegge 1976, S. 269). In den von uns untersuchten Betrieben hat die Pünktlichkeit einen Bezug zu den Beziehungen zwischen Lehrmeisterinnen und Lehrmeistern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Jugendlichen, sie ist eingebettet in eine gemeinsame Tätigkeit und je nach Betrieb verlangt der Produktionsdruck ein rechtzeitiges Erscheinen. Sich einfügen in klare Strukturen und damit in Hierarchien wird als persönlichkeitsstabilisierend gesehen und als Beitrag der Jugendlichen in ihrem Lernprozess gefordert. Zudem wird die zeitliche Strukturierung zum Training für die Zukunft in einer nicht hinterfragten Arbeitsgesellschaft und so zum „Eintrittsticket“ in die Arbeitswelt. Sich in zeitliche Strukturen einzufügen wandelt sich jedoch darüber hinaus in manchen Situationen vom Mittel und Weg zum eigentlichen Lernziel an sich. In diesen Situationen wird die Forderung nach dem Einhalten von Strukturen abstrakt und ohne Bezüge

---

<sup>26</sup> Hierzu lassen sich weitere Forschungsarbeiten bspw. von Kurt Wyss zu Workfare (Wyss 2007) und Bettina Wyer (Wyer 2011, 2014) zur Aktivierung in der Sozialhilfe aufführen.

als gültig erklärt. Ausgehend von Jegge (1976) und Langemeyer (2009, S.303) lässt sich dann von einer zunehmenden „Verbetrieblichung“ der Werkstätten sprechen, eine Verbetrieblichung, in der eine Einpassung in Strukturen keine Bezüge braucht und pädagogische Überlegungen in den Hintergrund treten.

Die Betriebe der stationären Einrichtungen haben den Auftrag zwischen den Jugendlichen und spezifischen beruflichen Anforderungen wechselseitige Passungsverhältnisse herzustellen und damit Möglichkeiten für eine erfolgreiche Ausbildung und berufliche Tätigkeit zu schaffen. In der Wechselseitigkeit der Anpassungen lassen sich Momente eines Ausbildungs- und Lernverständnisses beobachten, das individuelle Ausgangslagen, Anliegen und Fähigkeiten berücksichtigt. Ganz anders wirkt die Forderung, sich in unabänderliche Arbeitszeiten einzufügen. Während z.B. in frauenspezifischen Integrationsprogrammen flexible Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit angeboten werden, bereiten die Betriebe in den stationären Einrichtungen auf ein männliches Normalarbeitsverhältnis vor, das gesellschaftlich schon längst brüchig geworden ist. Die Aufnahme teilarbeitsfähiger Jugendlicher sowie ausgebaute Therapieangebote verlangen es zunehmend, dass auch diese bisher als Norm geltende Struktur variiert und mit individuellen Situationen in Passung gebracht werden muss.

## 5 Sozialpädagogik, Arbeit und Männlichkeit. Ein Ausblick

In den Werkstätten wird die stabilisierende Vergewisserung des männlichen Habitus durch die Zugehörigkeit zum Betrieb und das Miteinander in einem homosozialen Raum genutzt, um Momente von Bildung zu ermöglichen. Grundlage dafür ist die Orientierung und bis zu einem gewissen Grad auch die Teilhabe an einer hegemonialen Männlichkeit. In den Werkstätten schüttet diese in der Aufrechterhaltung des Ernährermodells, in der Erfahrung von Statusgewinn durch Abwertung anderer Bereiche, sowie durch das Versprechen von Luxus und Konsum seine Dividenden aus. Somit profitieren Jugendliche auch in ihrer gesellschaftlich marginalisierten Position von einer gesellschaftlich strukturierten Hierarchie der Geschlechter. Diese zunächst stabilisierende Positionierung verändert sich durch den Statusgewinn, den die Zugehörigkeit zum Betrieb und damit einhergehend zum „Männer-Beruf“ zu geben vermag. Ist der Betrieb mit dem Luxusobjekt des Autos verbunden, ist der Gewinn besonders hoch. Gesellschaftlich als männlich konnotierte Berufe, wie etwa traditionelle Handwerksberufe wie Schlosser, Schreiner und Maler, sichern die versprochene Position. Sehr viel mehr Selbstrechtfertigungen brauchen von Seiten der Jugendlichen Berufe wie Gärtner und Siebdrucker, die nicht per se mit tradierten und positiv besetzten männlichen Bildern von Stärke und Produktivität verbunden sind. Die Recycling-Ausbildung verweist die jungen Männer in einen Arbeitsbereich, der sie gesellschaftlich und vor allem in einem geschlechterspezifisch strukturierten Arbeitsmarkt in eine Position bringt, die sie als sozialen Abstieg erleben. Die Sammelstelle zeigt hierzu mögliche Alternativen und eine positiv erlebte und möglicherweise noch auszubauende Ausweitung der Tätigkeiten.

