

Schuster, Meika

Research Report

Ursachen und Folgen von Ausbildungsabbrüchen

EIKV-Schriftenreihe zum Wissens- und Wertemanagement, No. 11

Provided in Cooperation with:

European Institute for Knowledge & Value Management (EIKV), Hostert (Luxembourg)

Suggested Citation: Schuster, Meika (2016) : Ursachen und Folgen von Ausbildungsabbrüchen, EIKV-Schriftenreihe zum Wissens- und Wertemanagement, No. 11, European Institute for Knowledge & Value Management (EIKV), Rameldange

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/142429>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

EIKV-Schriftenreihe zum
Wissens- und Wertemanagement

Ursachen und Folgen von Ausbildungsabbrüchen

Meika Schuster

IMPRESSUM

EIKV-Schriftenreihe zum Wissens- und Wertemanagement

Herausgeber: André Reuter, Heiko Hansjosten, Thomas Gergen

© EIKV Luxemburg, 2016

European Institute for Knowledge & Value Management (EIKV)

c/o M. André REUTER - 27d , rue du Scheid

L-6996 Rameldange - GD de Luxembourg

info@eikv.org

www.eikv.org

I Inhaltsverzeichnis

II Abbildungsverzeichnis.....	IV
III Tabellenverzeichnis.....	V
IV Abkürzungsverzeichnis	VI
V Formulierungshinweis	VI
1 Einleitung	1
1.1 Aktualität des Themas.....	1
1.2 Ziel und Aufbau der Arbeit	1
2 Grundlagen der Berufsausbildung und des Ausbildungsabbruchs	2
2.1 Grundlagen der Berufsausbildung.....	2
2.2 Grundlagen des Ausbildungsabbruchs	4
3 Ursachen des Ausbildungsabbruchs	14
3.1 Person-Environment Fit-Theorie als Grundlage der Ursachenanalyse	15
3.2 Betriebliche Ursachen	22
3.3 Persönliche Ursachen	29
3.4 Berufswahlbezogene Ursachen	33
3.5 Schulische Ursachen	35
3.6 Zusammenfassung.....	37
4 Folgen von Ausbildungsabbrüchen	39
4.1 Folgen für den Auszubildenden.....	39
4.2 Folgen für den Ausbildungsbetrieb.....	43
4.3 Folgen für die Gesamtwirtschaft und die Gesellschaft	44
4.4 Zusammenfassung.....	45

5 Empirische Erhebung	46
5.1 Vorgehen der empirischen Erhebung.....	46
5.2 Aufbau der empirischen Erhebung.....	46
5.3 Ergebnisse der empirischen Erhebung	47
5.4 Zusammenfassung.....	74
6 Maßnahmen zur Prävention von Ausbildungsabbrüchen	75
6.1 Maßnahmen vor Beginn der Berufsausbildung	76
6.2 Maßnahmen während der Berufsausbildung	79
6.3 Zusammenfassung.....	86
7 Fazit	87
VI Literaturverzeichnis	VII
VII Anhang.....	XIX
Anhang 1: Ergänzende Abbildungen und Tabellen.....	XIX
Anhang 2: Fragebogen Ausbildungsabbrecher.....	XXIV
Anhang 3: Fragebogen Auszubildende	XXXIII

II Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Vorzeitige Vertragslösung und Ausbildungsabbruch	5
Abbildung 2: Arten von Ausbildungsabbrüchen.....	6
Abbildung 3: Lösungsquote	8
Abbildung 4: Zeitpunkt der Vertragslösung	9
Abbildung 5: Person-Environment Fit mit Unterkategorien.....	17
Abbildung 6: Betriebliche Ursachen FB Ausbildungsabbrecher	52
Abbildung 7: Persönliche Ursachen FB Ausbildungsabbrecher	56
Abbildung 8: Berufswahlbezogene Ursachen FB Ausbildungsabbrecher.....	58
Abbildung 9: Schulische Ursachen FB Ausbildungsabbrecher.....	59
Abbildung 10: Ursachen des Ausbildungsabbruchs	62
Abbildung 11: Verbleib FB Ausbildungsabbrecher	63
Abbildung 12: Art des Abbruchs nach Merkmalen FB Ausbildungsabbrecher	64
Abbildung 13: Präventionsmaßnahmen vor Beginn der Ausbildung FB Ausbildungsabbrecher.....	70
Abbildung 14: Präventionsmaßnahmen während der Ausbildung FB Ausbildungsabbrecher.....	72
Abbildung 15: Betriebliche Ursachen FB Auszubildende	XXI
Abbildung 16: Persönliche Ursachen FB Auszubildende	XXI
Abbildung 17: Berufswahlbezogene Ursachen FB Auszubildende.....	XXII
Abbildung 18: Schulische Ursachen FB Auszubildende.....	XXII
Abbildung 19: Präventionsmaßnahmen vor Beginn der Ausbildung FB Auszubildende.....	XXIII
Abbildung 20: Präventionsmaßnahmen während der Ausbildung FB Auszubildende.....	XXIII

III Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ursachen eines Ausbildungsabbruchs.....	38
Tabelle 2: Kreuztabelle Überforderung und Zeitpunkt der Vertragslösung.....	54
Tabelle 3: Kreuztabelle schwere körperliche Arbeit und Zeitpunkt der Vertragslösung.	54
Tabelle 4: Kreuztabelle mangelnde Integration in das Unternehmen und Anzahl der Mitarbeiter im Ausbildungsbetrieb	55
Tabelle 5: Kreuztabelle gesundheitliche Probleme und Zeitpunkt der Vertragslösung..	57
Tabelle 6: Kreuztabelle Prüfungsangst und Zeitpunkt der Vertragslösung.....	60
Tabelle 7: Kreuztabelle schlechte Leistungen in der Berufsschule und Zeitpunkt der Vertragslösung	61
Tabelle 8: Kreuztabelle Die Vertragslösung war ein Fehler und Art des Abbruchs	66
Tabelle 9: Übersicht der erwähnten Studien/Befragungen	XIX
Tabelle 10: Branchen der (gelösten) Ausbildung.....	XX

IV Abkürzungsverzeichnis

BBiB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BBiG	Berufsbildungsgesetz
DGB-Jugend.....	Deutscher Gewerkschaftsbund-Jugend
FB.....	Fragebogen
HWK.....	Handwerkskammer
IHK	Industrie- und Handelskammer
PE Fit	Person-Environment Fit
PG Fit	Person-Group Fit
PJ Fit	Person-Job Fit
PO Fit	Person-Organization Fit
PP Fit	Person-Person Fit
PS Fit	Person-Supervisor Fit
PV Fit	Person-Vocation Fit

V Formulierungshinweis

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit dieser Arbeit wurde, sofern es sich nicht um Zitate handelt, auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Generell wurden stattdessen die Begriffe stets in der kürzeren, männlichen Schreibweise verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten jedoch gleichberechtigt für beiderlei Geschlecht.

1 Einleitung

1.1 Aktualität des Themas

Die duale Berufsausbildung in Deutschland bildet eine wesentliche Grundlage für die Innovationsfähigkeit und das ökonomische Wachstum der Wirtschaft. Den jährlich rund 1,36 Millionen Auszubildenden¹ ermöglicht eine abgeschlossene Berufsausbildung hohe Übernahmequoten in eine Beschäftigung und sichert diesen dadurch eine eigenständige Lebensführung und gesellschaftliche Teilhabe.² Auch den Unternehmen dient die erfolgreiche Ausbildung von Jugendlichen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs und damit zur Bewältigung der steigenden Anforderungen und dem steigenden Wettbewerb einer Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft. Dennoch wurde im Jahr 2013 jeder vierte Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst und damit das Ziel der dualen Berufsausbildung nicht erreicht. Diese Arbeit mit dem Titel „Ursachen und Folgen von Ausbildungsabbrüchen“ untersucht daher, welche Gründe für eine vorzeitige Beendigung der Ausbildung vorliegen können und welche möglichen Folgen sich daraus ergeben. Vor allem durch die demographische Entwicklung und den Trend zu einer akademischen Ausbildung gewann das bildungspolitische Problem des Ausbildungsabbruchs in den letzten Jahren an großer Bedeutung. Im Jahr 2014 führten diese Phänomene zu einem erneuten Rückgang der bundesweit abgeschlossenen Ausbildungsverträge und zu einem Höchststand von 37.101 unbesetzten Ausbildungsstellen.³ Vor diesem Hintergrund scheint es sowohl für den Auszubildenden als auch für das Unternehmen von großer Bedeutung, eine begonnene Berufsausbildung erfolgreich zu beenden.

1.2 Ziel und Aufbau der Arbeit

In dieser Arbeit sollen deshalb mögliche Problemstellungen erläutert werden, die sich im Verlauf einer dualen Berufsausbildung ergeben können und damit die erfolgreiche Beendigung dieser gefährden. Als Grundlage erfolgt hierfür zunächst eine theoretische Betrachtung des Themas. Zu Beginn wird das duale Ausbildungssystem in Deutschland erklärt sowie eine Begriffsabgrenzung des Ausbildungsabbruchs vorgenommen und die Lösungsquoten von Ausbildungsverträgen dargestellt. Daraufhin erfolgt im Hauptteil dieser Arbeit zuerst eine theoretische Erläuterung der Ursachen und Folgen von Ausbil-

¹ Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Bildung - Auszubildende, http://www.statistikportal.de/Statistik-Portal/de_jb04_jahrtab49.asp (10.1.2016).

² Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2014 2014, S. 4.

³ Vgl. dass.: Berufsbildungsbericht 2015 2015, S. 5–7.

dungsabbrüchen auf Basis der Person-Environment Fit-Theorie, woraufhin die Ergebnisse einer empirischen Erhebung vorgestellt werden. Das Ziel der Arbeit ist neben der übersichtlichen Darstellung der Ursachen und Folgen von Ausbildungsabbrüchen, abschließend präventive Maßnahmen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen abzuleiten.

2 Grundlagen der Berufsausbildung und des Ausbildungsabbruchs

2.1 Grundlagen der Berufsausbildung

Unter Berufsbildung oder beruflicher Bildung wird im Allgemeinen die erste berufliche Qualifikation von jungen Menschen verstanden. Grundlegendes Element der Berufsausbildung in Deutschland ist dabei die ergänzende Vermittlung von Fachtheorie und Fachpraxis, das im Rahmen des dualen Systems realisiert wird.⁴ Die Dualität bezieht sich dabei auf den Lernort Betrieb, dessen Bestimmungen auf Bundesebene durch das Berufsbildungsgesetz definiert werden und den Lernort Berufsschule, welcher der Aufsicht der Kultusverwaltung der einzelnen Länder unterliegt.⁵ Im Rahmen des dualen Prinzips wird in der Berufsschule eine Kombination aus berufsbezogenem und allgemeinbildendem theoretischen Wissen vermittelt, wohingegen im Betrieb der Erwerb praktischer Berufserfahrung im Vordergrund steht.⁶ Damit die Ausbildung bundesweit auf vergleichbarem Niveau durchgeführt wird, bildet die Ausbildungsordnung, die durch das Bundesministerium erlassen wird, die Grundlage für alle Ausbildungsberufe. Gemäß § 5 des BBiG enthält die Ausbildungsordnung die Bezeichnung des Ausbildungsberufes, die Ausbildungsdauer, die zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, den Ausbildungsrahmenplan (sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung) und die Prüfungsanforderungen. Seitens der Jugendlichen ist gemäß § 1 Abs. 3 des Berufsbildungsgesetzes Ziel der Berufsausbildung, ihnen berufliche Handlungsfähigkeit im Sinne von beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten zu vermitteln, um in einer sich wandelnden Arbeitswelt eine berufliche Tätigkeit ausführen zu können.⁷ Die duale Berufsbildung ermöglicht den Unternehmen die Sicherstellung eines

⁴ Vgl. Küppers, B., Leuthold, D., Pütz, H.: Handbuch Berufliche Aus- und Weiterbildung. Leitfaden für Betriebe, Schulen, Ausbildungsstätten und Hochschulen, München 2001, S. 63.

⁵ Vgl. Bühler-Niederberger, D., König, A.: Geschlechtsspezifische Unterschiede des Konfliktverhaltens von Auszubildenden im Handwerk, Wuppertal 2006, S. 13.

⁶ Vgl. Ebner, C.: Erfolgreich in den Arbeitsmarkt? Die duale Berufsausbildung im internationalen Vergleich, Frankfurt am Main 2012, S. 37.

⁷ Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931).

Potentials durch bedarfsgerecht ausgebildete Nachwuchskräfte, welche sonst über einen externen Arbeitsmarkt rekrutiert werden müssten.⁸ Insgesamt wurden in den ca. 330⁹ möglichen Ausbildungsberufen im Jahr 2014 522.232 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen.¹⁰ Diese bilden gemäß § 10 und § 11 des BBiG die Grundlage des Beschäftigungsverhältnisses. Der schriftlich niedergelegte Vertrag enthält beispielsweise Angaben zur Gliederung der Berufsausbildung, Beginn und Dauer des Verhältnisses, die Dauer der täglichen Arbeitszeit, Urlaubsregelungen, die Dauer der Probezeit, Angaben über die Vergütung sowie die Kündigungsvoraussetzungen. Er wird zwischen dem Auszubildenden und den Ausbildenden geschlossen.¹¹ Der Auszubildende ist dabei der Jugendliche, welcher auf Basis dieses Vertrages einen anerkannten Ausbildungsberuf im Sinne des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung erlernt.¹² Der Auszubildende stellt gemäß § 10 Abs. 1 BBiG diesen Auszubildenden zur Berufsausbildung in seinen Betrieb ein.¹³ Für die Erfüllung des geschlossenen Ausbildungsvertrages ist hingegen der sog. Ausbilder verantwortlich.¹⁴ Er vermittelt den Auszubildenden „an drei bis viereinhalb Tagen pro Woche die für die Ausübung des gewählten Berufes notwendigen Fertigkeiten und Kenntnisse.“¹⁵ Da er Ansprechpartner für den Auszubildenden, Berufsschullehrer und den betrieblichen Vorgesetzten ist, kann der Ausbilder als Schlüsselperson der betrieblichen Ausbildung bezeichnet werden. Neben der Vermittlung von fachlichen Kompetenzen steht auch das Fördern von Selbstständigkeit und Eigenverantwortung im Vordergrund einer vom Ausbilder gestalteten kompetenzorientierten Ausbildung. Der Ausbilder muss dabei die unterschiedlichen Voraussetzungen und kulturellen Unterschiede der Auszubildenden beachten. Außerdem sollte er auftretende Konflikte auffangen und konstruktiv gestalten. Dafür sollte der Ausbilder über personale und soziale Kompetenzen wie Empathie, Toleranz und Integrität verfügen.¹⁶ Neben dem Be-

⁸ Vgl. Deuer, E.: Früherkennung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen, in: C. Baumeler, B.-J. Ertelt, A. Frey (Hrsg.): Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung, Landau 2012, S. 61–73, S. 63.

⁹ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2014), a.a.O., S. 4.

¹⁰ Vgl. dass. (2015), a.a.O., S. 7.

¹¹ Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931).

¹² Vgl. Uhly, A.: Erläuterungen zum "Datensystem Auszubildende" (DAZUBI) 2013a, S. 9.

¹³ Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931).

¹⁴ Vgl. Blötz, U., Reidick, M., Schenk, G.: Ausbilderqualifizierung für morgen, in: Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hrsg.): Ausbildung 2015. Strategien zur Kompetenzentwicklung und Fachkräftesicherung, Bonn 2010, S. 64–65, S. 64.

¹⁵ Küppers, B., Leuthold, D., Pütz, H. (2001), a.a.O., S. 139.

¹⁶ Vgl. Grotensohn, V., Waxweiler, T.: Ausbilderqualifizierung in Konfliktsituationen, in: Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hrsg.): Ausbildung 2015. Strategien zur Kompetenzentwicklung und Fachkräftesicherung, Bonn 2010, S. 66–67, S. 66.

trieb bildet die Berufsschule den zweiten eigenständigen Lernort für die Auszubildenden. Im Berufsschulunterricht werden die praktischen Aufgaben des Betriebes durch fachtheoretisches Wissen vertieft.¹⁷ Ergänzend dazu werden auch allgemeinbildende Inhalte (u.a. Fremdsprachen, Sozial- und Wirtschaftskunde) gelehrt. Der berufsbezogene Teil nimmt etwa zwei Drittel des Unterrichts und der allgemeinbildende Unterricht etwa ein Drittel ein. Die Berufsschule findet in Teilzeitform (wöchentlich ein bis zwei Tage) oder in Blockform (Unterricht über mehrere Wochen) statt.¹⁸

2.2 Grundlagen des Ausbildungsabbruchs

2.2.1 Begriffsabgrenzung Ausbildungsabbruch und Vertragslösung

Unter einer vorzeitigen Vertragslösung wird die „Auflösung eines dualen Ausbildungsvertrages vor Ablauf der vertraglich festgelegten Ausbildungsdauer und damit vor dem Abschluss der Ausbildung“¹⁹ verstanden. Diese Auflösung erfolgt i.d.R. durch einen Aufhebungsvertrag oder eine Kündigung gemäß § 22 BBiG. Demnach kann während der Probezeit, die max. vier Monate dauern kann (vgl. § 20 BBiG), das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit und ohne Einhalten einer Kündigungsfrist von beiden Parteien gekündigt werden. Nach der Probezeit kann der Betrieb gemäß Absatz 2 das Ausbildungsverhältnis nur aus wichtigem Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist beenden. Auszubildende können unter Einhaltung einer vierwöchigen Kündigungsfrist dann kündigen, wenn sie ihre Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen möchten. Die Kündigung muss in beiden Fällen schriftlich erfolgen.²⁰

Die Auflösung eines Ausbildungsverhältnisses muss für den Jugendlichen nicht immer eine Beendigung der dualen Berufsausbildung bzw. einen Ausstieg aus dem dualen System bedeuten. Eine Vertragslösung kann auch den Wechsel in einen anderen Ausbildungsberuf und/oder Betrieb zur Folge haben (vgl. Abbildung 1, A: blaue quadratische Fläche). Da Ausbildungsverträge befristete Verträge (vgl. § 21 BBiG) sind, kann es auch ohne eine Vertragslösung zu einer Beendigung der dualen Berufsausbildung ohne Abschluss kommen (vgl. Abbildung 1, C: Teil der grauen Ellipse außerhalb der quadra-

¹⁷ Vgl. Hagenmiller, Florian: Ausbildungsreport 2014, Berlin 2014, S. 26.

¹⁸ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Duale Ausbildung sichtbar gemacht 2007, S. 7 f.

¹⁹ Schmid, E.: Kritisches Lebensereignis "Lehrvertragsauflösung". Eine Längsschnittuntersuchung zum Wiedereinstieg und zum subjektiven Wohlbefinden betroffener Jugendlicher, Bern 2010, S. 17.

²⁰ Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931).

tischen Fläche). Dies ist möglich, wenn der im Vertrag vereinbarte Termin erreicht ist und keine Verlängerung erfolgt, oder wenn die Abschlussprüfung bestanden bzw. endgültig nicht bestanden wird (vgl. § 22 BBiG). Die Ausbildung kann dann als abgebrochen bezeichnet werden, wenn der Auszubildende die Abschlussprüfung beim letzten Prüfungsversuch nicht besteht oder nicht zu allen möglichen Prüfungsterminen angetreten ist und auch in keinem anderen Vertragsverhältnis innerhalb des dualen Systems seine Abschlussprüfung besteht. Ein Ausbildungsabbruch liegt auch dann vor, wenn der ehemalige Auszubildende nach einer vorzeitigen Vertragslösung nicht erneut ein Ausbildungsverhältnis im dualen System antritt (vgl. Abbildung 1, B: Teil der grauen Ellipse innerhalb der quadratischen Fläche).²¹

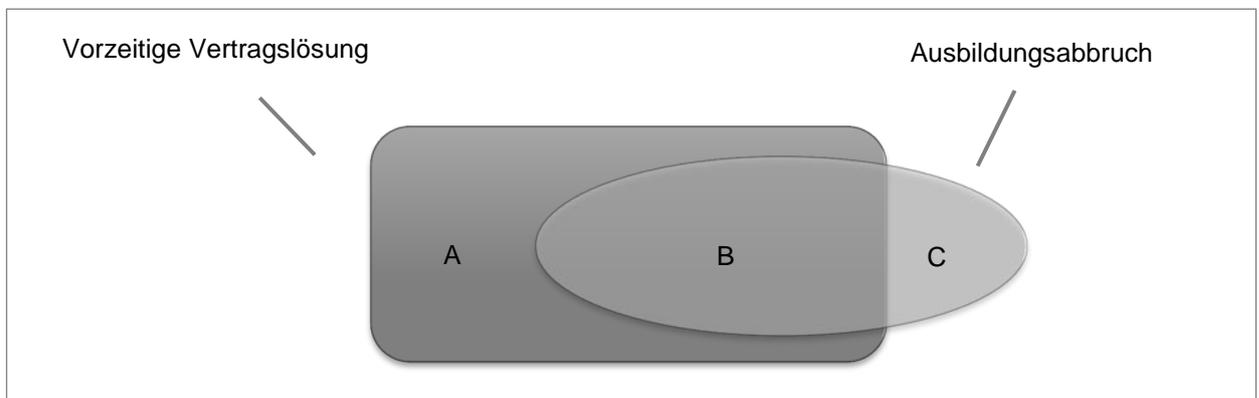


Abbildung 1: Vorzeitige Vertragslösung und Ausbildungsabbruch

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Uhly (2015), a.a.O., S.12

Die Differenzierung zwischen den Begrifflichkeiten der vorzeitigen Vertragslösung und des Ausbildungsabbruchs wird v.a. im Rahmen des BBiB verwendet, da die Bezeichnung Ausbildungsabbruch impliziert, dass die Vertragskündigung durch den Auszubildenden initiiert wurde. Dahingegen signalisiert der neutrale Begriff Ausbildungsvertragslösung eine Betrachtungsweise unabhängig von der Initiative zur Vertragslösung.²² In Abgrenzung zu dieser Debatte wird der Begriff Ausbildungsabbruch im Folgenden als das verstanden, was er ohne Interpretationen ausdrückt. Er beschreibt die vorzeitige Aufgabe einer beruflichen Qualifizierung und wird unabhängig davon verwendet, auf wessen Initiative das Ausbildungsverhältnis beendet wurde. Unter dieser Prämisse

²¹ Vgl. Uhly, A.: Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik, Bonn 2015, S. 12 f.