Die Werkstätten im Rahmen der sozialpädagogischen Institutionen ermöglichen in der Regel einen Zugang, auf den sich marginalisierte Jugendliche einlassen können. Der Zugang über die Stabilisierung einer männlichen Identität in einem homosozialen Raum kann genutzt werden, um auch andere Bereiche der Persönlichkeit zu bearbeiten. Gerade hierin liegen die Chancen sowie die Gefahren der Berufsausbildung in den Betrieben.

- Jugendliche zeigen sich in der Regel als Künstler im Leben von Statusinkonsistenzen, was zum Zusammensein in den Werkstätten passt. So vergewissern sie sich z.B. ihrer Identität in der Orientierung an Konsum und Luxus, auch wenn sie in prekären Situationen leben. Eine sozialpädagogisch eingebettete Berufsausbildung hat den Auftrag, den Übergang ins Erwachsenenalter in seinen verschiedenen Statuspassagen im Auge zu behalten. Gerade mit marginalisierten Jugendlichen wird die Teilpassage in die eigene Existenzsicherung quer zu Konsum und Luxus stehen. Sozialpädagogisch könnte hier gefragt werden, wie der Zugang zu den Jugendlichen in den Werkstätten genutzt werden kann, um Defizite so zu bearbeiten, dass diese nicht mit kaum legal zu erreichenden Vorstellungen kompensiert werden müssen. Das bedingt möglicherweise Umwege in der Lehrausbildung, die sich nicht direkt in eine ökonomische Logik einordnen lassen, sondern pädagogisch begründet werden müssen. Die Untersuchung konnte zeigen, dass das deklarierte Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt über den Abschluss einer Berufsausbildung in vielen Fällen in einem Spannungsverhältnis steht zur Unterstützung bei anderen Teilpassagen ins Erwachsenenalter.

- Der Zugang zu den Jugendlichen in den Werkstätten gelingt über die Vergewisserung einer Männlichkeit, die von den Dividenden einer hegemonialen Männlichkeit profitiert. Die Jugendlichen, die aufgrund männlich konnotierter Eigenschaften, etwa körperlicher Stärke, Gewinn aus diesem Männlichkeitskonzept schöpfen, fühlen sich wohl und werden in ihrer Identität bestärkt. Aus einer Gleichstellungs- und Genderperspektive lässt sich der damit gegebene Zugang zu den Jugendlichen nutzen, um damit einhergehende Abwertungs- und Ausschlussstrategien Schritt für Schritt zu bearbeiten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Werkstätten sind unter dieser Perspektive herausgefordert, einen Raum zu bieten, in dem eine eigene männliche Identität anerkannt und gestärkt wird, ohne auf die Strategien von Abwertung und Ausschluss vermeintlich untergeordneter Männlichkeiten oder der Genusgruppe Frau zurückzugreifen. Der homosoziale Raum der Betriebe bereitet dann auf eine Gesellschaft vor, in der die Rolle des "Familienernährers" an Geltung verliert und verschiedene Männlichkeiten nebeneinander existieren.

Unsere Untersuchung zeigt, dass der Zugang zu männlichen Jugendlichen ohne Lehrabschluss, der in den Werkstätten möglich ist, nicht hoch genug eingeschätzt werden kann. Dabei zeichnen sich die Werkstätten als Teil sozialpädagogischer Institutionen dadurch aus, dass mit den Jugendlichen auf der Grundlage von Arbeit und Berufsbildung an ihren mehrfachen Passagen ins Erwachsenenalter gearbeitet werden kann. Das unterscheidet die Werkstätten von Berufslehren ohne Wohnmöglichkeiten. Die eigene Identität der Jugendlichen kann gestärkt und gleichzeitig hinterfragt und Alternativen zu in der aktuellen Lebenssituation nicht mehr sinnvollen Strategien können aufgezeigt werden. Hier zeigt sich eine Ressource, die nicht nur in den sozialpädagogischen Wohngruppen, sondern auch im Arbeitsbereich genutzt wird (Pausen, Gespräche) und gerade hier noch ausgebaut werden kann. Eine gute Zusammenarbeit mit dem Wohnbereich scheint dabei genauso wichtig wie eine pädagogische Zusatzausbildung der Lehrmeister.

## 6 Outputdaten und Vernetzung

Aus dem Forschungsprojekt wurden folgende Outputdaten generiert und im Rahmen von Tagungen und Workshops vorgestellt:

- Sevda Güneş und Tobias Studer nahmen am 25. und 26. September 2015 an der Forschungswerkstatt des Netzwerks Gender Studies Schweiz an der Universität Lausanne teil. Hier wurde die Projektgruppe 'TransForMen' gegründet, die sich als interdisziplinärer und interinstitutioneller Zusammenschluss von Forscherinnen und Forschern versteht, die sich mit dem Thema der Transformation von Männlichkeit beschäftigt.
- Sevda Güneş und Tobias Studer präsentierten am 3. November 2015 im Kolloquium des Lehrstuhls für Berufsbildung am Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Zürich erste Thesen und Reflexionen aus dem Forschungsprojekt.
- Im Rahmen der Projektgruppe 'TransForMen' fand am 18. Januar 2016 ein Forschungs- und Vernetzungstreffen statt, an dem Datenmaterial aus dem Forschungsprojekt analysiert und diskutiert wurden.
- Sevda Güneş und Tobias Studer präsentieren am 23. Februar 2016 erste Ergebnisse des Forschungsprojekts an der Tagung "Ethnographie der Praxis - Praxis der Ethnographie" an der Universität Hildesheim.

Vortrag Sevda Güneş: *"Die Rolle der Forscherin als Erkenntnismöglichkeit in der ethnographischen Forschung in der stationären Jugendhilfe"*.

Vortrag Tobias Studer: *"Auseinandersetzungen mit dem Fremden in der Analyse stationärer Jugendhilfe"*.

- Am 9. März 2016 organisierte die Projektgruppe einen Workshop „Arbeit und Männlichkeit“ an der Hochschule für Soziale Arbeit in Olten, in der Mechthild Bereswill und Dorothee Schaffner Impulsreferate zum Thema hielten und gemeinsam mit einer Gruppe von Forscherinnen und Forschern, sowie Kolleginnen und Kollegen aus der Praxis erste Thesen und Ergebnisse des Forschungsprojekts diskutierten.
- Tobias Studer referierte am 16. September 2016 an der Jahrestagung der Schweizerischen Vereinigung für Jugendstrafrechtspflege zum Thema "Integration über Arbeit? Zur beruflichen Ausbildung in der Jugendhilfe".
- Am 25. November 2016 fand an der HSA in Olten gemeinsam mit den vier Heimleitern und zwei Ausbildungsleitern der untersuchten Einrichtungen ein Workshop statt, in welchem die Forschungsgruppe die Analysen zu den einzelnen Institutionen und Überlegungen zu übergreifenden Ergebnissen des Forschungsprojekts präsentieren.

Im Jahr 2017 sind folgende Referate geplant, in denen Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt präsentiert werden:

- Tobias Studer: Referat im Rahmen einer Vortragsreihe an der Hochschule Esslingen (D) am 8. Mai 2017.
- Tobias Studer: Referat im Jugendheim Gfellergut in Stettbach am 31. Januar 2017.
- Tobias Studer: Referat im Rahmen der GV der Unabhängigen Fachstelle für Sozialhilferecht (UFS) in Zürich am 11. April 2017.

Folgende Artikel werden im Kontext dieses Forschungsprojekts publiziert:

Güneş, Sevda C. (2016 eingereicht): Arbeitswerkstätten der stationären Jugendhilfe als sozialpädagogische Räume. In: Aghamiri, Kathrin/Reinecke-Terner, Anja/Streck, Rebekka/Unterkofler, Ursula: Ethnographie in der Sozialen Arbeit. Budrich Verlag.

Güneş, Sevda C./ Hauss, Gisela/ Studer, Tobias (wird 2017 eingereicht bei der Schweizerischen Zeitschrift für Soziale Arbeit).

Güneş, Sevda C./ Hauss, Gisela/ Studer, Tobias (wird im Januar 2017 für den Bericht Soziale Innovation der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW eingereicht).