²² Vgl. Böhlinger, S.: Null Bock auf Ausbildung? Anmerkungen zur Untersuchung vorzeitiger Ausbildungsvertragslösungen, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 31. Jg. (2002a), H. 6, S. 49–50, S. 49.

kann der Begriff Ausbildungsabbruch gleichberechtigt mit dem Begriff der vorzeitigen Vertragslösung Anwendung finden.²³

Eine Möglichkeit, verschiedene Arten von Ausbildungsabbrüchen zu differenzieren, ergibt sich in der Betrachtung des Verbleibes der Jugendlichen nach einer Vertragslösung, da sich je nach Verbleib unterschiedliche Konsequenzen für den Jugendlichen, die Betriebe und die Gesamtwirtschaft ergeben.²⁴

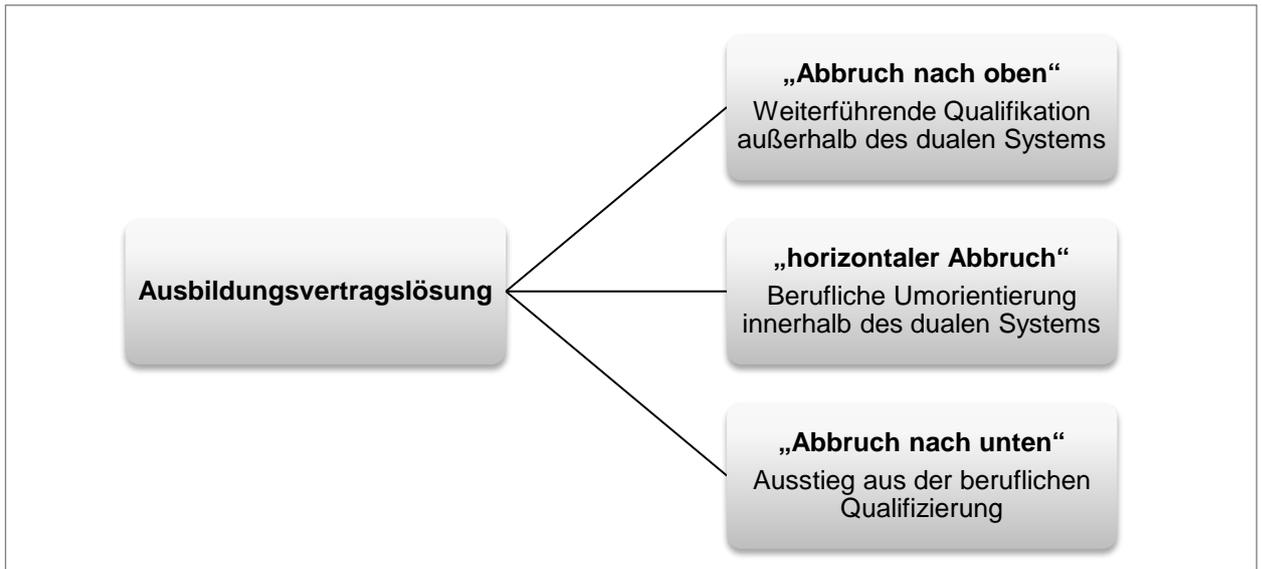


Abbildung 2: Arten von Ausbildungsabbrüchen

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Faßmann, H.: Abbrecherproblematik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen, Nr. 5, Nürnberg, 1998a, S. 3

Nach Feß findet ein „Abbruch nach oben“ mit dem Ziel statt, eine weiterführende Qualifikation außerhalb des dualen Systems zu erreichen. Wird das duale System nicht verlassen, sondern findet lediglich eine berufliche Umorientierung, die zur Revision der Berufswahlentscheidung dient, statt, handelt es sich um einen „horizontalen Abbruch“. Bei einem „Abbruch nach unten“ erfolgt ein ersatzloser Ausstieg aus der beruflichen Qualifizierung. Der Abbruch nach oben und der horizontale Abbruch sind dann positiv zu bewerten, wenn der (ehemalige) Auszubildende eine deutliche Motivation und Zielstrebigkeit hinsichtlich der neugewählten Ausbildung/Bildungsweg zeigt.²⁵ Abbrüche nach unten sind dabei als problematisch zu betrachten, da sie i.d.R. zu der Aufnahme

²³ Vgl. dies.: Ausbildungsabbruch im Handwerk. Strukturen vorzeitiger Vertragslösungen nach dem ersten Ausbildungsjahr, Bielefeld 2003, S. 33.

²⁴ Vgl. Uhly, A.: Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen – einseitige Perspektive dominiert die öffentliche Diskussion, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 42. Jg. (2013c), H. 6, S. 4–5, S. 4.

²⁵ Vgl. Feß, W.: Schlüsselbegriffe im Kontext unserer praktischen Arbeit, in: H. Ballauf (Hrsg.): Scheitern in Ausbildung und Beruf verhindern. Wie Jugendlichen beim Übergang Schule - Arbeitswelt wirksamer geholfen werden kann, Bielefeld 1995, S. 24–37, S. 29.

einer an- bzw. ungelernten Tätigkeit oder zu einem (vorübergehenden) Ausscheiden aus dem Erwerbsleben führen.²⁶ Bei diesem Modell nach Feß bleibt jedoch unberücksichtigt, für welchen Zeitraum nach der Vertragslösung die Kategorisierung Anwendung findet. Dadurch ist beispielsweise unklar, ob ein Auszubildender der Kategorie „Abbruch nach unten“ zugordnet wird, der jedoch ein Jahr nach der Vertragslösung einen neuen Ausbildungsplatz findet und die Ausbildung erfolgreich beendet. Umgekehrt ist fraglich, ob ein Jugendlicher, der sofort nach der Vertragslösung in ein neues Ausbildungsverhältnis wechselt, dieses aber ebenfalls nicht beendet, in die Kategorie „horizontaler Abbruch“ eingeordnet werden kann. Nach der Beschreibung von Feß bleibt auch offen, in welche Kategorie Jugendliche einzuordnen sind, die eine vollzeitschulische Ausbildung beginnen, in die Selbstständigkeit wechseln, oder einen Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen.²⁷ Dennoch bietet der Ansatz eine gute Möglichkeit zur groben Kategorisierung der Abbruchthematik hinsichtlich des Verbleibs der Jugendlichen.

2.2.2 Lösungsquoten von Ausbildungsverträgen

Die Vertragslösungsquote (kurz: Lösungsquote), die das BBIB auf Basis der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter berechnet, beschreibt den Anteil der vorzeitigen Vertragslösungen an allen begonnenen Ausbildungsverträgen.²⁸ Die Lösungsquote kann als Indikator über den Erfolg oder Misserfolg der beruflichen Berufsausbildung betrachtet werden, da durch sie eine fehlende Stimmigkeit auf institutionell-organisatorischer Ebene (betrieblichen Anforderungen) und individueller Ebene (subjektiven Möglichkeiten) signalisiert wird.²⁹ Im Jahr 2013 wurden bundesweit 148.914 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, dies spiegelt eine Vertragslösungsquote von 25,0 Prozent wieder. Damit liegt die Lösungsquote im oberen Schwankungsbereich von 20 bis 25 Prozent seit Beginn der 1990er Jahre.³⁰

²⁶ Vgl. Faßmann, H.: Abbrecherproblematik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen, Nr. 5, Nürnberg 1998a, S. 4.

²⁷ Vgl. Bohlinger, S. (2003), a.a.O., S. 69.

²⁸ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport 2014. Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen, <http://www.bibb.de/datenreport/de/2014/19515.php>.

²⁹ Vgl. Althoff, H.: Vertragslösungen und Ausbildungsabbruch - Berechnung der Lösungsquoten in der betrieblichen Berufsausbildung, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2002), H. 3, S. 52–54, S. 52 und vgl. Quante-Brandt, E.: Konflikte im Spannungsfeld von Arbeit und Beruf. Chancen für die Gestaltung arbeitsorientierter Bildungsprozesse, Bielefeld 2003, S. 146.

³⁰ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn 2015, S. 193.

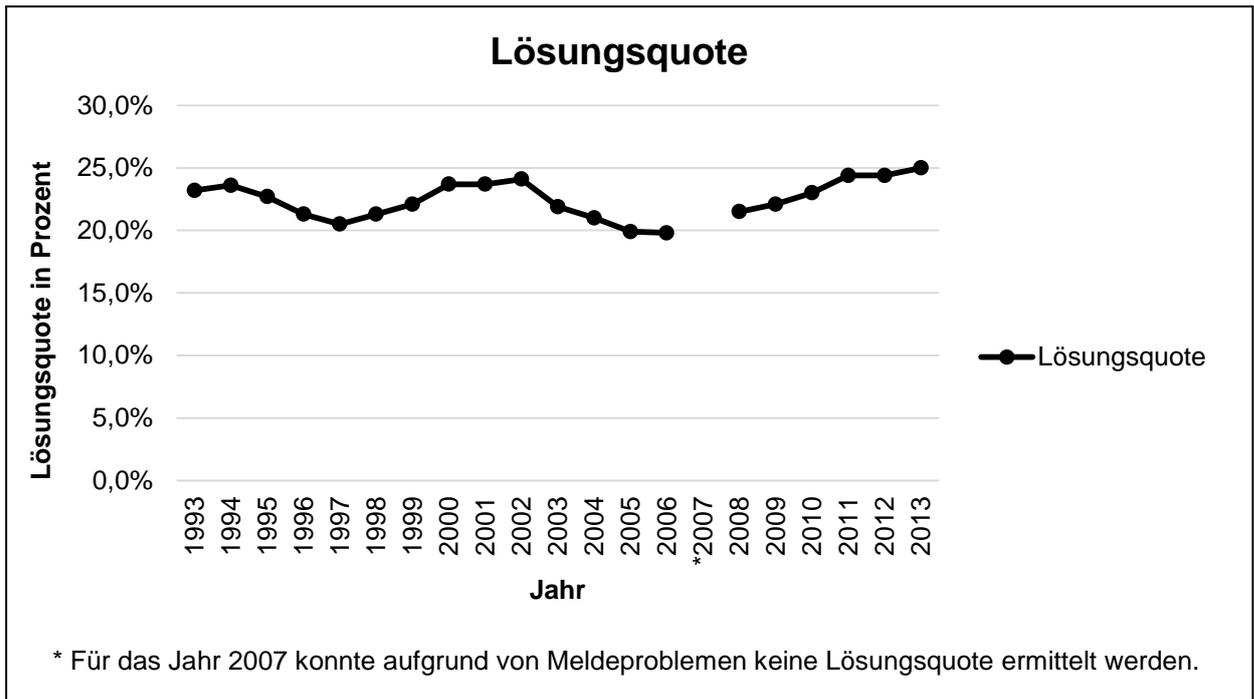


Abbildung 3: Lösungsquote

Quelle: eigene Darstellung, Daten vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn 2015, S.194.

In diesem Zeitraum ist ein Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Lösungsquote und der Ausbildungsmarktlage zu erkennen. Bei einer Erhöhung der Relation von Ausbildungsplatzstellen zur Nachfrage nach Ausbildungsplätzen erhöht sich die Lösungsquote und bei zunehmendem Ausbildungsplatzmangel sinkt diese. Auf Basis eines linearen Regressionsmodells steigt die Lösungsquote um 1,3 Prozent an, wenn sich die Angebots-Nachfrage-Relation um ein Prozent erhöht.³¹ Eine Ursache könnte darin bestehen, dass die Jugendlichen bei einem hohen Angebot an Ausbildungsplätzen eher die Möglichkeit wahrnehmen, einen Wechsel des Ausbildungsberufes oder Betriebes zu realisieren.³²

Gerade innerhalb des ersten Ausbildungsjahres, indem im Jahr 2013 ca. zwei Drittel aller Vertragslösungen stattfanden (33,6 Prozent erfolgten noch während der Probezeit)³³, könnte eine Vertragslösung seitens der Auszubildenden auf eine verfehlte Berufswahl und unklare Erwartungen der beruflichen Anforderungen hindeuten.³⁴ Seitens

³¹ Vgl. Uhly, A. (2015), a.a.O., S. 39.

³² Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2014), a.a.O., S. 52.

³³ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2015), a.a.O., S. 190.

³⁴ Vgl. Frey, A., Ertelt, B.-J., Balzer, L.: Erfassung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der beruflichen Grundbildung in Europa: Aktueller Stand und Perspektiven, in: C. Baumeler, B.-J. Ertelt, A. Frey

der Unternehmen kann eine frühe vorzeitige Vertragslösung als Indiz für mangelnde schulische Qualifikationen oder unzureichende persönliche Kompetenzen der Jugendlichen gewertet werden.³⁵ Im zweiten Ausbildungsjahr wurden 24,5 Prozent der Verträge vorzeitig gelöst, im dritten und vierten Ausbildungsjahr lag der Anteil bei 10,7 Prozent.³⁶ Die abnehmenden Lösungsquoten mit steigendem Ausbildungsjahr lassen sich durch die bereits erbrachten Investitionen in die Ausbildung erklären, die dann auch durch einen Abschluss belegt werden sollen.³⁷

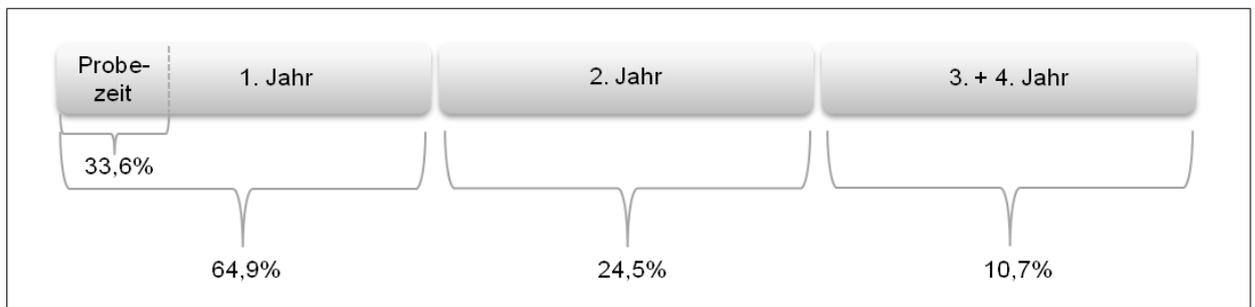


Abbildung 4: Zeitpunkt der Vertragslösung

Quelle: eigene Darstellung

Die Vertragslösungsquote variiert nach den Charakteristiken des Jugendlichen und des Betriebes.

Hinsichtlich des Geschlechtes ergeben sich bei weiblichen Jugendlichen (25,4 Prozent) und männlichen Jugendlichen (24,7 Prozent) nur geringe Unterschiede in der Lösungsquote. Bezüglich der Staatsangehörigkeit ergibt sich für Jugendliche mit deutschem Pass eine Lösungsquote von 24,5 Prozent, wohingegen Jugendliche mit ausländischem Pass eine Lösungsquote von 31,9 Prozent aufweisen.³⁸ Diese Unterschiede sind teilweise auch auf die ungünstigeren Ausgangsbedingungen der Jugendlichen mit Migrationshintergrund zurückzuführen. Unter gleichen Voraussetzungen (gleiche soziale Herkunft, gleiche schulische Voraussetzungen, gleiche Ausbildungsmarktsituation) wäre

(Hrsg.): Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung, Landau 2012, S. 11–60, S. 37.

³⁵ Vgl. Ernst, V., Spevacek, G.: Verbleib von Auszubildenden nach vorzeitiger Vertragslösung. Ergebnisse der IHK-Ausbildungsumfrage 2012, Hannover 2012, S. 11.

³⁶ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2015), a.a.O., S. 190 f.

³⁷ Vgl. Hecker, U.: Ausbildungsabbruch als Problemlösung? Überlegungen zu vorzeitigem Ausstieg aus der Ausbildung, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Jugendliche in Ausbildung und Beruf, Bonn 2000, S. 55–66, S. 57.

³⁸ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2015), a.a.O., S. 193.

der Unterschied in der Vertragslösungsquote vernachlässigbar.³⁹ Unterscheidet man die Jugendlichen mit einer vorzeitigen Vertragslösung nach ihrem allgemeinbildenden Schulabschluss wird deutlich, dass die Lösungsquote umso höher ausfällt, je niedriger der allgemeinbildende Schulabschluss ist. Jugendliche ohne Hauptschulabschluss weisen mit 38,3 Prozent eine fast dreimal höhere Lösungsquote auf, als Jugendliche mit einer Studienberechtigung. Bei den Jugendlichen mit Hauptschulabschluss ergibt sich eine Lösungsquote von 35,9 Prozent wohingegen diese mit Realschulabschluss eine Lösungsquote von 21,8 Prozent aufweisen.⁴⁰ Diese Unterschiede können auch aus den Zugangschancen eines Ausbildungsplatzes im dualen System resultieren. Bei der beruflichen Segmentierung bildet der Schulabschluss oftmals die Grundlage zur Auswahl der Auszubildenden. Somit ist für Jugendliche mit niedrigeren Qualifikationen (bspw. einem niedrigeren Schulabschluss) der Zugang zu stabileren Ausbildungssegmenten schwieriger und sie müssen häufiger auf ihren Wunschberuf verzichten, als Jugendliche mit höheren Qualifikationen.⁴¹ Die Lösungsquote variiert auch nach den vorherigen Ausbildungserfahrungen. Bei den Jugendlichen, die bereits in einem anderen Ausbildungsverhältnis beschäftigt waren, ergibt sich ein geringerer Anteil an Vertragslösungen (13,1 Prozent), wenn diese vorherige Berufsausbildung erfolgreich beendet wurde. Wurde die vorherige Ausbildung jedoch vorzeitig beendet, ergibt sich eine Lösungsquote von 30,1 Prozent.⁴² Hinsichtlich der Charakteristiken der Jugendlichen ist jedoch zu beachten, dass eine höhere Lösungsquote bei einer Personengruppe nicht bedeutet, dass diese Jugendlichen häufiger die Ausbildungsverträge lösen, da diese Unterschiede, wie bereits beschrieben, auch aus unterschiedlichen Zugangschancen zu (in)stabileren Ausbildungsplätzen hervorgehen können.⁴³

Laut den Ergebnissen des BBIB-Qualifizierungspanels fand im Ausbildungsjahr 2010/2011 bei 14,6 Prozent der Betriebe mindestens eine Vertragslösung statt.⁴⁴ Die Vertragslösungsquote variiert dabei nach den Zuständigkeitsbereichen der Betriebe. Das Handwerk verzeichnet mit 33,6 Prozent bundesweit die höchste Lösungs-

³⁹ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015), a.a.O., S. 63.

⁴⁰ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2015), a.a.O., S. 195.

⁴¹ Vgl. vgl. Uhly, A. (2015), a.a.O., S. 42 f. und vgl. Beicht, U., Ulrich, J. G.: Ausbildungsverlauf und Übergang in Beschäftigung. Teilnehmer/-innen an betrieblicher und schulischer Berufsausbildung im Vergleich, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 37. Jg. (2008), H. 3, S. 19–23, S. 22.

⁴² Vgl. Uhly, A. (2015), a.a.O., S. 51.

⁴³ Vgl. dies.: Weiterhin hohe Quote vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 41. Jg. (2012), H. 2, S. 4–5, S. 5.

⁴⁴ Vgl. Christ, A.: Betriebliche Determinanten vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 42. Jg. (2013), H. 3, S. 4–5, S. 4.

quote, danach folgen die Ausbildungsberufe der Hauswirtschaft mit 27,7 Prozent. In den freien Ausbildungsberufen liegt die Quote mit 25,5 Prozent nahe am Durchschnitt, wohingegen sie sowohl im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel mit 21,6 Prozent als auch in der Landwirtschaft mit 23,9 Prozent leicht unterdurchschnittlich ausfällt. Der öffentliche Dienst weist mit 6,4 Prozent die niedrigste Lösungsquote nach Zuständigkeitsbereichen auf. Betrachtet man die 20 Ausbildungsberufe mit den jeweils niedrigsten und höchsten Lösungsquoten, ergibt sich eine Spannweite von unter fünf Prozent bis ca. 50 Prozent. Berufe des Hotel- und Gaststättengewerbes, Dienstleistungsberufe aus den Tätigkeitsbereichen Reinigung, Transport und Körperpflege, sowie primäre Dienstleistungsberufe weisen Quoten von 40 bis 50 Prozent auf. Auch bei einigen Bauberufen und Lebensmittelberufen des Handwerks liegen hohe Prozentzahlen vor. Neben den Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes weisen sekundäre Dienstleistungsberufe, aber auch technische Produktionsberufe der Industrie, Lösungsquoten unter acht Prozent auf.⁴⁵ Diese unterschiedlichen Lösungsquoten können einerseits aus der unterschiedlichen Vorbildung und Leistungsfähigkeit der Auszubildenden resultieren, andererseits ergeben sie sich auch aus der wahrgenommenen Attraktivität der Berufe hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, Vergütung und weiteren Erwerbschancen.⁴⁶ Einige Berufe mit Attraktivitätsproblemen aus Sicht der Jugendlichen weisen somit Schwierigkeiten bei der Besetzung der Ausbildungsplätze auf. Gerade bei diesen Berufen mit einem hohen Anteil an unbesetzten Ausbildungsplätzen ergibt sich auch eine hohe Vertragslösungsquote.⁴⁷ Die Unternehmensgröße wird im Rahmen der Lösungsquote durch die Berufsbildungsstatistik nicht erfasst, allerdings zeigen verschiedene Erhebungen, dass sie mit der zunehmenden Größe des Ausbildungsbetriebes deutlich abnimmt. Beispielsweise wurden 473 Ausbildungsbetriebe im Kammerbezirk der IHK Osnabrück-Emsland über die Hintergründe vorzeitiger Vertragslösungen befragt. Bei dieser Befragung waren Kleinstbetriebe (1-9 Beschäftigte) mit einem Anteil von rund einem Drittel am häufigsten von Vertragslösungen betroffen, wohingegen Großbetriebe lediglich eine Lösungsquote von acht Prozent aufwiesen.⁴⁸ Auch bei einer bundesweiten Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung im Ausbildungsjahr

⁴⁵ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2015), a.a.O., S. 198.

⁴⁶ Vgl. Uhly, A. (2015), a.a.O., S. 73 f.

⁴⁷ Vgl. Anbuhl, M., Giessler, T.: Hohe Abbrecherquoten, geringe Vergütung, schlechte Prüfungsergebnisse – Viele Betriebe sind nicht ausbildungsreif. DGB-Expertise zu den Schwierigkeiten der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, in: Berufliche Rehabilitation, 26. Jg. (2012), H. 3, S. 1–8, S. 2 f.

⁴⁸ Vgl. Hauschildt, U., Piening, D., Rauner, F.: Lösung von Ausbildungsverträgen aus Sicht von Auszubildenden und Betrieben, Bremen 2010, S. 7.

2001/2002 mit 2.323 Jugendlichen ergibt sich, dass bei 73 Prozent der Befragten die gelöste Ausbildung in kleinen Betrieben bis 49 Beschäftigten absolviert hatten, wohingegen nur sieben Prozent in Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten tätig waren.⁴⁹ Die höhere Lösungsquote bei kleineren Betrieben kann darauf zurückgeführt werden, dass der Anteil der Kleinst- und Kleinbetriebe ebenfalls zwei Drittel aller Ausbildungsbetriebe beträgt.⁵⁰ Aber auch die Eigenschaften der kleineren Ausbildungsbetriebe, wie beispielsweise geringere zeitliche und personelle Ressourcen für die Betreuung der Auszubildenden, beeinflussen die Lösungsquote negativ.⁵¹ Außerdem ist der zwischenmenschliche Umgang in kleineren Betrieben entscheidend, da man bei persönlichen Problemen nicht auf eine andere Abteilung, Standort oder Bezugsperson ausweichen kann.⁵² Die Attraktivität der Großbetriebe bezüglich des besseren Images und der besseren Arbeitszeiten führt aus Sicht der Auszubildenden seltener zu dem Wunsch, die Ausbildung vorzeitig zu beenden.⁵³ Neben der Unternehmensgröße wird die Lösungsquote auch durch die Qualität der Ausbildung beeinflusst. Bei einer Auswertung mit 18.357 Auszubildenden im Rahmen des Ausbildungsreports 2014 der DGB-Jugend zeigt sich, dass die Lösungsquote mit verschlechterten Ausbildungsbedingungen (regelmäßige Überstunden, geringe Vergütung, unzureichende fachliche Qualität) zunimmt.⁵⁴ Das betriebliche Risiko von Vertragslösungen wird auch durch die Ausbildungsmotivation der Betriebe beeinflusst. Das BBIB-Qualifizierungspanel ist eine Befragung von rund 2.000 Betrieben in Deutschland. Im Jahr 2011 wurden diese über ihre Motivation zur Ausbildung befragt. Dabei wurden zwischen drei verschiedenen Motiven unterschieden. Die produktionsorientierte Sichtweise beschreibt eine Ausbildung mit dem Ziel, dass Auszubildende von Beginn an Erträge erwirtschaften. Dahingegen geht es bei der investitionsorientierten Sichtweise vor allem darum, in die Zukunft zu investieren, indem man sich durch die Ausbildung Fachkräftenachwuchs sichert. Möglich ist auch die Abwägung von Kosten- und Nutzenfaktoren der betrieblichen Ausbildung. Durch eine logistische Regression der Daten wird deutlich, dass bei Betrieben mit der

⁴⁹ Vgl. Schöngen, K.: Lösungen von Ausbildungsverträgen - schon Ausbildungsabbruch? Ergebnisse einer Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung, in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesagentur für Arbeit (2003b), H. 25, S. 5–19, S. 6.