## 7 Literatur

- Adloff, F., & Mau, S. (2005). *Vom Geben und Nehmen. Zur Soziologie der Reziprozität*. Frankfurt/M: Campus-Verlag.
- Alkemeyer, T. (2006). Lernen und seine Körper. Habitusformungen und -umformungen in Bildungspraktiken. In B. Friebertshäuser & M. Rieger-Ladich (Hrsg.), *Reflexive Erziehungswissenschaft. Forschungsperspektiven im Anschluss an Pierre Bourdieu* (S. 119-142). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Apitzsch, B. (2010). *Flexible Beschäftigung, neue Abhängigkeiten. Projektarbeitsmärkte und ihre Auswirkungen auf Lebensverläufe*. Diss Univ Duisburg-Essen, 2009, Campus-Verlag, Frankfurt/M.
- Bereswill, M. (2009). Undurchsichtige Verhältnisse: Marginalisierung und Geschlecht im Kontext der Männlichkeitsforschung. In C. Klinger, G.-A. Knapp & B. Sauer (Hrsg.), *Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität* (S. 84-99). Frankfurt/New York: Campus.
- Bereswill, M., & Neuber, A. (2009). Normalarbeitsverhältnis und Männlichkeit – wessen und Norm und Normalität? Die Entwicklung von Arbeitsfähigkeit und die biographische Bedeutung von Arbeit am Beispiel sozial randständiger junger Männer. Paper an der Tagung "Männlichkeit und Arbeit - Männlichkeit ohne Arbeit?" am 2.4.2009 in Dortmund. [https://www.fk12.tu-dortmund.de/cms/ISO/de/arbeitsbereiche/soziologie\\_der\\_geschlechterverhaeltnisse/Medienpool/AIM-Beitraege\\_sechste\\_Tagung/bereswill\\_neuber.pdf](https://www.fk12.tu-dortmund.de/cms/ISO/de/arbeitsbereiche/soziologie_der_geschlechterverhaeltnisse/Medienpool/AIM-Beitraege_sechste_Tagung/bereswill_neuber.pdf).
- Bereswill, M., & Neuber, A. (2010). Marginalisierte Männlichkeit, Prekarisierung und die Ordnung der Geschlechter. In H. Lutz, M. T. Herrera Vivar & L. Supik (Hrsg.), *Fokus Intersektionalität: Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes* (S. 85-104). Wiesbaden: VS-Verlag.
- Böhnisch, L., & Winter, R. (1993). *Männliche Sozialisation. Bewältigungsprobleme männlicher Geschlechtsidentität im Lebenslauf*. Weinheim [etc.]: Juventa-Verlag.
- Bonvin, J. M., & Dahmen, S. (Hrsg.). (2014). *Reformieren durch Investieren? Chancen und Grenzen des Sozialinvestitionsstaats in der Schweiz*. Zürich: Seismo.
- Bornscher, V. (1988). *Westliche Gesellschaft im Wandel*. Frankfurt und New York: Campus.
- Bourdieu, P. (1993). *Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft*. Frankfurt /M: Suhrkamp.
- Bourdieu, P. (1997). Die männliche Herrschaft. In B. Kraus & I. Dölling (Hrsg.), *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktionen in der Praxis* (S. 53-217). Frankfurt/M.
- Breidenstein, G., Hirschauer, S., Kalthoff, H., & Nieswand, B. (2013). *Ethnografie. Die Praxis der Feldforschung*. Konstanz: UVK-Verlagsgesellschaft.
- Calmbach, M., Borgstedt, S., Borchard, I., Thomas, P. M., & Flaig, B. B. (2016). *Wie ticken Jugendliche 2016? Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland*. Wiesbaden: Springer VS Verlag.
- Connell, R., Stahl, C., & Müller, U. (1999). *Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*. Opladen: Leske+Budrich.
- Connell, R. W., & Müller, U. (2006). *Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten* (3. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Eichenberger, U. (2016). *Der Weichensteller. Jugendanwalt Gürber*. Gockhausen: Wörterseh.
- Flick, U. (2007 (1995)). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Foucault, M. (1976). *Überwachen und Strafen. Die Geburt der Gefängnisse*. Frankfurt [a.M.]: Suhrkamp.
- Franke, B. (1988). *Die Kleinbürger. Begriff, Ideologie, Politik*. Frankfurt/ New York: Campus.
- Grünwald, J. G. (2012). *Male spaces. Bildinszenierungen archaischer Männlichkeit im Black Metal*. Frankfurt/M: Campus Verlag.
- Hassler, B., & Studer, T. (2016). Arbeit ohne Lohn und andere Widersprüche rund um Arbeit. *Widerspruch* 67, 35(1), 175-186.
- Haus, G. (2014). Selective Welfare: Paradigmatic Twists in Social Work Practice. *Special issue: journal Druzboslovne razprave, online journal* (76), 7-20.
- Heintz, P. (1982). *Ungleiche Verteilung, Macht und Legitimität. Möglichkeiten und Grenzen der strukturtheoretischen Analyse*. Diessenhofen: Rüegger.
- Hoffmann-Nowotny, H.-J. (1980). Ein theoretisches Modell gesellschaftlichen und familialen Wandels *Weltgesellschaft und Sozialstruktur. Festschrift zum 60. Geburtstag von Peter Heintz* (S. 483-502). Diessenhofen: Rüegger-Verlag.
- Horkheimer, M. (1985 (1952)). Begriff der Bildung *Vorträge und Aufzeichnungen 1949-1973 : 4. Soziologisches ; 5. Universität und Studium* (S. 409-419). Frankfurt/M: Fischer.
- Horkheimer, M., & Schmidt, A. (1967). *Zur Kritik der instrumentellen Vernunft*. Frankfurt/M: S. Fischer.
- Horn, K. (1967). *Dressur oder Erziehung. Schlagrituale und ihre gesellschaftliche Funktion*. Frankfurt [a.M.]: Suhrkamp.