⁵⁰ Vgl. Hauschildt, U. et al.: Hintergründe vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen aus der Sicht von Auszubildenden und Betrieben in der Region Leipzig. Eine Studie im Auftrag der Landratsämter Nordsachsen und Leipzig sowie der Stadt Leipzig, Leipzig 2012, S. 33.

⁵¹ Vgl. Böse, C., Heinke, R., Meiborg, S.: Aufbruch statt Abbruch bei Ausbildungsproblemen, in: JOB-STARTER REGIONAL, 5. Jg. (2010), H. 15, S. 1–16, S. 7.

⁵² Vgl. Hauschildt, U., Piening, D., Rauner, F. (2010), a.a.O., S. 15.

⁵³ Vgl. Schöngen, K. (2003b), a.a.O., S. 9 f.

⁵⁴ Vgl. Hagenmiller, Florian (2014), a.a.O., S. 15.

investitionsorientierten Motivation das Risiko einer Vertragslösung um das 3,2-fache geringer ist als bei Betrieben, für die eine Investitionsorientierung nicht zutrifft. Dahingegen steigt die Wahrscheinlichkeit einer Vertragslösung bei Betrieben mit der Produktionsorientierung um das 1,6-fache und bei Betrieben in denen die Kostenorientierung dominiert um das 1,7-fache. Bei dem investitionsorientierten Modell ergibt sich eine niedrigere Lösungsquote, da beide Vertragspartner eine längerfristige Zusammenarbeit wünschen, die nachhaltig Bestand hat. Eine Fehlinvestition in Nachwuchskräfte wird bereits durch eine passgenauere Bewerberauswahl vermieden. Wenn jedoch die Kostenaspekte oder der produktive Einsatz der Auszubildenden bereits während der Ausbildung im Vordergrund stehen, steigt die Bereitschaft, das Ausbildungsverhältnis vorzeitig zu beenden, wenn das gewünschte Leistungsniveau von den Auszubildenden nicht erreicht wird. Auch seitens der Auszubildenden kann dieses Modell das Vertragslösungsrisiko dann erhöhen, wenn sie im Betrieb aus Rentabilitätsgründen stark eingebunden werden und aus ihrer Sicht die eigentliche Ausbildung vernachlässigt wird.⁵⁵

Die Lösungsquoten unterscheiden sich auch nach den Bundesländern. In Sachsen-Anhalt (32,7 Prozent), Mecklenburg-Vorpommern (32,9 Prozent) und Berlin (33,9 Prozent) fällt die Lösungsquote im Vergleich zu Baden-Württemberg (21,2 Prozent) und Bayern (22,0 Prozent) deutlich höher aus. Insgesamt sind sie in den neuen Bundesländern, aber auch in Hamburg (28,8 Prozent), Schleswig-Holstein (27,9 Prozent) und im Saarland (27,8 Prozent) höher als der Durchschnitt. Eine schlechtere gesamtwirtschaftliche Situation in dem jeweiligen Bundesland deutet hier auf eine höhere Vertragslösungsquote hin.⁵⁶

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass insbesondere dann, wenn sich nachteilige Faktoren häufen (geringer Schulabschluss, kleinerer Ausbildungsbetrieb, unattraktive Branche), die Wahrscheinlichkeit einer Vertragslösung steigt.⁵⁷

Da die Vertragslösungsquote aus Datenschutzgründen keine Personenummer erfasst, kann der Verbleib der Jugendlichen nach der Vertragslösung nicht ermittelt werden und damit auch die Art des Abbruchs nicht bestimmt werden.⁵⁸ Ebenfalls ungeklärt bleibt, auf wessen Initiative der Ausbildungsvertrag gelöst wurde und aus welchen Gründen

⁵⁵ Vgl. Christ, A. (2013), a.a.O., S. 4 f.

⁵⁶ Vgl. Böse, C., Heinke, R., Meiborg, S. (2010), a.a.O., S. 6.

⁵⁷ Vgl. Uhly, A. (2015), a.a.O., S. 10.

⁵⁸ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung, a.a.O.

die Vertragslösung stattfand.⁵⁹ Auch Merkmale des Ausbildungsbetriebes werden im Rahmen der Berufsbildungsstatistik nicht erfasst.⁶⁰ Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse basieren daher nicht auf der vom BBIB berechneten Lösungsquote, sondern sind die Resultate verschiedener Studien zum Thema Ausbildungsabbruch. Tabelle 9 im Anhang bietet dabei einen Überblick über die im Folgenden verwendeten Studien.

3 Ursachen des Ausbildungsabbruchs

Die Auflösung eines Ausbildungsvertrags erfolgt in ca. der Hälfte aller Vertragslösungen durch die Initiative der Jugendlichen, wohingegen ca. 30 Prozent der Vertragslösungen durch die Betriebe vorgenommen werden. Im gegenseitigen Einvernehmen werden demnach ca. 20 Prozent aller Ausbildungsverträge aufgelöst.⁶¹ Es ist allerdings zu beachten, dass die Verantwortung oder Ursache für eine Vertragslösung nicht unbedingt der Partei zugeschrieben werden kann, auf dessen Initiative die Vertragslösung stattgefunden hat.⁶² Vielmehr können Vertragslösungen als ein multikausales Phänomen beschrieben werden, da i.d.R. mehrere Gründe zur Auflösung des Ausbildungsverhältnisses führen. Diese Gründe korrelieren oder bedingen sich häufig und führen somit zu einer umfangreichen Problemkonstellation.⁶³ In einer Studie im Rahmen des Projektes „Ziellauf - Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen im nordrhein-westfälischen Handwerk“ wurden 400 Jugendliche, deren Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst wurde, 300 Ausbilder in Betrieben, und 310 Lehrer an Berufskollegen in Nordrhein-Westfalen befragt. Dabei nannten lediglich 17 Prozent der befragten Jugendlichen ausschließlich Gründe aus einem Bereich, die zur Vertragslösung geführt haben.⁶⁴ Im Folgenden werden nach einer Darstellung der Person-Environment Fit-Theorie als Grundlage für den Ausbildungsabbruch mögliche Gründe einer Vertragslösung hinsichtlich betrieblicher, persönlicher, berufswahlbezogener und schulischer Ebene kategorisiert.

⁵⁹ Vgl. Uhly, A.: Zur Veranschaulichung der aktuellen Diskussion um Ausbildungsabbruch und Vertragslösungen. Strukturen, Entwicklungen und Determinanten von vorzeitigen Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung., Bonn 2014, S. 7.

⁶⁰ Vgl. dies.: Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. Ein Überblick über die Datenlage (insbesondere auf Basis der amtlichen Statistik), zentrale Befunde und Schlussfolgerungen, Bonn 2013b, S. 5.

⁶¹ Vgl. Greilinger, A.: Analyse der Ursachen und Entwicklung von Lösungsansätzen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen in Handwerksbetrieben, München 2013, S. 47 und vgl. Ernst, V., Spevacek, G. (2012), a.a.O., S. 10.

⁶² Vgl. Uhly, A. (2015), a.a.O., S. 17.

⁶³ Vgl. Bohlinger, S. (2003), a.a.O., S. 42.

⁶⁴ Vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag: Befragung von Abbrechern, Ausbildern und Berufskolleglehrern zum Thema Ausbildungsabbruch, Bielefeld 2001, S. 29.

3.1 Person-Environment Fit-Theorie als Grundlage der Ursachenanalyse

Der Person-Environment Fit (PE Fit) beschreibt "the congruence, match, similarity, or correspondence between the person and the environment"⁶⁵, also die generelle Passung einer Person und ihrer Umwelt. Dabei kann zwischen zwei unterschiedlichen Formen der Passung unterschieden werden. Bei der supplementären Passung (supplementary Fit) besitzt die Person die gleichen Merkmale wie die Umwelt⁶⁶, wohingegen sich bei der komplementären Passung (complementary Fit) die Merkmale gegenseitig ergänzen, also ein Bedürfnis oder eine Schwäche der einen Partei durch die Merkmale der anderen Partei ergänzt und vervollständigt werden.⁶⁷ Die Merkmale, auf deren Basis die Passung bestimmt wird, können in zwei Dimensionen beschrieben werden. Stimmen die Angebote der Umwelt (finanzielle, physische, psychische Ressourcen und aufgabenbezogene, interpersonelle, wachstumsbezogene Möglichkeiten) mit den individuellen Bedürfnissen (Ziele, Werte, Präferenzen, Wünsche) der Person überein, entsteht ein sog. „needs-supplies Fit“. Auf der anderen Seite entsteht dann ein sog. „demands abilities Fit“, wenn die Person die Fähigkeiten und Fertigkeiten besitzt, die durch die Anforderungen der Umwelt nachgefragt werden.⁶⁸ Die Bewertung der Passung kann auf subjektiver oder objektiver Ebene erfolgen. Die objektive Bewertung bezieht sich auf Variablen, die unabhängig von der individuellen Wahrnehmung sind. Hierbei findet ein Vergleich der separaten Bewertung der Merkmale des Individuums und den Merkmalen der Umwelt statt. Erfolgt die Bewertung von individuell unterschiedlich wahrnehmbarer Variablen, handelt es sich um eine subjektive Bewertung.⁶⁹ Diese erfolgt auf individueller Ebene, indem die Person den wahrgenommenen Fit mit der Umwelt einschätzt.⁷⁰ Das Resultat der Bewertung beeinflusst den Outcome (Ergebnis) auf individueller und unternehmerischer Ebene. Er erreicht dann sein Maximum, wenn die Unterschiede zwi-

⁶⁵ Edwards, J. R.: The Relationship Between Person-Environment Fit and Outcomes: An Integrative Theoretical Framework, in: C. L. Ostroff, T. A. Judge (Hrsg.): Perspectives on organizational fit, New York 2007, S. 209–258, S. 211.

⁶⁶ Vgl. Muchinsky, P. M., Monohan, C. J.: What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit, in: Journal of Vocational Behavior, 31. Jg. (1987), S. 268–277, S. 269–271.

⁶⁷ Vgl. ebenda, S.271.

⁶⁸ Vgl. Kristof, A. L.: Person-Organization Fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications, in: Personnel Psychology, 49. Jg. (1996), S. 1–49, S. 4.

⁶⁹ Vgl. Edwards, J. R., Cooper, C. L.: The person-environment fit approach to stress: Recurring problems and some suggested solutions, in: Journal of Organizational Behavior, 11. Jg. (1990), S. 293–307, S. 296 und vgl. Sekiguchi, T.: Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection: A Review of the Literature, in: Osaka Keidai Ronshu, 54. Jg. (2004), H. 6, S. 179–196, S. 181.

⁷⁰ Vgl. Kristof-Brown, A. L., Jansen, K. J.: Issues of Person-Organization-Fit, in: C. L. Ostroff, T. A. Judge (Hrsg.): Perspectives on organizational fit, New York 2007, S. 123–154, S. 133.

schen der Person und ihrer Umwelt gegen Null gehen. Im Gegensatz dazu verschlechtert sich der Outcome bei einem sog. Misfit, da dann keine Passung zwischen der Person und ihrer Umwelt vorliegt.⁷¹ Bereits zu Beginn der Beziehung wirkt sich eine Übereinstimmung positiv auf die **Sozialisation** der Person innerhalb ihres Umfeldes aus. Die Identifikation mit den Zielen und Werten des Unternehmens, der Unternehmenspolitik, der unternehmensspezifischen Sprache und das Kennenlernen der Unternehmensgeschichte gelingen durch diese Übereinstimmung eher.⁷² Im Laufe der Zusammenarbeit erhöht sich bei einer Übereinstimmung die **Arbeitszufriedenheit** des Mitarbeiters. Sie wird definiert als ein „emotional state resulting from the appraisal of one's job as achieving or facilitating one's job values.“⁷³ Der Fit wirkt sich also auf die gefühlsbezogenen Reaktionen und die Bewertung der Arbeit aus, wobei der needs-supplies Fit direkte Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit hat. Ein hoher demands-abilities Fit wirkt sich dahingegen indirekt auf die Arbeitszufriedenheit aus, da durch ihn die Arbeitsleistung verbessert wird und der Mitarbeiter eine intrinsische und extrinsische Belohnung zu erwarten hat, woraus wiederum die Arbeitszufriedenheit resultiert. Wie bereits erwähnt wird die **Arbeitsleistung** sowohl durch den demands-abilities Fit (Fähigkeiten und Fertigkeiten im Verhältnis zu den Anforderungen) als auch den needs-supplies Fit (Motivation zur Arbeitsleistung) beeinflusst. Ein subjektiv wahrgenommener Misfit durch den Mitarbeiter kann sich auf dessen **psychische und physische Gesundheit** auswirken. Die entstehenden Belastungen durch Anforderungen oder Einschränkungen im Arbeitsalltag können Stress, Angst, Anspannung und Depressionen hervorrufen.⁷⁴ Diese Belastungen werden allerdings nicht nur von dem gegenwärtigen PE Fit beeinflusst, sondern auch durch den rückblickenden und den zu erwartenden zukünftigen Fit.⁷⁵ Diese fehlenden Übereinstimmungen können auch die **Fluktuationsneigung** des Mitarbeiters negativ beeinflussen.⁷⁶ Der PE Fit kann im Zeitverlauf durch Veränderungen rund um die Person oder des Unternehmens beeinflusst werden. Beispielsweise können sich wandelnde berufliche Ziele des Mitarbeiters, sowie seine Interessen, Werte und Bedürf-

⁷¹ Vgl. Edwards, J. R., Shipp, A. J.: The Relationship Between Person-Environment Fit and Outcomes: An Integrative Theoretical Framework, in: C. L. Ostroff, T. A. Judge (Hrsg.): Perspectives on organizational fit, New York 2007, S. 209–258, S.232.

⁷² Vgl. Kristof, A. L. (1996), a.a.O., S. 24 f.

⁷³ Locke, E. A.: What is job satisfaction?, in: Organizational Behavior & Human Decision Process, 4. Jg. (1969), S. 309–336, S. 316.

⁷⁴ Vgl. Edwards, J. R., Shipp, A. J. (2007), a.a.O., S. 222-230.

⁷⁵ Vgl. Kristof-Brown, A. L., Jansen, K. J. (2007), a.a.O., S. 139.

⁷⁶ Vgl. Ostroff, C. L., Schulte, M.: Multiple Perspective of Fit in Organizations Across Levels of Analysis, in: C. L. Ostroff, T. A. Judge (Hrsg.): Perspectives on organizational fit, New York 2007, S. 3–70, S. 3 f.

nisse verändern. Seitens des Unternehmens können neue technologische oder prozessbezogene Entwicklungen dazu führen, dass neue Anforderungen an die Mitarbeiter entstehen, wohingegen andere Anforderungen obsolet werden. Auch die Ziele, Werte oder die Kultur des Unternehmens können sich durch eine neue Strategie oder den Eintritt in neue Märkte verändern.⁷⁷

Neben den genannten Eigenschaften lässt sich der PE Fit in weitere Unterkategorien gliedern, die im Folgenden beschrieben werden:

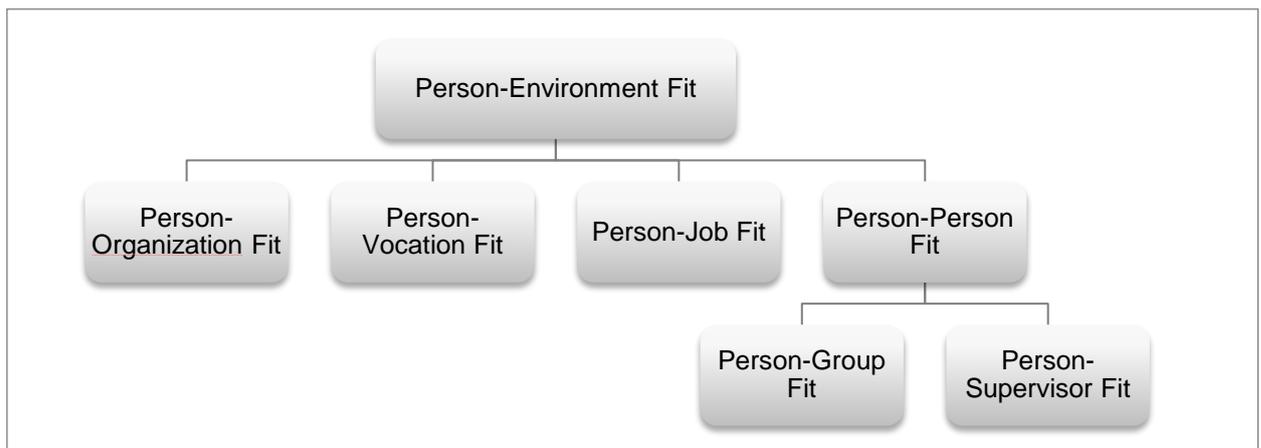


Abbildung 5: Person-Environment Fit mit Unterkategorien

Quelle: eigene Darstellung

3.1.1 Person-Organization Fit

Der Person-Organization Fit (PO Fit) beschreibt die Übereinstimmung zwischen den Merkmalen einer Person (Persönlichkeit) und denen eines Unternehmens (Kultur und Betriebsklima).⁷⁸ Die Persönlichkeit beinhaltet dabei Faktoren wie Charaktereigenschaften, Einstellungen, Werte, Ziele, Bedürfnisse und soziale Kompetenzen.⁷⁹ Die Kultur des Unternehmens wird einerseits durch die Persönlichkeiten und Einstellungen der Mitarbeiter selbst beeinflusst. Durch sie bilden sich bewusste und unbewusste Werte, Normen, Symbole und Rituale.⁸⁰ Die Art und Weise der gegenseitigen Unterstützung,

⁷⁷ Vgl. Kristof-Brown, A. L., Jansen, K. J. (2007), a.a.O., S. 144.

⁷⁸ Vgl. Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., Johnson, E. C.: Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit, in: Personnel Psychology, 58. Jg. (2005), H. 2, S. 281–342, S. 285.

⁷⁹ Vgl. Chatman, J. A.: Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit, in: Academy of Management Review, 14. Jg. (1989), S. 333–349, S. 339 und vgl. Judge, T. A., Ferris, G. R.: The Elusive Criterion of Fit in Human Resources Staffing Decisions, in: Human Resource Planning, 15. Jg. (2002), H. 4, S. 47–67, S. 51.

⁸⁰ Vgl. O'Reilly, C. A., Chatman, J. A., Caldwell, D. F.: People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit, in: Academy of Management Journal, 34. Jg. (1991), H. 3, S. 487–516, S. 491 f.

Kommunikation und die Partizipation im Unternehmen wird direkt durch die Mitarbeiter beeinflusst und wirkt sich auf die Unternehmenskultur aus.⁸¹ Andererseits wirken sich auch unternehmerische Rahmenbedingungen, wie die strategische Position, sowie die Branche, Ziele, Struktur und das Umfeld des Unternehmens auf die Kultur aus.⁸² Die Risikobereitschaft, Innovationen, Ergebnisorientierung, Wettbewerbsfähigkeit, Belohnungssysteme und die Entschlussfreudigkeit sind weitere Faktoren, die auf die Unternehmenskultur einwirken.⁸³ Ein hoher PO Fit beeinflusst das Commitment im Unternehmen wodurch das Engagement des Mitarbeiters über die eigentlichen beruflichen Aufgaben hinausgehen kann.⁸⁴ Zusätzlich wirkt sich ein hoher PO Fit positiv auf die allgemeine Zufriedenheit und die Kündigungsneigung der Mitarbeiter aus.⁸⁵

3.1.2 Person-Vocation Fit

Unter Person-Vocation Fit (PV Fit) wird im Allgemeinen das „Zusammenpassen der Berufsinteressen einer Person und der üblichen Tätigkeiten einer Berufsgruppe“⁸⁶ verstanden. Er spiegelt den demands-abilities Fit wieder, da er entsteht, wenn die individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten den allgemeinen Anforderungen des Berufs entsprechen.⁸⁷ Kern des Person-Vocation Fit bilden Berufswahltheorien, welche auf der Annahme basieren, dass Personen mit Berufen zusammengebracht werden sollen (sog. matching), die ihren Interessen und Kompetenzen entsprechen.⁸⁸ In seinem Persönlichkeitstypologischen Ansatz beschreibt Holland „matching“ als eine optimale Zuordnung von Menschen und Berufstätigkeiten. Die Charakteristiken einer Person lassen sich dabei in sechs unterschiedliche Persönlichkeitstypologien gliedern: realistic, investigative, artistic, social, enterprising und conventional.⁸⁹ Die Kategorien beziehen sich auf individuell spezifische Präferenzen von Tätigkeiten, Interessen, Kompetenzen, Einstellungen, Denk- und Verhaltensweisen und sind das Resultat der persönlichen Entwicklung unter

⁸¹ Vgl. van Vianen, Annelies E. M.: Person-Organization Fit: The Match Between Newcomers' and Recruiters' Preferences for Organizational Cultures, in: Personnel Psychology, 53. Jg. (2000), H. 1, S. 113–149, S. 123.

⁸² Vgl. ebenda, S. 115 f.

⁸³ Vgl. O'Reilly, C. A., Chatman, J. A., Caldwell, D. F. (1991), a.a.O., S. 502.

⁸⁴ Vgl. Kauffeld, S., Grohmann, A.: Personalauswahl, in: S. Kauffeld (Hrsg.): Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie. für Bachelor, Heidelberg 2011, S. 93–112, S. 97 f.

⁸⁵ Vgl. Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., Johnson, E. C. (2005), a.a.O., S. 310.

⁸⁶ Weinert, A. B.: Organisations- und Personalpsychologie, Weinheim 2004, S. 161.

⁸⁷ Vgl. Atwater, L., Dionne, S.: A Process Model of Leader-Follower Fit, in: C. L. Ostroff, T. A. Judge (Hrsg.): Perspectives on organizational fit, New York 2007, S. 183–208, S. 183.

⁸⁸ Vgl. Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., Johnson, E. C. (2005), a.a.O., S. 284.

⁸⁹ Vgl. Holland, J. L.: Making vocational choices. A theory of careers, Englewood Cliffs, New Jersey 1973, S. 2.

Umwelteinwirkung, die aber auch aktiv durch die persönlichen Präferenzen mitgestaltet wird.⁹⁰ Auch die Berufsfelder lassen sich abhängig von ihren allgemeinen Tätigkeiten, Berufsinhalten, Anforderungen (Fertigkeiten, Fähigkeiten und Talente), Rollenangeboten, Normen und Regeln, Sinn und Zweck der Tätigkeit, dem typischen Umfeld und dem personalen Umfeld klassifizieren. Sie besitzen wiederum ebenfalls bestimmte Charakteristika, die durch die Persönlichkeiten geprägt werden, welche sich darin bewegen und das Berufsfeld dominieren. Demnach können diese Berufstätigkeiten ebenfalls in die Kategorisierung der Persönlichkeitstypologien eingeordnet werden.⁹¹ Die grundlegende Annahme des matching-Ansatzes besteht darin, dass jeder Mensch aufgrund seiner spezifischen psychischen Charakteristika für eine bestimmte Berufstätigkeit am besten geeignet ist und dass die berufliche Bewährung direkt mit dem Ausmaß der Übereinstimmung zwischen Charakteristika des Berufstätigen und den Berufsanforderungen zusammenhängt.⁹²

3.1.3 Person-Job Fit

Der Person-Job Fit (PJ Fit) beinhaltet sowohl den demands-abilities als auch den needs-supplies Fit, da er einerseits die Übereinstimmung der Fähigkeiten und Fertigkeiten (abilities) einer Person mit den Anforderungen (demands) einer konkreten Arbeitsstelle, als auch die Befriedigung der Wünsche und Bedürfnisse (needs) einer Person durch die Eigenschaften (supplies) dieser Arbeitsstelle beschreibt.⁹³ Die Fähigkeiten und Fertigkeiten einer Person sind dabei abhängig von deren Wissen, Begabungen, bisherigen Erfahrungen und deren Bildung.⁹⁴ Die Jobanforderungen umfassen sowohl den quantitativen als auch qualitativen Arbeitsaufwand, die Voraussetzungen für eine adäquate Arbeitsleistung sowie andere Tätigkeiten, die auf ein positives Arbeitsergebnis hinwirken.⁹⁵ Die Wünsche und Bedürfnisse der Person enthalten Komponenten wie persönliche Ziele, psychologische Bedürfnisse, Interessen und Werte, wohingegen die Eigenschaften der Arbeitsstelle beispielsweise generelle Charakteristiken und die Be-

⁹⁰ Vgl. ders.: Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments, Odessa 1997, S. 2.