- Jegge, J. (1976). *Dummheit ist lernbar: Erfahrungen mit "Schulversagern"*. Zytglogge Bern.
- Klafki, W. (1985). *Neue Studien zur Bildungstheorie und Didaktik. Beiträge zur kritisch-konstruktiven Didaktik*. Weinheim: Beltz.
- Langemeyer, I. (2009). Prekarisierung von Lernverhältnissen. In R. Castel & K. Dörre (Hrsg.), *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts* (S. 297-306). Frankfurt/M & New York: Campus.
- Meissner, J. O., Weichbrodt, J., Hübscher, B., Klotz, U., Pekruhl, U., Gisin, L., & Gisler, A. (2016). *Flexible neue Arbeitswelt. Eine Bestandsaufnahme auf gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Ebene*. ETH Zürich: vdf Hochschulverlag AG.
- Meuser, M. (2001). Männerwelten. Zur kollektiven Konstruktion hegemonialer Männlichkeit. In D. Janshen & M. Meuser (Hrsg.), *Schriften des Essener Kollegs für Geschlechterforschung. I. Jahrgang 2001, Heft II*.
- Nadai, E., & Maeder, C. (2009). Contours of the field(s). Multi-sited ethnography as a theory-driven research strategy for sociology. In M.-A. Falzon (Hrsg.), *Multi-sited ethnography. Theory, praxis and locality in contemporary social research* (S. 233-250). Farnham/Burlington: Ashgate.
- Oevermann, U. (2009). Die Problematik der Strukturlogik des Arbeitsbündnisses und der Dynamik von Übertragung und Gegenübertragung in einer professionalisierten Praxis von Sozialarbeit. In R. Becker-Lenz, S. Busse, G. Ehlert & S. Müller (Hrsg.), *Professionalität in der Sozialen Arbeit. Standpunkte, Kontroversen, Perspektiven. 2. Auflage* (S. 113-143). Wiesbaden: VS-Verlag.
- Przyborski, A., & Wohlrab-Sahr, M. (2008). *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch*. München: Oldenbourg.
- Ryter, A., & Schaffner, D. (Hrsg.). (2015). *Wer hilft mir, was zu werden? Professionelles Handeln in der Berufsintegration* (2. Aufl. ed.). Bern: hep.
- Schäfers, B., & Scherr, A. (2005). *Jugendsoziologie. Einführung in Grundlagen und Theorien. 8., umfassend aktual. und überarb. Aufl.* Wiesbaden: VS-Verlag.
- Schallberger, P., & Wyer, B. (2010). *Praxis der Aktivierung. Eine Untersuchung von Programmen zur vorübergehenden Beschäftigung*. Konstanz: UVK.
- Scholz, S. (2007). Der soziale Wandel von Erwerbsarbeit. Empirische Befunde und offene Fragen. In M. Bereswill, M. Meuser & S. Scholz (Hrsg.), *Dimensionen der Kategorie Geschlecht: Der Fall Männlichkeit* (S. 51-67). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Scholz, S. (2009). Männer und Männlichkeit im Spannungsfeld zwischen Erwerbs- und Familienarbeit. In B. Aulenbacher & A. Wetterer (Hrsg.), *Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. Forum Frauen- und Geschlechterforschung* (S. 82-99). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Schwabe, M. (2008). *Zwang in der Heimerziehung? Chancen und Risiken*. München: Reinhardt.
- Schwarz, G. (2005). *Die „Heilige Ordnung“ der Männer. Hierarchie, Gruppendynamik und die neue Rolle der Frauen. 4., erweiterte Auflage*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Sennett, R. (1998). *Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus*. Berlin: Berlin Verlag.
- Sennett, R. (2008). *Handwerk*. Berlin: Berlin Verlag.
- Strauss, A. L., & Corbin, J. M. (1990). *Basics of qualitative research. Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park [etc.]: Sage.
- Strauss, A. L., & Corbin, J. M. (1996). *Grounded Theory. Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.
- Studer, T., & Vogel, M. (2010). Gesellschaftliche Prozesse der Unbewusstmachung am Beispiel von Rechtsextremismus und Jugend. In C. Riegel, A. Scherr & B. Stauber (Hrsg.), *Transdisziplinäre Jugendforschung. Grundlagen und Forschungskonzepte* (S. 233-252). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Thiersch, H. (2002). *Positionsbestimmungen der Sozialen Arbeit. Gesellschaftspolitik, Theorie und Ausbildung*. Weinheim: Juventa.
- Vogel Campanello, M. (2015). *Männlichkeit und Nationalismus. Deutungen der Selbstdarstellung rechtsorientierter junger Erwachsener*. Zürich: Chronos.
- Vogel, M., & Studer, T. (2010). Prügelknabe "Jugend". Gesellschaftliche Dimensionen jugendlicher Gewalt. *Sozial Aktuell*, 9, September, 10-13.
- Voswinkel, S. (2005). Reziprozität und Anerkennung in Arbeitsbeziehungen. In F. Adloff & S. Mau (Hrsg.), *Vom Geben und Nehmen. Zur Soziologie der Reziprozität* (S. 237-256). Frankfurt/M: Campus-Verlag.
- Winkler, M. (1988). *Theorie der Sozialpädagogik. Über Erziehung als Rekonstruktion der Subjektivität*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Wyer, B. (2011). Die normative Kraft der Aktivierungspolitik. *Sozial extra*(7/8), 29-32.
- Wyer, B. (2014). *Der standardisierte Arbeitslose. Langzeitarbeitslose Klienten in der aktivierenden Sozialpolitik*. Konstanz: UVK.