⁹¹ Vgl. ders.: Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments, Odessa 1997, S.10f.

⁹² Vgl. Mosberger, B., Schneeweiß, S., Steiner, K.: Praxishandbuch. Theorien der Bildungs- und Berufsberatung, Wien 2012, S.33.

⁹³ Vgl. Edwards, J. R.: Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique, in: C. L. Cooper, I. T. Robertson (Hrsg.): International review of industrial and organizational psychology, New York 1991, S. 283–357, S. 284–289.

⁹⁴ Vgl. ebenda, S. 285 f.

⁹⁵ Vgl. ebenda, S. 286.

zahlung beinhalten.⁹⁶ Ein hoher PJ Fit hat eine positive Wirkung auf individueller Ebene hinsichtlich der allgemeinen Zufriedenheit mit der Arbeitsstelle, der Motivation, dem Commitment und der Arbeitsleistung. Durch einen Misfit kann Stress entstehen, wodurch sich die Fehlzeiten und die Fluktuationsneigung erhöhen können. Ein hoher PJ Fit wirkt sich also auch indirekt auf unternehmerische Ergebnisse aus und spielt deshalb eine zentrale Rolle in der Eignungsdiagnostik. Bei der Mitarbeiterauswahl kann geprüft werden, ob der Bewerber über die notwendigen Fähigkeiten und Fertigkeiten verfügt. Die Anforderungen der Arbeitsstelle werden hierzu durch eine Jobanalyse identifiziert und dann mit den Eigenschaften des Bewerbers abgeglichen.⁹⁷

3.1.4 Person-Person Fit

Eine weitere Form des PE Fit beschreibt die Beziehung zwischen Individuen und anderen Person in ihrem Arbeitsumfeld. Der Person-Person Fit (PP Fit) beschreibt die Übereinstimmung der Charakteristiken einer Person mit anderen Mitarbeitern. Es lässt sich im unternehmerischen Kontext zusätzlich in den Person-Group Fit (PG Fit) und Person-Supervisor Fit (PS Fit) untergliedern.

3.1.4.1 Person-Group Fit

Der Person-Group Fit (PG Fit) untersucht den Grad der Übereinstimmung zwischen den Werten und demographischen Merkmalen einer Person mit denen seiner Arbeitsgruppe.⁹⁸ Dabei kann zwischen zwei verschiedenen Arten des PG Fits unterschieden werden. Der interne Fit beschreibt eine personenbezogene Übereinstimmung und der externe Fit bezieht sich auf die Aufgaben der Arbeitsgruppe.⁹⁹ Die Übereinstimmung von personenbezogenen Merkmalen beinhaltet die Kongruenz der Persönlichkeit der Teammitglieder einschließlich ihrer individuellen Ziele, Werte und Einstellungen. Die verhaltensbezogenen und zwischenmenschlichen Handlungen, wie beispielsweise die Entscheidungsfindung, wirkt sich ebenfalls auf den Fit innerhalb der Arbeitsgruppe aus.¹⁰⁰ Auch die demographischen Merkmale der Personen (Alter, Geschlecht, Nationalität etc.) beeinflussen den internen PG Fit.¹⁰¹ Der externe Fit bezieht sich auf eine Anpassung der Teamcharakteristiken an die aufgabenbezogenen Variablen. Zu den

⁹⁶ Vgl. Sekiguchi, T. (2004), a.a.O., S. 184.

⁹⁷ Vgl. Kauffeld, S., Grohmann, A. (2011), a.a.O., S. 97 und vgl. Sekiguchi, T. (2004), a.a.O., S.183.

⁹⁸ Vgl. Ostroff, C. L., Schulte, M. (2007), a.a.O., S. 16.

⁹⁹ Vgl. DeRue, D. S., Hollenbeck, J. R.: The Search for Internal and External Fit in Teams, in: C. L. Ostroff, T. A. Judge (Hrsg.): Perspectives on organizational fit, New York 2007, S. 259–286, S. 263 f.

¹⁰⁰ Vgl. ebenda, S. 264 f.

¹⁰¹ Vgl. Ostroff, C. L., Schulte, M. (2007), a.a.O., S. 16.

Teamcharakteristiken zählen hier die Fähigkeiten und Fertigkeiten der einzelnen Personen. Man spricht von komplementärem PG Fit, wenn das Team funktionsübergreifend zusammengesetzt ist und die Teammitglieder Fachwissen und Kompetenzen aus unterschiedlichen Bereichen einbringen.¹⁰² Der PG Fit ist im Arbeitsalltag besonders wichtig, da ein Großteil der zu erledigenden Aufgaben eine Zusammenarbeit mit Kollegen erfordert.¹⁰³ Zusätzlich beeinflusst er sowohl eine hohe Effektivität auf individueller Ebene (Zufriedenheit mit den Teammitgliedern), als auch ein gutes teambezogenes Ergebnis.¹⁰⁴ Ein hoher interner PG Fit reduziert außerdem das Konfliktpotential. Eine Diversität der Gruppe kann im Rahmen des komplementären externen Fits zu kreativeren Arbeitsergebnissen führen, unter der Voraussetzung, dass eine hohe interpersonelle Übereinstimmung (interner PG Fit) vorhanden ist.¹⁰⁵

3.1.4.2 Person-Supervisor Fit

Der Person-Supervisor Fit (PS Fit) beschreibt die Übereinstimmung der fundamentalen Charakteristiken des Vorgesetzten und seinen Mitarbeitern.¹⁰⁶ Nicht nur die Übereinstimmung von zwischenmenschlichen Merkmalen (Werte, Einstellungen, Persönlichkeit), sondern auch demographische Merkmale (Geschlecht, Alter, Herkunft) beeinflussen dabei den PS Fit. Allerdings spielt die Übereinstimmung der demographischen Merkmale eher zu Beginn der Beziehung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern eine Rolle und verliert im Laufe der Zeit mit einem höheren Interaktionsaufkommen an Bedeutung. Dahingegen werden die zwischenmenschlichen Merkmale bei einer verstärkten Interaktion bedeutsamer.¹⁰⁷ Die subjektive Bewertung der Übereinstimmung spielt eine entscheidende Rolle für die Auswirkungen des PS Fits.¹⁰⁸ Wird diese sowohl von dem Mitarbeiter als auch der Führungskraft als positiv wahrgenommen, steigt das gegenseitige Vertrauen. Auch die Aufmerksamkeit, Betreuung und Unterstützung seitens des Vorgesetzten verstärken sich, wodurch die Arbeitsleistung verbessert werden kann und die Zufriedenheit (mit dem Vorgesetzten) zunimmt.¹⁰⁹

¹⁰² Vgl. DeRue, D. S., Hollenbeck, J. R. (2007), a.a.O., S. 263 f.

¹⁰³ Vgl. Kauffeld, S., Grohmann, A. (2011), a.a.O., S. 98.

¹⁰⁴ Vgl. DeRue, D. S., Hollenbeck, J. R. (2007), a.a.O., S. 263 f.

¹⁰⁵ Vgl. ebenda, S. 272.

¹⁰⁶ Vgl. Ellis, A. D., Tsui, A. S.: Survival of the fittest or the least fit? When psychology Meets Ecology in organizational demography, in: C. L. Ostroff, T. A. Judge (Hrsg.): Perspectives on organizational fit, New York 2007, S. 287–315, S. 288.

¹⁰⁷ Vgl. Atwater, L., Dionne, S. (2007), a.a.O., S. 188 f.

¹⁰⁸ Vgl. ebenda, S. 195.

¹⁰⁹ Vgl. ebenda, S. 188 f.

3.1.5 Zusammenfassung

Der Person-Environment Fit und seine beschriebenen Unterkategorien sind eine wichtige Voraussetzung für die Arbeitszufriedenheit, Arbeitsleistung und die Gesundheit des Mitarbeiters im Unternehmen. Bei einem Misfit in einer Kategorie können sog. spirale Effekte dazu führen, dass sich der wahrgenommene Misfit auf andere Bereiche überträgt. Diese Spirale kann sich so weit entwickeln, dass sich der Outcome verschlechtert und der Mitarbeiter das Unternehmen verlässt.¹¹⁰ Auf Basis dieser Effekte werden im Folgenden mögliche Ursachen einer Lehrvertragsauflösung beschrieben.

3.2 Betriebliche Ursachen

Die erste Kategorie zur Einordnung der Ursachen einer Lehrvertragsauflösung bilden betriebliche Probleme. Diese werden in verschiedenen Studien von der Mehrheit der Jugendlichen als Ursache für die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses genannt.¹¹¹ Da vor Antritt des Ausbildungsverhältnisses i.d.R. nicht alle relevanten Informationen über die andere Vertragspartei zur Verfügung stehen, kann eine einvernehmliche Lehrvertragslösung (vor allem zu Beginn der Ausbildung) aufgrund **genereller Passungsprobleme** zwischen dem Auszubildenden und dem Ausbildungsbetrieb erfolgen.¹¹² Diese Ursache spiegelt sich in der Definition des Person-Environment Fits wider (generelle Passung einer Person und ihrer Umwelt). Im Verlauf der weiteren Ausbildung werden zwischenmenschliche Probleme als häufigste Ursache eines Ausbildungsabbruchs genannt. Im Rahmen des Projektes „Regionale Ausbildungsbetreuung“ werden in Schleswig-Holstein Jugendliche zu Fragen und Problemen rund um ihre Berufsausbildung beraten. In 2014 wurde von fast jedem zweiten Jugendlichen (285 von 643), dessen Ausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst wurde, zwischenmenschliche Probleme im Betrieb als Ursache genannt.¹¹³ Bei den zwischenmenschlichen Problemen werden **Konflikte mit Ausbildern, Meistern oder Betriebsinhabern** am häufigsten genannt.¹¹⁴ Das Auftreten von Konflikten während der Ausbildung ist aufgrund des Aufeinandertreffens von unterschiedlichen Interessenslagen vermutlich eher der Regelfall als eine Ausnahme. Das Vertragslösungsrisiko wird demnach sowohl von personenbezo-

¹¹⁰ Vgl. Kristof-Brown, A. L., Jansen, K. J. (2007), a.a.O., S. 141.

¹¹¹ Vgl. Schöngen, K. (2003b), a.a.O., S. 8; vgl. Ernst, V., Spevacek, G. (2012), a.a.O., S. 11; vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (2001), a.a.O., S. 30.

¹¹² Vgl. Uhly, A. (2015), a.a.O., S. 45 f., 70.

¹¹³ Interne Daten des Projektes „regionale Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein“, 2015.

¹¹⁴ Vgl. Schöngen, K. (2003b), a.a.O., S. 8; vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (2001), a.a.O., S. 33; vgl. Ernst, V., Spevacek, G. (2012), a.a.O., S. 12.

genen Eigenschaften, als auch institutionellen Rahmenbedingungen im Umgang mit Konflikten beeinflusst.¹¹⁵ Oftmals werden Probleme und damit potentielle Konflikte im Ausbildungsverlauf nicht erkannt oder angesprochen.¹¹⁶ Das Ansprechen von Problemen wird sowohl durch feste Hierarchien und den damit verbundenen ungleichen „Machtverhältnissen“, als auch durch ein zu vertrautes Verhältnis zwischen Auszubildendem und Ausbilder, erschwert.¹¹⁷ Auch unterschiedliche Problem- oder Ursachenwahrnehmungen können Konflikte verstärken.¹¹⁸ Mit dem Eintritt in die Berufsausbildung müssen sich die Jugendlichen nach ihrer Schulzeit neu orientieren. Sie müssen sich an die betrieblichen Abläufe anpassen und in eine bestehende soziale Gruppe integrieren.¹¹⁹ Die Integration in soziale Systeme hängt dabei von der Übereinstimmung von kulturellen Wertevorstellungen, Leitbildern und gemeinsamen Zielen ab.¹²⁰ Wenn der Auszubildende keine Möglichkeit der Anpassung oder Änderung an die beruflichen Normen, Werte und Rollen wahrnimmt und der Betrieb gleichzeitig keine Abweichungen toleriert, kann dies Konflikte hervorrufen, die letztendlich zum Ausbildungsabbruch führen. Auch interkulturell relevante Probleme, wie beispielsweise unterschiedliche kulturelle oder religiöse Hintergründe, können zu Beginn der Ausbildung Konflikte hervorrufen.¹²¹ Die Integration des Jugendlichen in seinen Ausbildungsbetrieb ist also einerseits von einem hohen PO Fit abhängig, wird aber auch durch einen PG Fit beeinflusst. Vor allem die Übereinstimmung der personenbezogenen Merkmale (Ziele, Werte, Einstellungen) mit seinen Kollegen fördert die Integration in das Unternehmen.

Als weitere Konfliktursache beschreiben viele Ausbilder die **mangelnde Motivation** der Auszubildenden an ihrer Ausbildung.¹²² Möglichweise kann das **Desinteresse** aber

¹¹⁵ Vgl. Uhly, A. (2015), a.a.O., S. 19 f.

¹¹⁶ Vgl. Hüls, S., Oehme, A.: Ziellauf - Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen. Erfahrungsbericht des Projektes, Düsseldorf 2000, S. 11.

¹¹⁷ Vgl. Bühler-Niederberger, D., König, A. (2006), a.a.O., S. 88 und vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag: Konfliktfähigkeit fördern - Ausbildungsabbrüche vermeiden. Anregungen für Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs, Düsseldorf 2006, S. 9.

¹¹⁸ Vgl. Hüls, S., Oehme, A. (2000), a.a.O., S. 11.

¹¹⁹ Vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (2006), a.a.O., S. 9.

¹²⁰ Vgl. Küppers, B., Leuthold, D., Pütz, H. (2001), a.a.O., S. 40.

¹²¹ Vgl. Pascher, U.: Interkulturelle Kommunikation und Konfliktmanagement für Ausbildungs- und Lehrkräfte - Erfahrungen und Beispiele aus einem Modellprojekt im Handwerk, in: K. Scharrer, S. Schneider, M. Stein (Hrsg.): Übergänge von der Schule in Ausbildung und Beruf bei jugendlichen Migrantinnen und Migranten. Herausforderungen und Chancen, Bad Heilbrunn 2012, S. 203–215, S. 208 f.

¹²² Vgl. Uhly, A. (2015), a.a.O., S. 21; vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (2001), a.a.O., S. 41; vgl. Greilinger, A. (2013), a.a.O., S. 54; vgl. Bohlinger, S. (2003), a.a.O., S. 226.

auch aus einem Konflikt heraus entstehen.¹²³ Eine weitere Ursache für eine fehlende Motivation des Auszubildenden kann aus einer Nichtübereinstimmung der Ausbildungsgegebenheiten mit seinen Interessen, Neigungen und Fähigkeiten resultieren.¹²⁴ Ist dies der Fall, kann es zu Misserfolgen kommen, mit denen die Auszubildenden häufig nicht konstruktiv umgehen können und somit demotiviert werden.¹²⁵ Das fehlende Engagement der Jugendlichen kann sich beispielsweise in Fehlzeiten, einem mangelnden Durchhaltevermögen und einer nachlassenden Leistungsfähigkeit äußern.¹²⁶ Viele Betriebe bemängeln neben der fehlenden Motivation auch die unzureichende Ausbildungsreife der Jugendlichen.¹²⁷ Die **Ausbildungsreife** beschreibt, ob die Jugendlichen über die schulischen Grundkenntnisse und psychologischen Leistungsmerkmale, wie Sozial-, Methoden- und Personalkompetenz, verfügen und somit die Voraussetzungen für die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung besitzen.¹²⁸ Häufig werden dabei nicht die fachlichen Defizite der Auszubildenden kritisiert, sondern fehlende außerfachliche Kompetenzen im Sinne ihrer psychologischen Leistungsmerkmale.¹²⁹ Im Konkreten können sich diese fehlenden Kompetenzen in einer mangelhaften Teamfähigkeit, schlechten Umgangsformen und ungenügenden Arbeitsleistungen (fehlerhafte, nicht vollständige oder verspätete Erfüllung von Arbeitsaufgaben) widerspiegeln.¹³⁰ Die Ausbildungsreife der Jugendlichen ist dabei auch im Zusammenhang mit betrieblichen Anforderungen zu beachten, welche aufgrund technologischer, arbeitsorganisatorischer und inhaltlicher Entwicklungen gestiegen sind¹³¹ und zu einer Anpassung zahlreicher Ausbildungsord-

¹²³ Vgl. Maaser, P., Engelhard, K.: Praxiserfahrungen aus dem Projekt "Ziellauf", in: S. Böhlinger, K. Jenewein (Hrsg.): *Ausbildungsabbrecher - Verlierer der Wissensgesellschaft? Konzepte, Risiken und Chancen aktueller Handlungsansätze aus der Berufsbildungsforschung und -praxis*, Bielefeld 2002, S. 51–60, S. 58.

¹²⁴ Vgl. Faßmann, H.: *Das Abbrecherproblem - die Probleme der Abbrecher. Zum Abbruch der Erstausbildung in Berufsbildungswerken*, Nr. 1, Nürnberg 1998b, S. 9.

¹²⁵ Vgl. Kemmler, A.: *Analyse von Ausbildungsabbrüchen im Kontext der Leistungsmotivation*, in: C. Baumeler, B.-J. Ertelt, A. Frey (Hrsg.): *Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung*, Landau 2012, S. 162–185, S. 173 f.

¹²⁶ Vgl. Uhly, A. (2015), a.a.O., S. 21.

¹²⁷ Vgl. Frey, A., Ertelt, B.-J., Balzer, L. (2012), a.a.O., S. 41.

¹²⁸ Vgl. Baas, M. et al.: "Kleben bleiben?" Der Übergang von Hauptschüler/innen in eine berufliche Ausbildung. Eine vergleichende Analyse von "Praxisklassen" in Bayern und "Berufsstarterklassen" in Niedersachsen, München 2011, S. 6; vgl. Rübner, M.: *Beratung von Auszubildenden mit erhöhtem Abbruchrisiko. Konzeptionelle Überlegungen zur Ausgestaltung der Beratungsprozesses*, in: C. Baumeler, B.-J. Ertelt, A. Frey (Hrsg.): *Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung*, Landau 2012, S. 314–343, S. 324.

¹²⁹ Vgl. Frey, A., Terhart, P.: *Wie man Ausbildungsabbrüche vermeiden kann. Problembeschreibung und Möglichkeiten der Prävention*, in: *Blätter der Wohlfahrtspflege*, 157. Jg. (2010), H. 3, S. 109–112, S. 110

¹³⁰ Vgl. Greiling, A. (2013), a.a.O., S. 17, 51.

¹³¹ Vgl. Funcke, A., Giesecke, J., Oberschachtsiek, D.: *Keine Perspektive ohne Ausbildung. Eine Analyse junger Erwachsener ohne Berufsabschluss in Westdeutschland*, Gütersloh 2010, S. 22 f.

nungen führten.¹³² Die Motivation des Auszubildenden wird also im Wesentlichen durch den Person-Job Fit beeinflusst. Die Ausbildungsreife wird dabei als die Übereinstimmung der Kompetenzen/Fähigkeiten des Auszubildenden mit den Anforderungen seiner Ausbildungsstelle, also dem demands-abilities Fit, wahrgenommen. Allerdings wird die Motivation und das Interesse an der Ausbildung auch durch den needs-supplies Fit beeinflusst, da die Interessen und Bedürfnisse des Auszubildenden durch die Ausbildungsstelle befriedigt werden müssen. Ausbilder nennen als Abbruchursache häufig auch das **Fehlverhalten** der Jugendlichen.¹³³ Zwischen dem Fehlverhalten und dem Ausbildungsjahr, in dem der Vertrag gelöst wurde, existiert dabei ein signifikanter Zusammenhang: Je später die Vertragslösung stattfindet, desto häufiger wird als Ursache das Fehlverhalten des Auszubildenden genannt.¹³⁴ Ein Fehlverhalten kann beispielsweise die Nichteinhaltung von Regeln oder Anweisungen, der nachlässige Umgang mit Ausbildungsmitteln, wiederholte Unpünktlichkeit oder unentschuldigtes Fehlen sein.¹³⁵ Dieses Verhalten kann dabei aus einem Misfit resultieren, da sich dieser negativ auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt und somit das Verhalten des Auszubildenden beeinflussen kann.

Neben der Leistungsbereitschaft, -fähigkeit und dem Fehlverhalten der Jugendlichen können jedoch auch die Motivation und die **pädagogischen Fähigkeiten des Ausbildungspersonals** zu interpersonellen Konflikten zwischen beiden Parteien führen.¹³⁶ Im Ausbildungsreport gaben 10,8 Prozent der befragten Jugendlichen an, ihre Ausbilder seien „selten“ bis „nie“ präsent. Diese Abwesenheit der Ausbilder wirkt sich auch auf die Zufriedenheit der Auszubildenden mit den Erklärungen der Arbeitsvorgänge aus.¹³⁷ Auszubildende bemängeln außerdem, dass sie keine regelmäßigen Rückmeldungen bezüglich ihres Ausbildungsverlaufes und -erfolges erhalten.¹³⁸ Viele Jugendliche wünschen sich von ihren Ausbildern mehr Lob und Anerkennung für ihre Arbeit. Im Schuljahr 2012/2013 wurden insgesamt 664 Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr aus den Bereichen Einzelhandel und Industrie über die wahrgenommene Ausbildungssitua-

¹³² Vgl. Mahlberg-Wilson, E., Mehliß, P., Quante-Brandt, E.: Dran bleiben... Sicherung des Ausbildungserfolgs durch Beratung und Vermittlung bei Konflikten in der dualen Berufsausbildung. Eine empirische Studie., Bremen 2009, S. 8 f.

¹³³ Vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (2001), a.a.O., S. 35 f. ; vgl. Böse, C., Heinke, R., Meiborg, S. (2010), a.a.O., S. 6.

¹³⁴ Vgl. Bohlinger, S. (2003), a.a.O., S. 234.

¹³⁵ Vgl. Grotensohn, V., Waxweiler, T. (2010), a.a.O., S. 66 und vgl. Greilinger, A. (2013), a.a.O., S. 19

¹³⁶ Vgl. Bohlinger, S. (2003), a.a.O., S. 212 f.

¹³⁷ Vgl. Haggemiller, Florian (2014), a.a.O., S. 23 f.

¹³⁸ Vgl. Hauschildt, U., Piening, D., Rauner, F. (2010), a.a.O., S. 18 f.

tion und Vertragslösungstendenzen befragt. Bei der Untersuchung wurde deutlich, dass die Abbruchneigung der Jugendlichen weniger von Leistungsfaktoren (bspw. höheres Arbeitsaufkommen oder Zeitdruck) abhängt, sondern vielmehr davon beeinflusst wird, in welchem Umfang die Auszubildenden Anerkennung und Belohnung für diese Arbeiten erhalten.¹³⁹ Fehlende pädagogische Fähigkeiten der Ausbilder können die Entwicklung der beruflichen Kompetenzen der Jugendlichen entsprechend der Ausbildungsordnung hindern und einen konstruktiven Umgang mit Konflikten erschweren.¹⁴⁰ Die Jugendlichen, die das Verhalten ihres Ausbilders als negativ bewerten, weisen insgesamt eine höhere Abbruchneigung auf als Jugendliche, die mit ihrem Ausbilder zufrieden sind.¹⁴¹ Der Erfolg einer Ausbildung wird also auch durch den PS Fit wesentlich beeinflusst. Die positiven Folgen (Aufmerksamkeit, Betreuung und Unterstützung durch den Ausbilder) einer Übereinstimmung sind in der betrieblichen Ausbildung besonders wichtig, da sich der Jugendliche noch in einem Lernprozess befindet und somit auf die Betreuung und Anleitung durch seinen Ausbilder angewiesen ist. Nur durch die pädagogischen Fähigkeiten des Ausbilders können die wachstumsbezogenen Bedürfnisse im Sinne der Weiterbildung des Jugendlichen befriedigt werden. Der Ausbilder beeinflusst also nicht nur den PS Fit, sondern auch den durch den Auszubildenden wahrgenommenen needs-supplies Fit. Eine entscheidende Rolle für die Lösung eines Ausbildungsverhältnisses aus Sicht der Jugendlichen spielt außerdem eine **unzureichende Ausbildungsqualität**. Viele Auszubildende bemängeln die fachliche Vermittlung von Ausbildungsinhalten, da ihnen dabei eine ausführliche und strukturierte fachliche Anleitung fehlt. Häufig werden die Ausbildungsinhalte dabei von einem Gesellen anstelle des Ausbilders erklärt. Dieser kann seine Arbeiten zwar fachlich korrekt ausführen, aufgrund mangelnder pädagogischer Fähigkeiten wird jedoch die Vermittlung einer komplexen Thematik erschwert.¹⁴² Auch das häufige Ausführen von ausbildungsfremden Tätigkeiten wirkt sich negativ auf die von den Jugendlichen kritisierte Ausbildungsqualität aus.¹⁴³ Im Ausbildungsreport gaben nur knapp ein Drittel (32,4 Prozent) der befragten Jugendlichen an,

¹³⁹ Vgl. Deuer, E.: Gratifikationskrisen und Tendenzen zur vorzeitigen Vertragslösung – Zusammenhänge und Handlungsfelder, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 42. Jg. (2013), H. 5, S. 43–47, S. 45 f.

¹⁴⁰ Vgl. Pascher, U. (2012), a.a.O., S. 207 f.; vgl. Frey, A., Ertelt, B.-J., Balzer, L. (2012), a.a.O., S. 24 f.

¹⁴¹ Vgl. Deuer, E.: Abbruchneigung erkennen – Ausbildungsabbrüche verhindern, in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesagentur für Arbeit (2003), H. 25, S. 20–26, S. 25.

¹⁴² Vgl. Quante-Brandt, E. (2003), a.a.O., S. 149; vgl. Schöngen, K. (2003b), a.a.O., S. 8; vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (2001), a.a.O., S. 33 f.; vgl. Greilinger, A. (2013), a.a.O., S. 20; vgl. Ernst, V., Spevacek, G. (2012), a.a.O., S. 12.

¹⁴³ Vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (2001), a.a.O., S. 2; vgl. Schöngen, K. (2003b), a.a.O., S. 8; vgl. Greilinger, A. (2013), a.a.O., S. 20.

„nie“ ausbildungsfremde Tätigkeiten ausführen zu müssen. Die damit verbundene Abweichung des Ausbildungsplanes führt dazu, dass die Vermittlung wichtiger Ausbildungsinhalte vernachlässigt wird. Außerdem verdeutlicht der Ausbildungsreport einen Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und dem häufigen Verrichten von ausbildungsfremden Tätigkeiten. Während 90,4 Prozent der Jugendlichen, die „selten“ oder „nie“ ausbildungsfremden Tätigkeiten nachgehen müssen, mit ihrer Ausbildung „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“ sind, beschreiben nur 60,5 Prozent der Jugendlichen, die „immer“ oder „häufig“ ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen, diese Zufriedenheit.¹⁴⁴ Weiterhin gaben im Ausbildungsreport 36,6 Prozent der Jugendlichen an, regelmäßig Überstunden leisten zu müssen. Problematisch wird das Leisten von regelmäßigen Überstunden dann, wenn die Jugendlichen keinen Ausgleich für diese bekommen oder die dadurch erhöhte Arbeitszeit gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz verstößt. 17,1 Prozent der Jugendlichen gaben an, die geleisteten Überstunden weder finanziell vergütet, noch einen Freizeitausgleich dafür bekommen zu haben.¹⁴⁵ In § 17 des Berufsbildungsgesetzes wird jedoch festgelegt, dass eine „über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung [...] besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen“¹⁴⁶ ist. Die Überstunden wirken sich auch auf die wöchentliche Arbeitszeit der Jugendlichen aus. Gemäß § 8 des Jugendarbeitsschutzgesetzes dürfen minderjährige Auszubildende nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.¹⁴⁷ Trotz diesen Regelungen gaben 13,2 Prozent der Jugendlichen im Ausbildungsreport an, durchschnittlich mehr als 40 Stunden in der Woche zu arbeiten.¹⁴⁸ Neben der unzureichenden Vermittlung von Ausbildungsinhalten, dem Ausführen von ausbildungsfremden Tätigkeiten und regelmäßigen Überstunden bilden verspätete Zahlungen der Ausbildungsvergütung, unregelmäßige Arbeitszeiten oder eine ungünstige Urlaubsregelung einen weiteren Faktor, der die Qualität der Ausbildung beeinflusst.¹⁴⁹ Allerdings führt meistens erst das zeitgleiche Eintreffen mehrerer dieser Faktoren zum Ausbildungsabbruch. Bei einer Schiefelage des Ausbildungsverhältnisses werden diese Faktoren dann in den Bilanzierungsprozess einbezogen und

¹⁴⁴ Vgl. Haggenmiller, Florian (2014), a.a.O., S. 21, S. 39.

¹⁴⁵ Vgl. ebenda, S. 9.

¹⁴⁶ Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931).

¹⁴⁷ Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965).

¹⁴⁸ Vgl. Haggenmiller, Florian (2014), a.a.O., S. 10.

¹⁴⁹ Vgl. ebenda, S. 21 f. und vgl. Greilinger, A. (2013), a.a.O., S. 57.

können somit zu einer Auflösung des Ausbildungsverhältnisses führen.¹⁵⁰ Hinsichtlich der bewerteten Ausbildungsqualität zeigt der Ausbildungsreport außerdem, dass diese deutlich nach der Unternehmensgröße und Branche variiert. Mit steigender Betriebsgröße nimmt die fachliche Qualität der Ausbildung zu, da seltener ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichtet werden müssen und die Auszubildenden weniger Überstunden leisten müssen. Mit steigenden materiellen und personellen Ressourcen gelingt es größeren Unternehmen eher, eine strukturierte Ausbildung zu ermöglichen.¹⁵¹ Die Beschäftigung der Auszubildenden mit ausbildungsfremden Tätigkeiten kann dazu führen, dass sich diese **unterfordert** fühlen. Viele dieser Auszubildenden nutzen die Möglichkeit eines Abbruchs nach oben, um mit einem Studium eine weiterführende berufliche Karriere zu ermöglichen.¹⁵² Die Gegengruppe beschreibt Jugendliche, die sich in ihrer Ausbildung **überfordert** fühlen. Da die Leistungsanforderungen im Laufe der Ausbildung steigen, beschreiben vor allem Auszubildende im dritten oder vierten Lehrjahr eine Überforderung. Auch der zunehmende Prüfungsdruck am Ende der Ausbildung kann zu einer Überforderung der Jugendlichen führen.¹⁵³ Die Über- bzw. Unterforderung wird ebenfalls durch den Person-Job Fit beeinflusst. Vor allem bei ausbildungsfremden Tätigkeiten liegen die Anforderungen (demands) der vom Ausbilder übertragenen Aufgaben unter den Fähigkeiten (abilities) des Auszubildenden, wodurch kein demands-abilities Fit entsteht. Auch im Falle der Überforderung entsteht hier ein Misfit, der die Fluktuationsneigung des Auszubildenden ebenfalls erhöht. Hier sind auch Interdependenzen zu der bereits beschriebenen Motivation des Auszubildenden zu beachten, die ebenfalls von dem Person-Job Fit abhängt. Auch das vom Auszubildenden wahrgenommene **Betriebsklima** (PO Fit) beeinflusst das Vertragslösungsrisiko. Neben der Integration in das Unternehmen zu Beginn der Ausbildung wirken sich auch die beschriebenen Konflikte auf die Wahrnehmung des Auszubildenden aus. Vor allem wenn der Auszubildende Erfahrungen mit Mobbing, Diskriminierung oder sexueller Belästigung machen musste, war eine Lehrvertragsauflösung unvermeidbar.¹⁵⁴ Eine Vertragslösung aufgrund einer Änderung des rechtlichen Status des Betriebes (**Fusion, Verla-**

¹⁵⁰ Vgl. Bühler-Niederberger, D., König, A. (2006), a.a.O., S. 68.

¹⁵¹ Vgl. Haggemiller, Florian (2014), a.a.O., S. 7, S. 30.

¹⁵² Vgl. Hauschildt, U., Piening, D., Rauner, F. (2010), a.a.O., S. 19.

¹⁵³ Vgl. Hecker, U. (2000), a.a.O., S. 59.

¹⁵⁴ Vgl. Lamamra, N., Masdonati, J.: Wer eine Lehre abbricht, hat dafür oft mehrere Gründe. Qualitative Studie des EHB, in: Panorama. Bildung, Beratung, Arbeitsmarkt, 22. Jg. (2008), H. 6, S. 13–14, S. 13 und vgl. Greilinger, A. (2013), a.a.O., S. 2, S. 56.

gerung, Insolvenz) spielt im Bereich der betrieblichen Gründe eine eher nebensächliche Rolle.¹⁵⁵

3.3 Persönliche Ursachen

Neben den betrieblichen Gründen können auch persönliche Probleme die Auflösung eines Ausbildungsverhältnisses beeinflussen.¹⁵⁶ Häufig nennen Jugendliche bei Befragungen über die Gründe einer Vertragslösung im persönlichen Bereich „andere persönliche Gründe“ als Ursache in dieser Kategorie.¹⁵⁷ Dies spiegelt die Komplexität der Thematik im Sinne des bereits beschriebenen multikausalen Problems wider. In 30 autobiographisch-narrativen Interviews im Raum Magdeburg sollten Zusammenhänge zwischen biographischen Verläufen und der Lehrvertragsauflösung untersucht werden. Bei fast allen der 30 Jugendlichen, deren Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst wurde, fand in ihrer Kindheit und/oder Jugend eine Erfahrung mit **Marginalität und/oder Stigma** statt, die sich dann im Rahmen der Lehrvertragsauflösung wiederholte. Allerdings muss die Erfahrung von Stigma oder Marginalität nicht zwangsläufig die Herkunft aus einer prekären, finanzschwachen oder bildungsfernen Familie bedeuten. Auch bei Befragten, die in einer behüteten Familie ohne finanzielle Schwierigkeiten aufgewachsen waren, konnte dieses Phänomen auftreten. Vor allem die Eltern bauten konkrete Erwartungspläne hinsichtlich der schulischen Entwicklung ihrer Kinder auf, die von diesen nicht eingehalten werden konnten. Ein Bruch dieser Erwartungspläne, gepaart mit der Konkurrenz unter Geschwistern, führte dann zu einem innerfamiliären Entzug der Anerkennung. Das Ergebnis dieses Prozesses „sind Akte der Stigmatisierung, die zur Symbolisierung des Scheiterns in den Erwartungsplänen genutzt werden und das Gefühl einer marginalen Position in der Familie (und teilweise auch in der Schule) erzeugen.“¹⁵⁸ Die Befragten aus prekären Herkunftsfamilien erfuhren Marginalität und/oder Stigma innerhalb der Familie oder Schule. Die beiden Lebensbereiche stehen dabei in Wechselwirkung zueinander, da sich die Jugendlichen durch eine Stigmatisierung innerhalb des Familienkreises durch die Eltern oder Geschwister in der Schule häufig in eine (freiwillige) Marginalität zurückziehen. Die Störung der Sozialisation durch Stigma/Marginalität wiederholte sich dann im weiteren biographischen Verlauf durch eine

¹⁵⁵ Vgl. Schöngen, K. (2003b), a.a.O., S. 6.

¹⁵⁶ Vgl. ebenda, S. 8; vgl. Ernst, V., Spevacek, G. (2012), a.a.O., S. 11; vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (2001), a.a.O., S. 38.

¹⁵⁷ Vgl. Schöngen, K. (2003b), a.a.O., S. 10 f.; vgl. Ernst, V., Spevacek, G. (2012), a.a.O., S. 14.

¹⁵⁸ Klaus, S.: Biographie und vorzeitige Vertragslösung: Erkenntnisse über die Entwicklungsgeschichte der Betroffenen, in: BIOS - Zeitschrift für Biographieforschung, 25. Jg. (2012), H. 2, S. 204–227, S. 218.

scheiternde Berufsausbildung. Einerseits kann bereits zu Beginn der Berufsausbildung eine mangelnde Integration in das Unternehmen dazu führen, dass sich der Jugendliche nicht mit den vorhandenen Personen und seinem Ausbildungsplatz identifiziert. Andererseits kann eine nachlassende Identifikation auch im weiteren Ausbildungsverlauf durch Probleme in der Berufsausbildung oder im privaten Bereich der Jugendlichen entstehen. Beide Varianten führen zu einer marginalen und/oder stigmafähigen Position der Jugendlichen, die zu einer Distanzierung zur Berufsausbildung führt. Letztendlich wird die Situation der betroffenen Jugendlichen immer prekärer, bis diese als Ausweg eine Lehrvertragsauflösung initiieren.¹⁵⁹ Neben dieser Erfahrung mit den oben genannten Faktoren kann auch ein Desinteresse der Eltern hinsichtlich der Erziehung ihrer Kinder zu kognitiven und emotionalen Defiziten führen, die den Abbruch einer Ausbildung bedingen.¹⁶⁰ Neben diesem indirekten Einfluss der Sozialisation auf die Lehrvertragslösung, können die Eltern auch die Berufs- und Betriebswahl ihrer Kinder beeinflussen. Jugendliche, deren Eltern über ein gutes Netzwerk zur Arbeitswelt verfügen, kann es so eher gelingen, in ihren Wunschberuf-/betrieb zu gelangen, wodurch das Risiko eines Ausbildungsabbruchs verringert wird.¹⁶¹

Auch während der Berufsausbildung erhöhen **familiäre Probleme oder Veränderungen** das Risiko einer Lehrvertragsauflösung.¹⁶² Diese Probleme oder Veränderungen wirken sich auf die Person in der PE Fit Theorie aus. Wie in Kapitel 3.1 beschrieben, kann der Fit im Zeitverlauf durch Veränderungen rund um die Person beeinflusst werden. Wenn nun beispielsweise ein Umzug der Familie des Auszubildenden stattfindet und dieser an den Wohnortwechsel gebunden ist, ist aufgrund der räumlichen Distanz des Auszubildenden (Person) und des Unternehmens (Environment) ein PE Misfit vorhanden. Neben dem familiären Einfluss können auch **finanzielle Schwierigkeiten** des Auszubildenden eine Lehrvertragsauflösung bedingen.¹⁶³ Jedem Auszubildenden wird zwar nach § 17 BBiG der gesetzliche Anspruch auf eine angemessene Vergütung zu-

¹⁵⁹ Vgl. ebenda, S. 217–219.

¹⁶⁰ Vgl. Bohlinger, S. (2003), a.a.O., S. 76.

¹⁶¹ Vgl. Krekel, E. M., Ulrich, J. G.: Jugendliche ohne Berufsabschluss. Handlungsempfehlungen für die berufliche Bildung, Berlin 2009, S. 18.

¹⁶² Vgl. Ertelt, B.-J.: Prävention von Ausbildungsabbrüchen durch Berufsberatung, in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesagentur für Arbeit (2003), H. 25, S. 63–67, S. 65; vgl. Greilinger, A. (2013), a.a.O., S. 54; vgl. Hauschildt, U., Piening, D., Rauner, F. (2010), a.a.O., S. 22; vgl. Schöngen, K. (2003b), a.a.O., S. 18; vgl. Ernst, V., Spevacek, G. (2012), a.a.O., S. 14.

¹⁶³ Vgl. Beicht, U., Walden, G.: Duale Berufsausbildung ohne Abschluss - Ursachen und weiterer bildungsbiografischer Verlauf. Analyse auf Basis der BIBB-Übergangsstudie 2011, in: BiBB Report, 7. Jg. (2013), H. 21, S. 1–16, S. 8 vgl. Hauschildt, U., Piening, D., Rauner, F. (2010), a.a.O., S. 22; vgl. Schöngen, K. (2003b), a.a.O., S. 18; vgl. Ernst, V., Spevacek, G. (2012), a.a.O., S. 14.

gesichert¹⁶⁴, diese variiert jedoch stark nach dem jeweiligen Ausbildungsberuf und der Region des Ausbildungsbetriebes. Beispielsweise erhalten angehende Friseure in den neuen Bundesländern eine Ausbildungsvergütung von durchschnittlich 269 Euro pro Monat, wohingegen Jugendliche im Ausbildungsberuf Maurer oder Zimmerer in den alten Bundesländern mit durchschnittlich 1.057 Euro pro Monat vergütet werden.¹⁶⁵ Bei der bereits beschriebenen Befragung von 18.357 Auszubildenden im Rahmen des Ausbildungsreports gab lediglich etwa die Hälfte (50,8 Prozent) der Jugendlichen an, ohne weitere finanzielle Unterstützung mit ihrer Ausbildungsvergütung zurechtzukommen. Knapp ein Drittel (32,2 Prozent) der befragten Auszubildenden erhält eine finanzielle Unterstützung durch die Familie. Auch staatliche Leistungen wie bspw. Mietzuschuss oder Berufsausbildungshilfe nehmen 12,5 Prozent der Jugendlichen in Anspruch. 11,5 Prozent der Befragten verbessern ihre finanzielle Situation durch einen Nebenjob. Ohne das zusätzliche Geld dieses Nebenjobs könnten sich 27 Prozent der Befragten ihre Grundversorgung (Miete, Nahrungsmittel etc.) nicht finanzieren.¹⁶⁶ Nicht nur eigene finanzielle Probleme können zu dem Wunsch nach einer kurzfristig besseren Verdienstmöglichkeit als ungelernete Arbeitskraft und damit zu einem Ausbildungsabbruch führen. Auch finanzielle Notlagen in der Familie können erfordern, dass der Jugendliche zum Familieneinkommen beiträgt und dadurch die Ausbildung für eine kurzfristig bessere Entlohnung beendet.¹⁶⁷ Die Ursache der finanziellen Probleme liegt in einem objektiv bestimmbaren needs-supplies Misfit. Die Ausbildungsvergütung spiegelt in diesem Zusammenhang das finanzielle Angebot (supply) des Unternehmens wieder, die nicht mit den individuellen Bedürfnissen (needs) des Auszubildenden übereinstimmen (vgl. Kapitel 3.1.3) und somit zu einer Fluktuation des Mitarbeiters im Sinne einer Lehrvertragslösung führt.

Auch **gesundheitliche Probleme** oder eine **Schwangerschaft** können zu einem Abbruch der Ausbildung führen.¹⁶⁸ Mithilfe der Adressdaten der Handwerkskammer für München und Oberbayern wurden 560 Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis in den Jahren 2009 bis 2011 gelöst wurde, schriftlich befragt. Gesundheitliche Probleme

¹⁶⁴ Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931).

¹⁶⁵ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2015 in Euro, https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dav_Gesamtuebersicht_Ausbildungsverguetungen_2015.pdf (18.11.2015).

¹⁶⁶ Vgl. Haggenmiller, Florian (2014), a.a.O., S. 55.

¹⁶⁷ Vgl. Greiling, A. (2013), a.a.O., S. 21 f.

¹⁶⁸ Vgl. Hauschildt, U., Piening, D., Rauner, F. (2010), a.a.O., S. 22; vgl. Schöngen, K. (2003b), a.a.O., S. 18; vgl. Beicht, U., Walden, G. (2013), a.a.O., S. 8; vgl. Ernst, V., Spevacek, G. (2012), a.a.O., S. 14.

können dabei aufgrund der Tätigkeiten im Beruf auftreten. Bei fünf Prozent der Befragten erforderte eine durch die Ausbildung ausgelöste Allergie (z.B. bei einer Ausbildung im Friseurhandwerk durch Chemikalien) die Auflösung des Ausbildungsverhältnisses, bei elf Prozent der Jugendlichen wurde die Lehrvertragsauflösung durch eine in der Ausbildung entstandene Krankheit bzw. einem Arbeitsunfall (elf Prozent) notwendig. Diese Krankheiten können entweder als Ursache für einen Misfit wirken, oder aber daraus resultieren. Beispielsweise kann eine vorhandene Allergie des Auszubildenden Ursache eines Person-Vocation Misfits sein, da die Person (unabhängig von ihren Kompetenzen) nicht die üblichen Tätigkeiten der Berufsgruppe ausführen kann. Ein Misfit (auf unterschiedlichen Ebenen) kann sich aber wiederum auch auf die psychische und physische Gesundheit des Mitarbeiters auswirken (vgl. Kapitel 3.1). Die dadurch resultierenden Belastungen können Krankheiten in Zusammenhang mit der beruflichen Arbeitsstelle hervorrufen. Neben diesen berufsbezogenen Krankheiten können auch berufsunabhängige Krankheiten oder private Unfälle (acht Prozent)¹⁶⁹ die Person im Zusammenhang der PE Fit Theorie beeinflussen, sodass eine Lehrvertragsauflösung erforderlich wird. Eine Schwangerschaft wirkt sich dabei nicht unmittelbar auf den PE Fit aus. Allerdings wird die subjektive Bewertung wie bereits beschrieben nicht nur durch den aktuellen PE Fit beeinflusst, sondern auch durch die zu erwartende Übereinstimmung. Demnach kann auch eine Schwangerschaft durch den zu erwartenden Misfit zu einem Ausbildungsabbruch führen.

Sowohl **Drogen- oder Suchtprobleme**, als auch **Kriminalität** werden ebenfalls in der Kategorie der persönlichen Gründe für eine Vertragslösung eingeordnet, spielen aber eher eine untergeordnete Rolle. Dennoch ist diese Ursache im Einzelfall nicht zu unterschätzen, da der Alkohol- oder Drogenkonsum nicht nur zu gesundheitlichen, sondern auch psychischen und sozialen Folgen führen kann, die das Ausbildungsverhältnis negativ beeinflussen.¹⁷⁰ Mit dem Konsum auftretende Begleiterscheinungen können beispielsweise die Reduktion der Belastbarkeit, Konzentrationsfähigkeit, Wahrnehmungsfähigkeit und Konfliktfähigkeit sein. Diese Faktoren können das Risiko eines Arbeitsunfalls erhöhen und zu einem nachlassenden psychischen und physischen Leistungsvermögen des Auszubildenden führen. Die Abnahme des Leistungsvermögens infolge der Begleiterscheinungen des Konsums wirken sich direkt negativ auf den demands-

¹⁶⁹ Vgl. Greilinger, A. (2013), a.a.O., S. 22, S. 60.