Wyss, K. (2007). *Workfare. Sozialstaatliche Repression im Dienst des globalisierten Kapitalismus*. Zürich:  
Edition 8.

## 8 Anhang

### 8.1 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht Datenerhebung 6

Tabelle 2: Übersicht der internen Ausbildungsangebote der vier Institutionen 8

### 8.2 Transkriptionsregeln

Transkriptionsregeln TIQ aus Przyborski/Wohlrab-Sahr (2008) mit Anpassungen für das Forschungsprojekt:

Transkriptionsregel	Bedeutung
(.)	Kurzes Absetzen, Zeiteinheiten bis knapp unter einer Sekunde
(3)	Anzahl der Sekunden, die eine Pause dauert. Ab 4 Sekunden Pause erfolgt die Notation in einer Extrazeile. Auf diese Weise wird beim Lesen des Transkripts das Schweigen allen an der Interaktion beteiligten zugeordnet.
<u>nein</u>	Betonung
<b>nein</b>	Laut in Relation zur üblichen Lautstärke
°nee°	Sehr leise in Relation zur üblichen Lautstärke
brau-	Abbruch eines Wortes
oh=nee	Zwei oder mehr Worte, die wie eines gesprochen werden - Wortverschleifung
nei:n, ja::	Dehnung von Lauten. Die Häufigkeit der Doppelpunkte entspricht der Länge der Dehnung
(doch)	Unsicherheit in der Transkription und schwer verständliche Äußerungen
( )	Unverständliche Äußerung, die Länge der Klammer entspricht in etwa der Dauer der unverständlichen Äußerungen
((hustet))	Kommentar bzw. Anmerkungen zu parasprachlichen, nichtverbalen oder gesprächsexternen Ereignissen. Soweit das möglich ist, entspricht die Länge der Klammer der Dauer des lauten Phänomens.
@nein@	Lachend gesprochene Äußerungen
@(.)@	Kurzes Auflachen
@(3)@	Längeres Lachen mit Anzahl der Sekunden in Klammern.
'ach das geht schon'	direkte Rede