¹⁷⁰ Vgl. Hönle, J., Bojack, B.: Alkohol- und Drogenprobleme von Auszubildenden als Ursache von Ausbildungsabbrüchen, Wismar 2011, S. 7.

abilities Fit aus, da der Auszubildende den Anforderungen (demands) nicht mehr gerecht wird. Des Weiteren können Unzuverlässigkeit und Verantwortungslosigkeit infolge des Konsums zu Konflikten mit dem Ausbilder oder Kollegen führen und folglich den Person-Person Fit beeinträchtigen. Beide Misfits können zu einer Auflösung des Ausbildungsvertrages führen. Der damit verbundene Verlust der sozialen und beruflichen Anbindung des Auszubildenden kann jedoch die Gefahr der Abhängigkeit weiter erhöhen, weshalb das Hinzuziehen externer Beratungsstellen zur professionellen Unterstützung ratsam ist.¹⁷¹

3.4 Berufswahlbezogene Ursachen

Als Abbruchursache werden neben den betrieblichen und persönlichen Gründen in verschiedenen Studien von ca. jedem dritten Auszubildenden auch berufswahlbezogene Gründe genannt.¹⁷² Die Berufswahlreife eines Jugendlichen beschreibt die Fähigkeit, seine eigenen Werte, Interessen und Leistungsfähigkeit einzuschätzen, und diese mit Berufen in Verbindung zu bringen, um eine Berufswahlentscheidung zu treffen.¹⁷³ Die Auseinandersetzung mit der Berufswahl sollte ein bis zwei Jahre vor Abschluss der Schulzeit beginnen, um Berufsorientierungsmaßnahmen wie Praktika zu ermöglichen.¹⁷⁴ Setzen sich die Jugendlichen erst am Ende ihrer Schullaufbahn mit der Berufswahl auseinander, entspricht die Wahl des Ausbildungsberufes „nicht einer zielgerichteten, fundierten und ausgearbeiteten Umsetzung der beruflichen Vorstellungen.“¹⁷⁵ Die falsche Nutzung von Informationsquellen über den Ausbildungsberuf (wie bspw. ausschließlich über Zeitungen/Internet, die keine Möglichkeit zum Dialog oder Rückfragen ermöglichen) kann die Ursache einer verfehlten Berufswahl darstellen.¹⁷⁶ Zusätzlich können auch die Erwartungen und Vorstellungen der Eltern über die Berufsbiographie ihrer Kinder die Jugendlichen dazu veranlassen, einen Ausbildungsberuf zu wählen, der nicht ihren eigenen Interessen und Fähigkeiten entspricht.¹⁷⁷ Aus diesen essentiellen Faktoren kann ein Person-Vocation Misfit resultieren, da die Berufswahl nicht den Fähigkeiten und Fertigkeiten des Auszubildenden entspricht. Die **verfehlte Berufswahl**

¹⁷¹ Vgl. ebenda, S. 9 f.

¹⁷² Vgl. Ernst, V., Spevacek, G. (2012), a.a.O., S. 11; vgl. Schöngen, K. (2003b), a.a.O., S. 8.

¹⁷³ Vgl. Rübner, M. (2012), a.a.O., S. 323.

¹⁷⁴ Vgl. Schmid, E. (2010), a.a.O., S. 64; vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (2001), a.a.O., S. 1.

¹⁷⁵ Klaus, S. (2012), a.a.O., S. 212.

¹⁷⁶ Vgl. Beinke, L.: Berufswahlschwierigkeiten und Ausbildungsabbruch, Frankfurt am Main 2011b, S. 90

¹⁷⁷ Vgl. Klaus, S. (2012), a.a.O., S. 212.

kann dann zu einem Abbruch der Ausbildung führen.¹⁷⁸ Haben die Jugendlichen eine Berufswahl getroffen, manifestiert sich daraus ihr Wunschberuf, der neben den bereits beschriebenen Faktoren auch von der zu erwartenden Arbeitsplatzsicherheit, Aufstiegs- und Karrierechancen und dem zu erwartenden Einkommen beeinflusst wird.¹⁷⁹ Verschiedene Studien zeigen auf, dass der Ausbildungsberuf, in dem die vorzeitige Vertragslösung stattfand, oftmals nicht dem **Wunschberuf** der Jugendlichen entsprach.¹⁸⁰ Eine mögliche Ursache hierfür liegt in der bereits beschriebenen Angebots-Nachfrage-Relation. Ein angespannter Arbeitsmarkt mit verringerter Nachfrage nach Auszubildenden, gepaart mit geringer räumlicher Mobilität der Jugendlichen, kann dazu führen, dass der Jugendliche auf einen weniger präferierten Ausbildungsberuf ausweichen muss.¹⁸¹ Auch mangelnde Qualifikationen der Auszubildenden in Sinne ihres Schulabschlusses können dazu führen, dass die Jugendlichen nicht in ihrem Wunschberuf ausgebildet werden können.¹⁸² In der bereits beschriebenen Studie im Rahmen des Projektes „Ziel- lauf“ wurden die Jugendlichen über die Gründe befragt, weshalb die gelöste Ausbildung nicht in ihrem Wunschberuf stattgefunden hat. Fast die Hälfte aller Jugendlichen (46 Prozent) führte dabei die geringe Auswahl an Ausbildungsplätzen (in der Region) auf. Ein Viertel der Jugendlichen entschied sich aufgrund mangelnder Verdienst- und Zukunftsaussichten gegen ihren Wunschberuf. Ein weiteres Viertel musste wegen mangelnder schulischer Leistungen auf einen anderen Beruf ausweichen. 18 Prozent der Jugendlichen entschieden sich, wie bereits beschrieben, auf Wunsch der Eltern, deren Erwartungen ebenfalls Einfluss auf die Berufswahl nehmen, gegen ihren Wunschberuf.¹⁸³ Findet die Ausbildung nicht im Wunschberuf der Jugendlichen statt, kann dies zu Demotivation, Interessenlosigkeit und einer verminderten Leistungsbereitschaft der Ju-

¹⁷⁸ Vgl. Beinke, L.: Ausbildungsabbruch und eine verfehlte Berufswahl, in: Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online (2011a), H. 5, S. 1–16, S. 15 f.; vgl. ders.: Berufsorientierung - ein System, Frankfurt 2012, S. 60.

¹⁷⁹ Vgl. Corleis, C., Stein, M.: Berufswahlentscheidungen von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund, in: K. Scharrer, S. Schneider, M. Stein (Hrsg.): Übergänge von der Schule in Ausbildung und Beruf bei jugendlichen Migrantinnen und Migranten. Herausforderungen und Chancen, Bad Heilbrunn 2012, S. 92–101, S. 93.

¹⁸⁰ Vgl. Ernst, V., Spevacek, G. (2012), a.a.O., S. 14; vgl. Hauschildt, U., Piening, D., Rauner, F. (2010), a.a.O., S. 21; vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (2001), a.a.O., S. 20; vgl. Beicht, U., Ulrich, J. G. (2008), a.a.O., S. 20; vgl. Haggemiller, Florian (2014), a.a.O., S. 10; vgl. Beinke, L. (2011b), a.a.O., S. 65 f.

¹⁸¹ Vgl. Lamamra, N., Masdonati, J. (2008), a.a.O., S. 13; vgl. Küppers, B., Leuthold, D., Pütz, H. (2001), a.a.O., S. 35 f.

¹⁸² Vgl. Buchegger-Traxler, A., Niederberger, K.: Bildungsferne Jugendliche - Chancen und Risiken, in: WISO, 32. Jg. (2009), H. 2, S. 157–168, S. 163 f.

¹⁸³ Vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (2001), a.a.O., S. 20.

gendlichen führen und damit die Ausbildung vorzeitig beenden.¹⁸⁴ Auch wenn die Ausbildung in dem Wunschberuf stattfindet, können **falsche Vorstellungen** der Jugendlichen aufgrund einer mangelnden Berufsvorbereitung und -orientierung zur Unzufriedenheit in der Ausbildung führen.¹⁸⁵ Die Berufswahl erfolgte dann auf Grundlage falscher Prämissen, hervorgerufen durch unzureichende, fehlerhafte oder missverständliche Informationen über den Ausbildungsberuf.¹⁸⁶ Wenn sich die Ausbildungsmarktlage dann aus Sicht der Jugendlichen im Laufe der Ausbildung entspannt, kann eine Korrektur der früher getroffenen Entscheidung durch einen Wechsel in ein anderes Berufsfeld erfolgen.¹⁸⁷ Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Übereinstimmung der Fähigkeiten und Fertigkeiten einer Person mit den allgemeinen Anforderungen des Berufes im Sinne des Person-Vocation Fit als Grundlage der Berufswahl dienen sollte. Allerdings wird die Berufswahl auch durch Erwartungen von nahestehenden Personen, den bisher erreichten Qualifikationen und der Ausbildungsmarktsituation beeinflusst. Ein Nichterreichen des Wunschberufes kann dann ebenso wie eine mangelnde Übereinstimmung im Rahmen des PV Fits zu einer Auflösung des Ausbildungsverhältnisses führen.

3.5 Schulische Ursachen

Grundsätzlich sind Probleme in der Berufsschule selten der ausschlaggebende Grund für eine Vertragslösung, gewinnen aber mit steigendem Ausbildungsjahr an Bedeutung.¹⁸⁸ Im schulischen Bereich werden von den Auszubildenden am häufigsten **Überforderung** und **Prüfungsangst** als Ursache eines Ausbildungsabbruches genannt. Jugendliche mit einem niedrigeren Bildungsniveau geben diesen Grund häufiger an, als Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen (über Realschulabschluss).¹⁸⁹ Eine Herausforderung der Lehrkräfte besteht darin, Schüler mit unterschiedlicher Lernfähigkeit und Leistungsbereitschaft gleichzeitig zu unterrichten. Eine Konzentration auf lernschwächere Schüler, um mögliche Defizite auszugleichen und eine Überforderung zu vermeiden, kann zur **Unterforderung** von stärkeren Auszubildenden führen und ist auch häufig

¹⁸⁴ Vgl. Bohlinger, S. (2003), a.a.O., S. 100 f.

¹⁸⁵ Vgl. Schöngen, K. (2003b), a.a.O., S. 10.

¹⁸⁶ Vgl. Deuer, E.: Früherkennung von Ausbildungsabbrüchen: Ergebnisse einer empirischen Untersuchung im baden-württembergischen Einzelhandel, Mannheim 2006, S. 62.

¹⁸⁷ Vgl. Uhly, A. (2015), a.a.O., S. 18 f.

¹⁸⁸ Vgl. Schöngen, K. (2003b), a.a.O., S. 8; vgl. Ernst, V., Spevacek, G. (2012), a.a.O., S. 11; vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (2001), a.a.O., S. 2; vgl. Greilinger, A. (2013), a.a.O., S. 58.

¹⁸⁹ Vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (2001), a.a.O., S. 2, S. 47; vgl. Schöngen, K. (2003b), a.a.O., S. 10, S. 18; vgl. Ernst, V., Spevacek, G. (2012), a.a.O., S. 14.

aufgrund mangelnder zeitlicher und personeller Ressourcen schwierig zu realisieren. Demnach ist das subjektive Empfinden vieler Jugendlicher, dass zu viel Unterrichtsstoff in zu kurzer Zeit vermittelt wird und es auch an einer Verknüpfung zur betrieblichen Praxis mangelt. Eine Unter- bzw. Überforderung kann demnach einerseits aus einem Person-Vocation Misfit resultieren. Dies ist dann der Fall, wenn die Unter-/Überforderung unabhängig von den Kompetenzen der Berufsschullehrer entsteht, sondern vielmehr mit den generellen Fähigkeiten des Auszubildenden und Inhalten des Berufsschulunterrichts zusammenhängt. Andererseits kann die Berufsschule im Zusammenhang der PE Fit Theorie als das Environment betrachtet werden, das von dem Auszubildenden dann als negativ bewertet werden kann, wenn die Über-/Unterforderungen aufgrund der Kompetenzen der Berufsschullehrer entsteht.¹⁹⁰ Die Bewertung des Environments (Berufsschule) wird auch durch eine **mangelnde Qualität der Berufsschule** negativ beeinflusst, die von den Jugendlichen ebenfalls als Ursache einer Vertragslösung genannt wird.¹⁹¹ Nicht nur die generelle Abstimmung der betrieblichen und schulischen Ausbildungsbestandteile¹⁹², sondern auch die infrastrukturellen Rahmenbedingungen der Berufsschule beeinflussen die wahrgenommene Qualität. Hierzu zählt eine zeitgemäße Ausstattung mit Unterrichtsmaterialien wie Schulbüchern und technischen Geräten, aber auch eine ausreichende Anzahl an Berufsschullehrern und sinnvolle Klassengrößen.¹⁹³ Neben der Anzahl der Berufsschullehrer wirkt sich auch deren mangelnde betriebliche Arbeitsplatz Erfahrung negativ auf die Qualität des Berufsschulunterrichts aus.¹⁹⁴ Die Beziehung zwischen den Berufsschullehrern und den Schülern (PP Fit) beeinflusst dabei die Motivation zum Lernen theoretischer Inhalte. Gelingt ein solcher Beziehungsaufbau nicht, kann dies zu Disziplinproblemen mit hohen Fehlzeiten führen.¹⁹⁵ Diese **fehlende Motivation** im schulischen Bereich wird von den Jugendlichen ebenfalls als Abbruchursache genannt.¹⁹⁶ Infolge der mangelnden Motivation können **Leistungsschwierigkeiten** auftreten, die sich dann auf die Ergebnisse in

¹⁹⁰ Vgl. Frey, A., Ertelt, B.-J., Balzer, L. (2012), a.a.O., S. 42; vgl. Bohlinger, S. (2003), a.a.O., S. 47; vgl. Hauschildt, U., Piening, D., Rauner, F. (2010), a.a.O., S. 22.

¹⁹¹ Vgl. Schöngen, K. (2003b), a.a.O., S. 10; vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (2001), a.a.O., S. 2, S. 47, S. 47; vgl. Ernst, V., Spevacek, G. (2012), a.a.O., S. 14; vgl. Haggemiller, Florian (2014), a.a.O., S. 12.

¹⁹² Vgl. Uhly, A. (2015), a.a.O., S. 21.

¹⁹³ Vgl. Haggemiller, Florian (2014), a.a.O., S. 26.

¹⁹⁴ Vgl. Frey, A., Ertelt, B.-J., Balzer, L. (2012), a.a.O., S. 24 f.

¹⁹⁵ Vgl. Baisch-Weber, A.: Schulabbrüche oder das Rätsel des blockierten Lernprozesses. Konzept zur Senkung der Abbrecherquote, in: Berufliche Bildung Hamburg, 19. Jg. (2009), H. 2, S. 6–9, S. 7.

¹⁹⁶ Vgl. Greilinger, A. (2013), a.a.O., S. 58.

der Zwischenprüfung auswirken können.¹⁹⁷ **Konflikte mit Mitschülern oder Berufschullehrern** sowie Mobbing durch Klassenkameraden (PP Fit) werden im schulischen Bereich nur selten als Auslöser einer Vertragslösung genannt.¹⁹⁸

3.6 Zusammenfassung

Hinsichtlich der Person-Environment Fit Theorie wurde deutlich, dass eine Vertragslösung aus einem Misfit in einer oder mehreren Kategorien resultieren kann. Ein **Person-Environment Misfit** kann beispielsweise aus generellen Passungsproblemen zwischen dem Auszubildenden und seinem Betrieb resultieren. Der Misfit kann auch erst im weiteren Ausbildungsverlauf durch familiäre Änderungen, gesundheitliche Probleme oder eine Schwangerschaft entstehen. Wenn der Auszubildende die betriebliche Ausbildungsqualität als Abbruchursache nennt, lässt dies auf einen (subjektiv wahrgenommenen) **Person-Organization Misfit** schließen, da die Merkmale des Ausbildungsbetriebes nicht seinen eigenen Vorstellungen entsprechen. Auch eine unzureichende Integration in das Unternehmen in Folge eines, aus Sicht des Auszubildenden, schlecht wahrgenommenen Betriebsklimas, resultiert aus einem PO Misfit. Ein Ausbildungsabbruch im Bereich der berufswahlbezogenen Gründe, ist auf einen **Person-Vocation Misfit** zurückzuführen, wenn der Abbruch aus einer fehlenden Übereinstimmung der Fähigkeiten und Fertigkeiten mit den allgemeinen Anforderungen des Berufes (demands-abilities Misfit) resultiert. Dies kann sowohl im betrieblichen, als auch im schulischen Bereich zu einer Unter- oder Überforderung des Auszubildenden führen, wenn dieser, unabhängig von den spezifischen Eigenschaften der Berufsschule oder des Ausbildungsbetriebes, mit den allgemeinen Anforderungen des Ausbildungsberufes Schwierigkeiten hat. Auch im persönlichen Bereich kann ein Ausbildungsabbruch auf einen PV Misfit basieren, wenn bei dem Auszubildenden gesundheitliche Probleme in Verbindung mit dem Ausbildungsberuf (bspw. Allergien) auftreten. Auch im Bereich des **Person-Job Fits** können Leistungsschwierigkeiten des Auszubildenden auftreten, wenn die übertragenen Aufgaben nicht mit der Ausbildungsordnung übereinstimmen. Die dann an den Auszubildenden gestellten Anforderungen können entweder zu einer Unter- oder Überforderung führen, wenn diese nicht mit seinen Fähigkeiten übereinstimmen (demands-abilities Misfit). Auch eine mangelnde Motivation des Auszubildenden kann aus einem

¹⁹⁷ Vgl. ebenda, S. 20.

¹⁹⁸ Vgl. Schöngen, K. (2003b), a.a.O., S. 10; vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (2001), a.a.O., S. 47; vgl. Ernst, V., Spevacek, G. (2012), a.a.O., S. 14.

Misfit in diesem Bereich resultieren, wenn seine Bedürfnisse (needs) nicht durch die Eigenschaften der Arbeitsstelle (supplies) befriedigt werden. Im persönlichen Bereich kann ein needs-supplies Misfit dann zu einem Ausbildungsabbruch führen, wenn der Jugendliche seinen finanziellen Bedarf (needs) nicht durch die Ausbildungsvergütung (supplies) decken kann. Bei einem **Person-Person Misfit** sind vor allem Konflikte Ursache für einen Ausbildungsabbruch. Diese können sowohl in dem betrieblichen Bereich mit dem Ausbilder oder Betriebsinhaber (PS Misfit), als auch im Zusammenhang mit Mitschülern in der Berufsschule auftreten. Ein wahrgenommener PS Misfit mit dem Ausbilder kann auch durch unzureichende pädagogische Fähigkeiten entstehen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass ein Lehrvertragsauflösung selten auf einen einzigen Grund zurückzuführen ist. Es handelt sich vielmehr um komplexe Problemsituationen mit Faktoren aus mehreren Bereichen.¹⁹⁹ In Tabelle 1 sind die in diesem Kapitel aufgeführten möglichen Gründe einer Lehrvertragsauflösung dargestellt.

Tabelle 1: Ursachen eines Ausbildungsabbruchs

Quelle: eigene Darstellung

Betriebliche Ursachen		Persönliche Ursachen	Berufswahlbezogene Ursachen	Schulische Ursachen
<ul style="list-style-type: none"> • Generelle Passungsprobleme • Konflikte 		<ul style="list-style-type: none"> • Wiederholung Marginalität/Stigma 	<ul style="list-style-type: none"> • verfehlte Berufswahl 	<ul style="list-style-type: none"> • Überforderung/ Unterforderung
<p>Aus Sicht des Auszubildenden</p> <ul style="list-style-type: none"> • mangelnde pädagogische Fähigkeiten des Ausbildungspersonals • unzureichende Ausbildungsqualität → mangelnde Vermittlung von Ausbildungsinhalten → ausbildungsfremde Tätigkeiten → regelmäßige Überstunden • Überforderung/ Unterforderung • schlechtes Betriebsklima → Mobbing → Diskriminierung → sex. Belästigung 	<p>Aus Sicht des Ausbilders</p> <ul style="list-style-type: none"> • mangelnde Motivation/ Desinteresse des Auszubildenden • fehlende Ausbildungsreife (unzureichende Kompetenzen des Auszubildenden) • Fehlverhalten des Auszubildenden • Fusion/ Verlagerung/ Insolvenz 	<ul style="list-style-type: none"> • familiäre Probleme/ Veränderungen • finanzielle Schwierigkeiten • gesundheitliche Probleme → in Verbindung mit dem Ausbildungsverhältnis → unabhängig von dem Ausbildungsverhältnis • Schwangerschaft • Drogen-/Suchtprobleme • Kriminalität 	<ul style="list-style-type: none"> • Nichterreichen des Wunschberufes • falsche Vorstellungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfungsangst • mangelnde Qualität der Berufsschule • fehlende Motivation • Leistungsschwierigkeiten • Konflikte mit Berufsschullehrern/ Mitschülern

¹⁹⁹ Vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (2001), a.a.O., S. 1; vgl. Schöngen, K. (2003b), a.a.O., S. 7; vgl. Böhlinger, S. (2003), a.a.O., S. 229.

Die Wahrnehmung, welche Gründe letztendlich ausschlaggebend für den Ausbildungsabbruch waren, unterscheidet sich zwischen Auszubildenden und Ausbilder. Die Betriebe sehen die Hauptgründe in der mangelnden Ausbildungsreife (Leistungsbreitschaft und -fähigkeit) der Auszubildenden, falschen Vorstellungen von dem Beruf und in privaten Problemen. Die Auszubildenden beschreiben als Abbruchursache häufig betriebliche Gründe wie Konflikte mit Ausbildern oder Betriebsinhabern und eine unzureichende Ausbildungsqualität.²⁰⁰ Diese ambivalenten Aussagen resultieren einerseits aus einer unterschiedlichen Situationswahrnehmung. Diese Wahrnehmung wird durch die unterschiedlichen (Erwerbs)Biographien, Sozialisationsprozesse, unterschiedliche Selbst- und Weltbilder und damit verbundene unterschiedlicher Interpretationsschemata der Auszubildenden und Ausbilder beeinflusst. Andererseits sind die unterschiedlichen Beschreibungen auf eine Rechtfertigung des eigenen Handelns und einer schlüssigen Darstellung des Geschehens zurückzuführen. Es spiegelt eine subjektive Ursachenbeschreibung wider, die auch auf gegenseitigen Schuldzuweisungen basieren kann.²⁰¹

4 Folgen von Ausbildungsabbrüchen

Eine Lehrvertragslösung hat Auswirkungen auf den Ausbildungsbetrieb und den Jugendlichen selbst. Summiert man die Zahl der Lehrvertragslösungen ergeben sich auch gesamtwirtschaftliche Folgen.

4.1 Folgen für den Auszubildenden

Die Bedeutung einer Lehrvertragsauflösung für den Jugendlichen hängt von den Gründen für die Vertragslösung und dem Verbleib nach dieser ab. Ein Ausbildungsabbruch kann für den Jugendlichen dann als Chance betrachtet werden, wenn es sich um eine Korrektur der Berufswahl handelt und die Ausbildung ohne längere Pause in einem anderen Berufsfeld fortgesetzt werden kann.²⁰² Der Einstieg in ein neues Ausbildungsverhältnis kann dann als Neuanfang betrachtet werden.²⁰³ Auch wenn der Ausbildungsvertrag aufgrund falscher beruflicher Vorstellungen des Jugendlichen gelöst wurde, ermöglichen die heutzutage großen individuellen Gestaltungs- und Handlungsmöglichkeiten

²⁰⁰ Vgl. Hauschildt, U. et al. (2012), a.a.O., S. 15; vgl. Uhly, A. (2015), a.a.O., S. 73 vgl. Bohlinger, S. (2003), a.a.O., S. 226.

²⁰¹ Vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (2001), a.a.O., S. 1 und vgl. Bohlinger, S. (2003), a.a.O., S. 280.

²⁰² Vgl. Beicht, U., Walden, G. (2013), a.a.O., S. 2.

²⁰³ Vgl. Schmid, E. (2010), a.a.O., S. 15.

eine Neuorientierung des Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt.²⁰⁴ Wenn ein Ausbildungsabbruch ohne einen Berufsfeldwechsel stattfindet, sind die negativen Folgen für den Auszubildenden dann minimal, wenn die Ausbildung direkt im Anschluss an die Lehrvertragsauflösung in einem anderen Betrieb fortgesetzt werden kann und die bisherige Ausbildungszeit angerechnet wird.²⁰⁵ Ein solcher Berufs- oder Betriebswechsel im Sinne eines horizontalen Abbruchs kann für viele Jugendliche eine Erleichterung sein²⁰⁶ und mit einem Erfahrungs- und Motivationsgewinn einhergehen. Aus einem Lehrvertragswechsel kann auch eine bessere Selbsteinschätzung des Jugendlichen resultieren, wenn der Jugendliche durch die Lehrvertragsauflösung erkannt hat, wo seine Stärken und Schwächen liegen.²⁰⁷ Jugendliche, die nach der Lehrvertragsauflösung das Berufsfeld wechselten, sind einige Monate nach dem Ausbildungsabbruch deutlich zufriedener als zuvor, da sie ihre neue Ausbildung als vielseitiger und weniger belastend beschreiben.²⁰⁸

Allerdings gelingt es nicht allen Jugendlichen, direkt nach der Lehrvertragsauflösung in ein neues Ausbildungsverhältnis einzumünden. Es folgt eine Phase der Umorientierung, in der häufig wertvolle Ausbildungszeit verloren geht und sich der Eintritt in die Erwerbstätigkeit nach hinten verschiebt, wodurch ein Bruch in der Erwerbsbiographie der Jugendlichen entsteht.²⁰⁹ Die Vertragslösung kann als negatives Signal im folgenden Bewerbungsverfahren gewertet werden und somit den Wiedereinstieg in ein neues Ausbildungsverhältnis erschweren.²¹⁰ Die Lehrvertragsauflösung führt in dieser Phase ohne eine neue Ausbildungsstelle zu einem Verlust der Tagesstruktur und dem Verlust von sozialen Netzwerken aus Kollegen und Mitschülern. Dadurch können psychosomatische Beschwerden wie Schlafstörungen, Kopfschmerzen, häufige Müdigkeit oder Übel-

²⁰⁴ Vgl. ebenda, S. 216.

²⁰⁵ Vgl. Schöngen, K. (2003b), a.a.O., S. 12, S.16.

²⁰⁶ Vgl. Masdonati, J., Lamamra, N.: Prävention und Begleitung vorzeitiger Abbrüche in der dualen Berufsbildung, in: C. Baumeler, B.-J. Ertelt, A. Frey (Hrsg.): Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung, Landau 2012, S. 107–121, S. 110.

²⁰⁷ Vgl. Lamamra, N., Masdonati, J. (2008), a.a.O., S. 13 und vgl. Bohlinger, S.: Ausbildungsabbruch - Forschungsstand eines bildungspolitischen Problemfelds, in: S. Bohlinger, K. Jenewein (Hrsg.): Ausbildungsabbrecher - Verlierer der Wissensgesellschaft? Konzepte, Risiken und Chancen aktueller Handlungsansätze aus der Berufsbildungsforschung und -praxis, Bielefeld 2002, S. 27–37, S. 33.

²⁰⁸ Vgl. Schmid, E., Stalder, B. E.: Warum Jugendliche den Lehrberuf wechseln, in: Panorama. Bildung, Beratung, Arbeitsmarkt, 22. Jg. (2008), H. 1, S. 10–11, S. 11.

²⁰⁹ Vgl. Schöngen, K.: Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? Ergebnisse einer Befragung, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 32. Jg. (2003a), H. 5, S. 35–39, S. 35; vgl. Hauschildt, U. et al. (2012), a.a.O., S. 16; vgl. Greilinger, A. (2013), a.a.O., S. 14 f. vgl. Ernst, V., Spevacek, G. (2012), a.a.O., S. 4.

²¹⁰ Vgl. Uhly, A. (2015), a.a.O., S. 46.

keit auftreten. Die Lehrvertragsauflösung ohne Perspektive kann in letzter Konsequenz auch zu einem Konsum illegaler Drogen, Alkohol, Nikotin oder Medikamenten führen. Die Jugendlichen beanspruchen dann häufig psychotherapeutische, psychologische oder sozialpädagogische Hilfe.²¹¹ Die Lehrvertragsauflösung wird für den Jugendlichen vor allem dann problematisch, wenn es sich um einen Abbruch nach unten handelt, also keine neue Berufsausbildung aufgenommen wird, sondern ein endgültiger Ausstieg aus der beruflichen Bildung erfolgt. Der Abschluss einer Berufsausbildung ist eine wichtige Voraussetzung für die Teilhabe am Arbeitsmarkt. Ohne eine solche berufliche Ausbildung erhöht sich das Risiko, dass die Jugendlichen unzureichend gebildet bzw. bildungsarm bleiben und somit in die Arbeitslosigkeit münden.²¹² Dies kann bei den Jugendlichen zu einem Gefühl des Scheiterns führen und wird dann verstärkt, wenn das Nichterfüllen der Erwartungen von der Familie oder anderen nahestehenden Personen zu deren Entzug von Anerkennung führt.²¹³ Neben dieser Verringerung des Selbstwertgefühls führt ein Abbruch nach unten aber auch zu einer Verringerung sozialer Teilhabechancen, woraus ein gesellschaftlicher Rückzug und soziale Ausgrenzung resultieren können.²¹⁴ Selbst wenn es den Jugendlichen gelingt, ohne Berufsausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis zu gelangen, sind dies oftmals nur Hilfstätigkeiten oder Arbeitsplätze mit einem hohen Arbeitsplatzrisiko, schlechten Arbeitsbedingungen und begrenztem Zugang zu betriebsinternen Weiterbildungen oder Beförderungen, woraus langfristig Einkommenseinbußen resultieren.²¹⁵

Ende November 2012 wurden 183 Jugendliche mit einer vorzeitigen Vertragslösung in der Region der Handwerkskammer Pfalz postalisch befragt. Dabei beurteilten 46,5 Prozent der Jugendlichen ihre berufliche Situation nach der Vertragslösung als „deutlich besser“ und 16,3 Prozent als „etwas besser“. Dagegen bewerteten 8,1 Prozent der befragten Jugendlichen ihre berufliche Situation als „etwas schlechter“ und 18 Prozent als „deutlich schlechter“. Die restlichen 11 Prozent beschreiben ihre berufliche Situation nach der Vertragslösung als „unverändert“.²¹⁶ Dies macht deutlich, dass eine Lehrvertragslösung für den Jugendlichen nicht per se als schlecht bewertet werden kann und

²¹¹ Vgl. Schmid, E. (2010), a.a.O., S. 100, S.140.

²¹² Vgl. Funcke, A., Giesecke, J., Oberschachtsiek, D. (2010), a.a.O., S. 19.

²¹³ Vgl. Klaus, S. (2012), a.a.O., S. 215.

²¹⁴ Vgl. Funcke, A., Giesecke, J., Oberschachtsiek, D. (2010), a.a.O., S. 20.

²¹⁵ Vgl. Frey, A., Rodler, B.: Qualifizierung von Berufsbildungspersonal zur Prävention von Lehrabbrüchen, Bonn 2012, S. 2 und vgl. Deuer, E. (2003), a.a.O., S. 20.

²¹⁶ Vgl. Mischler, T.: Abbruch oder Neuorientierung? Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen im Handwerk, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 43. Jg. (2014), H. 1, S. 44–48, S. 47.

somit in jedem Fall zu verhindern ist. Gerade Abbrüche nach oben oder horizontale Abbrüche können zu einer Verbesserung der beruflichen Situation des Jugendlichen führen.²¹⁷ Verschiedene Studien zeigen, dass rund jeder zweite Jugendliche nach einer Lehrvertragsauflösung erneut eine betriebliche Ausbildung aufnimmt, es sich bei der Lehrvertragslösung also um einen horizontalen Abbruch handelte.²¹⁸ Je früher die Vertragslösung stattfand, desto eher gelang es den Jugendlichen in ein neues Ausbildungsverhältnis zu wechseln. Vor allem bei einem Abbruch in der Probezeit, kann dies darauf zurückzuführen sein, dass es am Anfang eines Ausbildungsjahres noch unbesetzte Stellen auf dem Ausbildungsmarkt gibt und die Jugendlichen dadurch eher einen neuen Ausbildungsplatz finden.²¹⁹ Auch ein hoher Schulabschluss des Jugendlichen beeinflusst die Chance positiv, in eine neue Ausbildung einzumünden.²²⁰ Ebenfalls gelang es Jugendlichen, die ihren Ausbildungsvertrag selbst aufgelöst hatten eher, weiterhin im dualen System beschäftigt zu bleiben als Jugendliche, die von ihrem Ausbildungsbetrieb gekündigt wurden.²²¹ Rund jeder sechste Jugendliche, der nach einer Lehrvertragsauflösung kein neues Ausbildungsverhältnis aufnahm, befand sich mit der Aufnahme eines Studiums oder dem Besuch einer (weiterführenden) Schule weiterhin im Bildungssystem.²²² Nach Feß handelte es sich also bei rund zwei Drittel der Jugendlichen entweder um einen horizontalen Abbruch der Ausbildung oder um einen Abbruch nach oben und führte somit nicht zu einer schlechteren beruflichen Situation der Jugendlichen. Allerdings mündeten auch rund 17 Prozent der Jugendlichen nach einer Lehrvertragsauflösung in die Arbeitslosigkeit. Zusammen mit den restlichen Jugendlichen, die überwiegend einer Beschäftigung als un-/angelernte Arbeitskraft nachgehen, liegt bei diesen Jugendlichen ein Abbruch nach unten und somit eine Verschlechterung der beruflichen Situation nach einer Lehrvertragsauflösung vor.²²³

²¹⁷ Vgl. Schmid, E. (2010), a.a.O., S. 219.

²¹⁸ Vgl. Schöngen, K. (2003b), a.a.O., S. 12; vgl. Greilinger, A. (2013), a.a.O., S. 42 f.; vgl. Hauschildt, U. et al. (2012), a.a.O., S. 51 f.; vgl. Ernst, V., Spevacek, G. (2012), a.a.O., S. 4 f.

²¹⁹ Vgl. Feß, W. (1995), a.a.O., S. 29.

²²⁰ Vgl. Schöngen, K. (2003b), a.a.O., S. 13 und vgl. Ernst, V., Spevacek, G. (2012), a.a.O., S. 7–9.

²²¹ Vgl. Schöngen, K. (2003b), a.a.O., S. 12 und vgl. Ernst, V., Spevacek, G. (2012), a.a.O., S. 10.

²²² Vgl. Schöngen, K. (2003b), a.a.O., S. 12; vgl. Ernst, V., Spevacek, G. (2012), a.a.O., S. 4 f.; vgl. Greilinger, A. (2013), a.a.O., S. 42 f.; vgl. Ernst, V., Spevacek, G. (2012), a.a.O., S. 4 f.

²²³ Vgl. Schöngen, K. (2003b), a.a.O., S. 12; vgl. Greilinger, A. (2013), a.a.O., S. 42 f.; vgl. Hauschildt, U. et al. (2012), a.a.O., S. 51 f.; vgl. Ernst, V., Spevacek, G. (2012), a.a.O., S. 4 f.

4.2 Folgen für den Ausbildungsbetrieb

Für die Betriebe bedeutet eine Lehrvertragsauflösung den Verlust einer Arbeitskraft und demnach eine geringere Auslastung der Ausbildungskapazität.²²⁴ Um diesen Verlust auszugleichen, muss der Ausbildungsbetrieb seine Ausbildungsplanung revidieren und ein erneutes Auswahlverfahren einleiten.²²⁵ In der bereits beschriebenen Erhebung der Handwerkskammer für München und Oberbayern wurden 841 Betriebe nach einer Lehrvertragsauflösung befragt, in wieweit sie einen Ausbildungsplatz nach einer Lehrvertragsauflösung wieder neu besetzen konnten. Lediglich 13 Prozent der Betriebe konnten die Ausbildungsstelle nach kurzer Zeit wieder neu besetzen. Die Mehrheit der Ausbildungsplätze (42 Prozent) konnte erst im nächsten Ausbildungsjahr neu besetzt werden. 43 Prozent der Betriebe hatten zum Zeitpunkt der Befragung die Ausbildungsplatzstelle nicht wieder neu besetzt, 26 Prozent davon planten dies jedoch in Zukunft. Dahingegen werden 17 Prozent der Betriebe die Ausbildungsstelle nicht mehr neu vergeben.²²⁶ Neben der Besetzung der konkreten Ausbildungsstelle wirkt sich eine Lehrvertragsauflösung auch im Allgemeinen auf die Anzahl der Neueinstellungen von Auszubildenden aus.²²⁷ Die sinkende Ausbildungsbereitschaft kann auf Enttäuschung und Demotivation des Ausbildungspersonals zurückzuführen sein. Sie können nach einer Lehrvertragslösung an ihrem Rollenverständnis und pädagogischen Fähigkeiten zweifeln.²²⁸ Auch die hohen Kosten für einen neuen Personalauswahlprozess und der Verlust der bereits investierten Kosten können die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe negativ beeinflussen. Diese Kosten können in drei unterschiedliche Kategorien eingeteilt werden. Die fixen Kosten beschreiben Kosten, die bei einer Vertragslösung gänzlich verfallen (bspw. die investierten Kosten zur Rekrutierung des Auszubildenden). Jahresfixe Kosten fallen immer zu Beginn eines Ausbildungsjahres an (bspw. Anlage- und Sachkosten, Kosten für Lehrmaterialien, Arbeitskleidung). Variable Kosten beschreiben Kosten, die während der Ausbildung monatlich anfallen, jedoch bei einer Vertragslö-

²²⁴ Vgl. Böge, H.-H. et al.: "Regionale Ausbildungsbetreuung" - Ein Projekt des Landes Schleswig-Holstein, in: S. Bohlinger, K. Jenewein (Hrsg.): *Ausbildungsabbrecher - Verlierer der Wissensgesellschaft? Konzepte, Risiken und Chancen aktueller Handlungsansätze aus der Berufsbildungsforschung und -praxis*, Bielefeld 2002, S. 73–83, S. 79 und vgl. Haber, I. et al.: *Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien*. Band 6 der Reihe *Berufsbildungsforschung*, Bielefeld 2009, S. 7.

²²⁵ Vgl. Frey, A., Ertelt, B.-J., Balzer, L. (2012), a.a.O., S. 46.

²²⁶ Vgl. Greilinger, A. (2013), a.a.O., S. 50 f.

²²⁷ Vgl. Gerhards, C., Mohr, S., Troltsch, K.: *Unbesetzte Ausbildungsstellen und vorzeitig gelöste Verträge: Beeinträchtigen sie die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben?*, in: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 42. Jg. (2013), H. 4, S. 20–24, S. 24.

²²⁸ Vgl. Bohlinger, S. (2003), a.a.O., S. 50.

sung enden (z.B. die Ausbildungsvergütung). Die Bruttokosten setzen sich also bei einer Vertragslösung innerhalb des ersten Ausbildungsjahres aus den fixen Kosten, den jahresfixen Kosten des ersten Ausbildungsjahres und den monatlichen variablen Kosten zusammen. Mit steigendem Ausbildungsjahr kommen entsprechend die jeweils jahresfixen und variablen Kosten hinzu. Zur Errechnung der Nettokosten werden dann die Erträge, die der Auszubildende im Rahmen seiner produktiven Mitarbeit im Unternehmen erwirtschaftet, von den Bruttokosten abgezogen. Im Durchschnitt fallen bis zu einer Vertragslösung Bruttokosten von 16.218 Euro und Erträge von 9.392 Euro an, wodurch sich bis zu einer Vertragslösung durchschnittliche Nettokosten von 6.826 Euro ergeben. Werden diese Nettokosten nun auf alle Vertragslösungen hochgerechnet, ergaben sich im Jahr 2007 insgesamt Kosten in Höhe von ca. 580 Mio. Euro für die betroffenen Betriebe.²²⁹ Neben dem personellen und finanziellen Verlust durch eine Lehrvertragslösung können die Betriebe auch einen Imageverlust erleiden, wenn sich Lehrvertragslösungen häufen. Dieser kann sich nicht nur nach außen in Form von Reputationsschäden äußern, sondern auch das Betriebsklima schädigen.²³⁰

4.3 Folgen für die Gesamtwirtschaft und die Gesellschaft

Die gesamtwirtschaftlichen Folgen ergeben sich aus der Summe aller Vertragslösungen. Wie in Kapitel 4.2 beschrieben, kann ein Ausbildungsabbruch zu einer sinkenden Ausbildungsbereitschaft der Betriebe führen. Daraus resultiert ein sinkendes Angebot an Ausbildungsplätzen, wodurch sich der Ausbildungsmarkt aus Sicht der Jugendlichen verschlechtert. Im Jahr 2004 gingen in Folge von Ausbildungsabbrüchen allein im deutschen Handwerk schätzungsweise 10.600 Ausbildungsplätze verloren, da diese nicht wieder neu besetzt wurden.²³¹ Auf der anderen Seite erhöhen Jugendliche, die nach einer Vertragslösung erneut eine Ausbildung im dualen System anstreben, die gesamtwirtschaftliche Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Dies führt zu einer Verschlechterung der Angebots-Nachfrage-Relation am Ausbildungsmarkt, wodurch die Wahlmög-

²²⁹ Vgl. Lemmermann, H., Wenzelmann, F.: Betriebliche Kosten von Vertragslösungen, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 41. Jg. (2012), H. 5, S. 4–5, S. 4 f.

²³⁰ Vgl. Weiß, R.: Ausbildungsabbruch - eine Herausforderung für die betriebliche Berufsausbildung, in: S. Bohlinger, K. Jenewein (Hrsg.): Ausbildungsabbrecher - Verlierer der Wissensgesellschaft? Konzepte, Risiken und Chancen aktueller Handlungsansätze aus der Berufsbildungsforschung und -praxis, Bielefeld 2002, S. 5–16, S. 9 und vgl. vgl. Bohlinger, S. (2002b), a.a.O., S. 33.

²³¹ Vgl. Jenewein, K.: Das Problem des Ausbildungsabbruchs in den kleinen und mittleren Unternehmen. Indikator für mangelnde Ausbildungsfähigkeit von Auszubildenden oder für mangelnde Ausbildungsfähigkeit der Wirtschaft? 2006, S. 7.

lichkeiten für andere Ausbildungsstellensuchenden eingeschränkt werden.²³² Vor allem wenn es sich bei einer Vertragslösung um einen Abbruch nach unten handelt und der Jugendliche demnach keiner Beschäftigung mehr nachgeht, hat dies Auswirkungen auf die gesamtwirtschaftliche Belastung. Die arbeitslosen Jugendlichen beziehen dann Sozialleistungen in Form von Arbeitslosengeld. Auf der anderen Seite entgehen dem Staat infolge eines Abbruchs nach unten Steuereinnahmen und Sozialversicherungsbeiträge. Die dadurch entstehende finanzielle Lücke muss durch die gesamte Volkswirtschaft ausgeglichen werden. Da sich eine Vertragslösung, vor allem wenn sie in die Arbeitslosigkeit mündet, aber auch negativ auf die Gesundheit des Jugendlichen auswirken kann (vgl. Kapitel 4.1), steigen die Kosten im Gesundheitswesen an.²³³ Des Weiteren verschärft ein Ausbildungsabbruch ohne nachgehende Beschäftigung die Problematik des Fachkräftemangels und der Jugendarbeitslosigkeit.²³⁴

4.4 Zusammenfassung

Die Bewertung der Folgen einer Lehrvertragsauflösung für den Jugendlichen ist im Wesentlichen von dessen Verbleib nach dem Ausbildungsabbruch abhängig. Eine Verbesserung der Situation erfolgt vor allem bei horizontalen Abbrüchen oder Abbrüchen nach oben. Ein Abbruch nach unten führt jedoch i.d.R. zu einem Ausstieg aus der beruflichen Qualifizierung, wodurch die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben eingeschränkt werden kann. Für den Betrieb hat eine Lehrvertragsauflösung weitestgehend negative Folgen, da sie einen personellen und finanziellen Verlust darstellt und auch zu Imageschäden führen kann. Durch die Lehrvertragsauflösung konnte das betriebliche Ziel der Berufsausbildung, nämlich die Sicherung bedarfsgerecht ausgebildeter Nachwuchskräfte (vgl. Kapitel 2.1), nicht erreicht werden. Die gesamtwirtschaftlichen Folgen ergeben sich aus einer sinkenden Ausbildungsbereitschaft der Betriebe und der daraus resultierenden verschlechterten Arbeitsmarktlage. Außerdem steigt die gesamtwirtschaftliche Belastung bei einem Abbruch nach unten, da die Sozialleistungen steigen und dem Staat Steuereinnahmen und Sozialversicherungsbeiträge entgehen.

²³² Vgl. Deuer, E. (2012), a.a.O., S. 62 und vgl. ders. (2003), a.a.O., S. 20.

²³³ Vgl. Neumann, M., Schmidt, J., Werner, D.: Die Integration Jugendlicher in Ausbildung und Beschäftigung. Probleme, Programme und Reformpotentiale, Köln 2010, S. 63, S.82 f.

²³⁴ Vgl. Krekel, E. M., Ulrich, J. G. (2009), a.a.O., S. 5 und vgl. Greilinger, A. (2013), a.a.O., S. 14.

5 Empirische Erhebung

Im Rahmen dieser Arbeit wurde eine empirische Erhebung vorgenommen, um die theoretischen Inhalte zu fundieren. Gegenstand der Erhebung ist eine quantitative Befragung mit dem Ziel, die Ursachen und Motive von Vertragslösungen aus Sicht der Auszubildenden zu konkretisieren, um daraus präventive Maßnahmen zur zukünftigen Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen abzuleiten.

5.1 Vorgehen der empirischen Erhebung

Die Erhebung der Daten erfolgte mit Hilfe zweier Fragebögen, die auf Basis einer Online-Plattform erstellt wurden. Ein Fragebogen (siehe Anhang 3) richtete sich dabei an Auszubildende, die sich während des Erhebungszeitraumes noch in ihrer Ausbildung befanden, jedoch über eine vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nachdachten (im Folgenden „FB Auszubildende“). Der zweite Fragebogen (siehe Anhang 2) spezialisierte sich auf Jugendliche, deren Ausbildungsverhältnis bereits vorzeitig beendet wurde (im Folgenden „FB Ausbildungsabbrecher“). Die Zielgruppe konnte den Fragebogen dabei über einen Internetlink auf die Online-Plattform aufrufen und ausfüllen. Der Link zum Fragebogen wurde auf Social Media-Plattformen wie Facebook oder verschiedenen Internetforen veröffentlicht, um einen bundesweiten Rücklauf zu generieren. Zusätzlich wurden beide Fragebögen sowohl von den Ausbildungsberatern der HWK Heilbronn und HWK Mittelfranken, als auch von dem Präventionsprojekt „Bleib dran“ (vgl. Kapitel 6.2.2) in Gesprächen mit (ehemaligen) Auszubildenden eingebunden. Außerdem wurde der FB Auszubildende von der Kampagne „gut ausgebildet“, die vom Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg gefördert wird, an ca. 3.000 Auszubildende per E-Mail weitergeleitet. Die Befragung erfolgte im Oktober 2015 und weist somit das Forschungsdesign einer Querschnittsanalyse auf.

5.2 Aufbau der empirischen Erhebung

Der erste Teil beider Fragebögen umfasste allgemeine Informationen zur (gelösten) Ausbildung, wie beispielsweise das Berufsfeld und die Bezeichnung des Ausbildungsberufes oder die Größe des Ausbildungsbetriebes. Zusätzlich wurden im ersten Teil Angaben über die Berufsorientierung, Berufswahl und vorherige Berufserfahrungen erfragt. Zur vereinfachten Auswertung und besseren Vergleichbarkeit wurden für den ersten Abschnitt überwiegend geschlossene Fragen verwendet. Der zweite Abschnitt umfasst dann die Gründe der (möglichen) Lehrvertragsauflösung. Die Gliederung der

Gründe erfolgte dabei wie im Theorieteil dieser Arbeit nach betrieblichen, schulischen, persönlichen und berufswahlbezogenen Gründen. Für jeden dieser Bereiche wurden der Stichprobe mögliche Gründe vorgegeben, die anhand einer vierstufigen Likert-Skala bewertet werden konnten. Zusätzlich konnten die Befragten in einem freien Antwortfeld weitere (mögliche) Ursachen angeben. Bei dem FB Ausbildungsabbrecher wurde in diesem Abschnitt auch erfasst, in welchem Ausbildungsjahr die Lehrvertragslösung stattfand und durch wen diese vorgenommen wurde. Auch der folgende Abschnitt wurde nur im FB Ausbildungsabbrecher verwendet, da er Angaben über den Verbleib nach der Lehrvertragsauflösung erfasste. Der vierte Teil war Bestandteil beider Fragebögen und umfasste Maßnahmen zur Vermeidbarkeit der (möglichen) Vertragslösung. Auch hier wurde gemäß des Theorieteils zwischen Maßnahmen vor und während der Ausbildung differenziert. Die Probanden konnten dabei aus verschiedenen Vorschlägen auswählen, welche Maßnahme(n) zur Prävention bereits ergriffen wurde(n) und wie sinnvoll sie die aufgelisteten Maßnahmen zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen finden. Außerdem konnten die Befragten des FB Ausbildungsabbrecher im nächsten Abschnitt Angaben über die Folgen des Ausbildungsabbruchs machen. Beendet wurden beide Fragebögen mit persönlichen und soziodemographischen Angaben der Befragten, wie beispielsweise das Geschlecht, Geburtsjahr oder auch dem Schulabschluss. Das Ausfüllen des gesamten Fragebogens beanspruchte ca. zehn Minuten.

5.3 Ergebnisse der empirischen Erhebung

5.3.1 Beschreibung der Stichprobe

Insgesamt konnte ein Rücklauf von 119 ausgefüllten Fragebögen Auszubildende und 78 ausgefüllte Fragebögen Ausbildungsabbrecher generiert werden. Unter den Befragten der Stichprobe sind 79,1 Prozent der Jugendlichen weiblich und 19,0 Prozent männlich. Die restlichen Befragten machten keine Angaben über ihr Geschlecht. Die Überrepräsentation der weiblichen Probanden in dieser Studie lässt sich durch eine aktivere Nutzung dieser Zielgruppe der Foren zur Veröffentlichung des Fragebogens erklären. Mit 96,2 Prozent besitzen die meisten der befragten Jugendlichen die deutsche Staatsbürgerschaft, wohingegen 3,8 Prozent der Befragten eine abweichende Staatsbürgerschaft besitzen. Bei dem FB Auszubildende ist die Mehrheit der Jugendlichen (41,2 Prozent) 18 Jahre und jünger. Daraufhin folgen mit 34,4 Prozent die 19 bis 20-Jährigen und die 21 bis 22-Jährigen mit 15,7 Prozent. Zum Befragungszeitpunkt waren lediglich

3,9 Prozent 23 bis 24 Jahre alt und 7,8 Prozent 25 Jahre und älter. Bei dem FB Ausbildungsabbrecher waren dahingegen lediglich 5,4 Prozent der Befragten 18 Jahre und jünger. Fast ein Viertel der Befragten (23,2 Prozent) war zum Befragungszeitraum zwischen 19 und 20 Jahre alt und 10,7 Prozent zwischen 21 und 22 Jahre. Wiederum ein anderes Viertel der Befragten war zwischen 23 und 24 Jahre alt und die Mehrheit der Jugendlichen (36,7 Prozent) war 25 Jahre alt und älter. Dieses umgekehrte Bild resultiert aus der Tatsache, dass sich beim FB Auszubildende die Jugendlichen noch in ihrer dualen Ausbildung befinden, wohingegen beim FB Ausbildungsabbrecher diese bereits vorzeitig beendet wurde und somit auch mehrere Jahre zurückliegen kann. Außerdem sollten die Teilnehmer der Stichprobe Angaben über ihren höchsten Schulabschluss bei Beginn der Ausbildung machen. Dabei beendeten 11,3 Prozent der befragten Jugendlichen ihre Schullaufbahn mit einem (qualifizierenden) Hauptschulabschluss. Mehr als die Hälfte der Jugendlichen (58,7 Prozent) startete mit einem Realschulabschluss in die duale Berufsausbildung, wohingegen 30,1 Prozent der Befragten die (Fach-)Hochschulreife besitzen. Diese hohe Verteilung an Probanden mit Realschulabschluss oder (Fach-)Hochschulreife ist in Zusammenhang mit der hohen Beteiligung der Jugendlichen aus der Branche Wirtschaft und Verwaltung, Gesundheit und Dienstleistung (vgl. Kapitel 5.3.2) zu betrachten, da für Ausbildungsberufe in diesem Bereich höhere Anforderungen an die Jugendlichen gestellt werden. Die befragten Jugendlichen wurden auch nach der Abschlussnote bzw. Durchschnittsnote ihres höchsten Schulabschluss befragt. Die meisten Jugendlichen beendeten ihre Schullaufbahn mit guten (50,3 Prozent) oder befriedigenden (43,4 Prozent) Abschlüssen. Einen sehr guten Abschluss konnten lediglich 4,5 Prozent der Probanden erzielen, wohingegen ausschließlich 1,9 Prozent der Befragten ihre Schullaufbahn mit ausreichenden Noten beendeten.

5.3.2 Angaben zur Ausbildung

Bei der Angabe der Branche des Ausbildungsberufes zeigen sich geringe Unterschiede zwischen den Probanden des FB Auszubildende und des FB Ausbildungsabbrecher. Bei dem FB Auszubildende wurde die Branche Wirtschaft und Verwaltung mit 40,0 Prozent am häufigsten genannt, gefolgt von Berufen im Gesundheitswesen mit 14,3 Prozent. In der Dienstleistungsbranche sind dagegen 11,8 Prozent der befragten Auszubildenden tätig und in der Branche Metall/Maschinenbau 7,6 Prozent. Die restlichen angegebenen Branchen wurden nur vereinzelt genannt und sind im Anhang in Tabelle 10 aufgelistet. Auch beim FB Ausbildungsabbrecher wurden die drei Branchen Dienstleis-

tung (29,5 Prozent), Wirtschaft und Verwaltung (19,2 Prozent) und Gesundheitswesen (12,8 Prozent) am häufigsten genannt. Auch die Branche Soziales/Pädagogik wurde in dem FB Ausbildungsabbrecher von 10,26 Prozent der Probanden genannt. Tabelle 10 im Anhang bietet ebenfalls einen Überblick über die weiteren genannten Branchen. Beim FB Ausbildungsabbrecher wurde außerdem erfasst, in welchem Jahr die Lehrvertragsauflösung stattfand. Dabei wurde bei 16,2 Prozent der Befragten die Ausbildung im Jahr 2015 oder 2014 gelöst, bei der Mehrheit der Befragten (38,5%) erfolgte die Vertragslösung im Jahr 2013 oder 2012 und bei 11,5 Prozent im Jahr 2011 oder 2010. Bei weiteren 30,8 Prozent fand die Vertragslösung im Jahr 2008 oder früher statt. Die Fragebögen erfassten außerdem die Berufsorientierung der Stichprobe vor Ausbildungsbeginn. Hier ergibt sich ein ähnliches Bild bei den beiden Fragebögen. Mehr als die Hälfte aller Probanden beider Fragebögen haben vor Beginn der Ausbildung ein mindestens einwöchiges Praktikum in demselben Berufsfeld der Ausbildung absolviert. Außerdem waren 23,7 Prozent beim FB Auszubildende und 26,6 Prozent beim FB Ausbildungsabbrecher das Berufsfeld der Ausbildung bekannt, da die Eltern oder nähere Verwandte zum Befragungszeitraum in demselben Berufsfeld tätig waren. Jedem fünften Jugendlichen beider Fragebögen wurde bei einer Berufsberatung ein Ausbildungsberuf in demselben Berufsfeld wie der jetzigen bzw. der gelösten Ausbildung empfohlen. Allerdings entschieden sich auch 14,4 Prozent des FB Auszubildende und 12,8 Prozent des FB Ausbildungsabbrecher gegen die Empfehlung der Berufsberatung, da der derzeitige bzw. der gelöste Ausbildungsberuf in einem anderen als dem empfohlenen Berufsfeld stattfindet bzw. stattfand. 17,8 Prozent (FB Auszubildende) bzw. 23,1 Prozent (FB Ausbildungsabbrecher) haben vor der (gelösten) Ausbildung weder ein Praktikum absolviert noch an einer Berufsberatung teilgenommen. Die Wahl des Ausbildungsberufes wurde aber nicht nur durch ein vorheriges Praktikum oder der Berufsberatung beeinflusst. Bei der Frage nach den ausschlaggebenden Gründen für die damalige Wahl des Ausbildungsberufes gab beim FB Ausbildungsabbrecher fast jeder fünfte Befragte (19,2%) an, damals keine anderen Jobangebote gehabt zu haben. Außerdem begründeten 9,0 Prozent der Befragten ihre damalige Entscheidung mit „meine Eltern/Familie wollte/n das so“. Demnach bewerteten auch 9,0 Prozent der Befragten bei diesem Fragebogen die Aussage „Der Ausbildungsberuf war mein Wunschberuf“ mit „trifft nicht zu“. Jeder vierte Jugendliche beantwortete diese Frage mit „trifft eher nicht zu“. Bei den restlichen Jugendlichen fand die gelöste Ausbildung in ihrem Wunschberuf

statt („trifft eher zu“ bei 21,8 Prozent und „trifft zu“ bei 42,3 Prozent). 82,1 Prozent der Befragten des FB Ausbildungsabbrecher machten vor der gelösten Ausbildung keine anderen Ausbildungs- oder Studienerfahrungen. 10,3 Prozent der Befragten hatten vor der gelösten Ausbildung eine andere Ausbildung begonnen, diese jedoch ebenfalls nicht beendet. Beide Fragebögen umfassten außerdem Angaben zum Ausbildungsbetrieb, in dem die Ausbildung stattfand bzw. stattfindet. Sowohl beim FB Auszubildende als auch beim FB Ausbildungsabbrecher findet bzw. fand die Ausbildung bei jedem fünften Befragten in einem Kleinstbetrieb mit weniger als zehn Mitarbeitern statt. Der weitere Anteil der Betriebsgrößenklassen unterscheidet sich nach den Angaben der beiden Befragungsgruppen. Bei dem FB Ausbildungsabbrecher fand die Ausbildung mehrheitlich (37,2 Prozent) in einem Kleinbetrieb (10-49 Mitarbeiter) statt. 16,7 Prozent der Befragten waren in einem Betrieb mit 50-99 Mitarbeitern beschäftigt. Bei lediglich 7,7 Prozent beschäftigte der Ausbildungsbetrieb 100-499 Mitarbeiter, wohingegen 16,7 Prozent der Befragten in einem Betrieb mit mehr als 500 Mitarbeitern beschäftigt waren. Bei dem FB Auszubildende ist die Mehrheit der Befragten (jeder Dritte) in einem Betrieb mit 100-499 Mitarbeitern beschäftigt. Bei 12,7 Prozent findet die Ausbildung in einem Kleinbetrieb (10-49 Mitarbeiter) und bei 10,2 Prozent in einem Betrieb mit 50-99 Mitarbeitern statt. Fast jeder vierte der Jugendlichen ist hier in einem Betrieb mit mehr als 500 Mitarbeitern beschäftigt.

5.3.3 Ursachen des Ausbildungsabbruchs

Sowohl im FB Auszubildende als auch im FB Ausbildungsabbrecher konnten die Teilnehmer Angaben über die Ursachen der (möglichen) Lehrvertragsauflösung anhand einer Likert-Skala bewerten. Bei dem FB Ausbildungsabbrecher wurden die Probanden zusätzlich darüber befragt, zu welchem Zeitpunkt die Vertragslösung stattfand und auf wessen Initiative sie erfolgte. Dabei zeigte sich, wie auch bei der Vertragslösungsquote des BBIBs, dass die Mehrheit der Vertragslösungen zu Beginn der Ausbildung stattfand. 44,4 Prozent der Teilnehmer gaben an, der Ausbildungsvertrag sei bereits während der Probezeit gelöst worden. Bei weiteren 27,0 Prozent wurde der Vertrag ebenfalls im ersten Ausbildungsjahr gelöst, jedoch nach Ende der Probezeit. Im zweiten Ausbildungsjahr wurden weitere 27,0 Prozent der Ausbildungsverträge gelöst. Unter der Stichprobe befinden sich keine Probanden, deren Ausbildungsverhältnis erst im dritten oder vierten Ausbildungsjahr gelöst wurde. Da sich die teilnehmenden Jugendlichen des FB Auszubildende noch in ihrer Ausbildung befinden, wurden diese nach ihrem

derzeitigen Ausbildungsjahr befragt. Dabei zeigen sich deutliche Differenzen zu dem FB Ausbildungsabbrecher. Nur knapp jeder fünfte Befragte (14,2%) befindet sich zum Befragungszeitpunkt noch im ersten Ausbildungsjahr. 31,9 Prozent der Auszubildenden sind zum Befragungszeitraum in zweiten Lehrjahr und mehr als die Hälfte der Auszubildenden (53,8%) befinden sich im dritten Ausbildungsjahr. Dieser Unterschied könnte darauf hindeuten, dass viele Auszubildende im höheren Lehrjahr aufgrund verschiedener Ursachen über einen Abbruch nachdenken, diesen jedoch aufgrund des nahenden Abschlusses der Ausbildung nicht realisieren. Außerdem kann dieser Wert auch auf die Verteilung der Auszubildenden in der Initiative „gut ausgebildet“ zurückgeführt werden. Bei der Frage nach der Initiative der Vertragslösung gaben mehr als zwei Drittel (68,3%) der Befragten des FB Ausbildungsabbrecher an, dass die Auflösung durch sie selbst vorgenommen wurde. Im gegenseitigen Einvernehmen mit dem Ausbildungsbetrieb wurden 23,8 Prozent der Lehrverträge gelöst und nur 7,8 Prozent der Vertragslösungen erfolgten durch den Betrieb.

5.3.3.1 Betriebliche Ursachen

Bei dem FB Auszubildende und dem FB Ausbildungsabbrecher zeigen sich deutliche Parallelen in der Reihenfolge der genannten betrieblichen Gründe einer (möglichen) Lehrvertragsauflösung. Allerdings wird auch ersichtlich, dass beim FB Ausbildungsabbrecher die betrieblichen Gründe häufiger mit trifft (eher) zu bewertet wurden, als von den Teilnehmern des FB Auszubildende. Dies kann daraus resultieren, dass bei den Teilnehmern des FB Ausbildungsabbrecher die Lehrvertragsauflösung bereits stattgefunden hat und somit abschließend eindeutige Gründe identifiziert werden konnten. Bei dem FB Auszubildende befinden sich die Probanden jedoch noch in ihrer Ausbildung und es herrscht bisher lediglich die Tendenz/der Gedanke eines Abbruchs der Ausbildung vor. Abbildung 6 gibt einen Überblick über die betrieblichen Gründe der Lehrvertragsauflösung beim FB Ausbildungsabbrecher. Aufgrund der bereits beschriebenen Parallelen befindet sich die Abbildung 15 der betrieblichen Gründe des FB Auszubildende im Anhang.

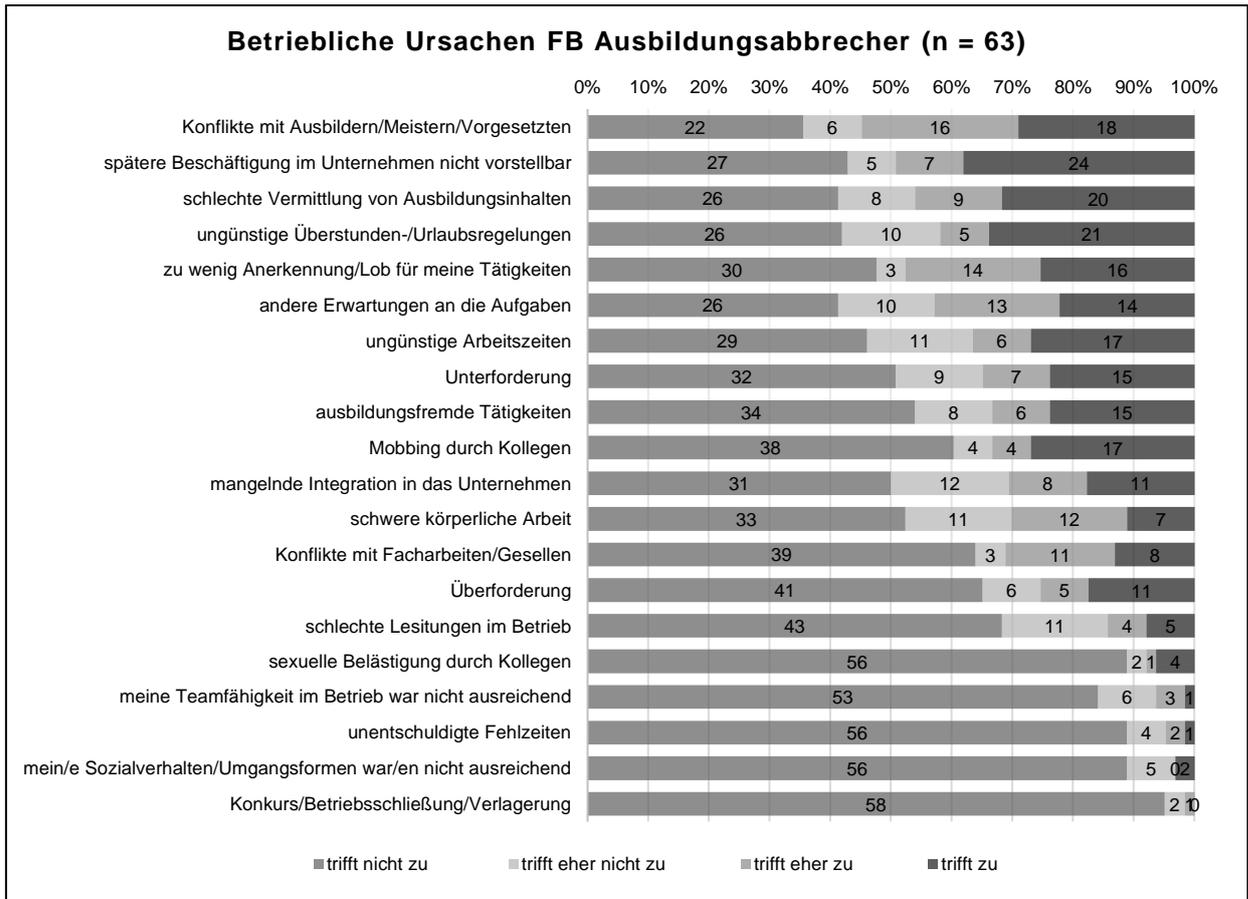


Abbildung 6: Betriebliche Ursachen FB Ausbildungsabbrecher

Quelle: Daten des FB Ausbildungsabbrecher

An erster bzw. zweiter Stelle der betrieblichen Gründe gaben die Probanden an, dass sie sich eine spätere Beschäftigung im Unternehmen nicht vorstellen können. Diese Aussage kann als Überkategorie der betrieblichen Gründe gewertet werden, da sie eine generelle Unzufriedenheit mit den betrieblichen Gegebenheiten ausdrückt. Außerdem wurden unter den weiteren drei ausschlaggebendsten betrieblichen Gründen die Fähigkeiten des Ausbilders bzw. das Verhältnis zu ihm bemängelt. Im FB Ausbildungsabbrecher gaben mehr als die Hälfte der Befragten (54,0%) an, Konflikte mit Ausbildern/Meistern/Vorgesetzten seien (mit-)verantwortlich für den Ausbildungsabbruch. Auch die schlechte Vermittlung von Ausbildungsinhalten stellen die Befragten als betriebliche Abbruchursache in den Vordergrund. Diese Ursache wird vor allem von Befragten genannt, die ihre Ausbildung in einem Kleinstbetrieb mit weniger als zehn Beschäftigten begonnen hatten (57,1%), wohingegen nur 8,3 Prozent in einem Großbetrieb mit mehr als 500 Beschäftigten die schlechte Vermittlung von Ausbildungsinhalten bemängelten. Die Jugendlichen nennen als Abbruchursache in diesem Zusammenhang

auch, dass sie zu wenig Anerkennung/Lob für ihre Tätigkeiten erhalten haben (47,6% Fragebogen Ausbildungsabbrecher und 35,7% Fragebogen Auszubildende). Viele Jugendliche bemängeln nach den bereits aufgeführten Gründen auch ungünstige Überstunden-/ und Urlaubsregelungen (41,2% FB Ausbildungsabbrecher und 30,2% FB Auszubildende), sowie ungünstige Arbeitszeiten (36,5% Fragebogen Ausbildungsabbrecher und 25,3% Fragebogen Auszubildende). Ungünstige Arbeitszeiten wurden dabei in beiden Fragebögen doppelt so häufig von (ehemaligen) Auszubildenden genannt, deren Ausbildung in einem Kleinbetrieb (weniger als 10 Beschäftigte) anstelle eines Großbetriebes stattfand bzw. stattfindet (mehr als 500 Beschäftigte). Dies kann auf die i.d.R. ausgereifteren Arbeitszeitmodelle von Großbetrieben zurückgeführt werden. Beim FB Ausbildungsabbrecher gaben 42,8 Prozent (FB Auszubildende 29,7%) der Befragten an, der (mögliche) Ausbildungsabbruch resultierte aus anderen Erwartungen an die Aufgaben in der Ausbildung. Diese Unzufriedenheit kann teilweise auch durch die Ausführung ausbildungsfremder Tätigkeiten entstehen, mit denen jeder dritte Befragte (33,3%) des FB Ausbildungsabbrecher und jeder Fünfte (21,4%) des FB Auszubildende während seiner Ausbildung konfrontiert wurde/wird. Beim FB Ausbildungsabbrecher nannte jeder zweite Befragte eines Kleinbetriebes ausbildungsfremde Tätigkeiten als Abbruchursache, wohingegen nur jeder sechste eines Großbetriebes diese Ursache angab. Dieser Effekt kann daraus resultieren, dass die Ausbildungsverläufe aufgrund der höheren Anzahl an Auszubildenden in Großbetrieben bereits standardisiert sind und deshalb weniger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichtet werden. Außerdem erfolgt die Ausbildung in Großbetrieben häufiger in einer dedizierten Ausbildungswerkstatt, wohingegen die Ausbildung in Klein(st)betrieben in den normalen Arbeitsablauf integriert wird. Aus der Beschäftigung mit ausbildungsfremden Tätigkeiten kann auch eine Unterforderung beim Auszubildenden entstehen, die 34,9 Prozent des FB Ausbildungsabbrecher und 21,6 Prozent beim FB Auszubildende als Abbruchursache angaben. Beim FB Auszubildende gaben jedoch mit 27,7 Prozent mehr Jugendliche als Abbruchursache eine Überforderung an und auch beim FB Ausbildungsabbrecher nannten 25,4 Prozent eine Überforderung als Abbruchursache. Außerdem wird beim FB Ausbildungsabbrecher deutlich, dass eine Überforderung vor allem in Großbetrieben als Abbruchursache genannt wurde (41,7%, bei Kleinbetrieben lediglich 7,1%) und eine Unterforderung vor allem in Kleinbetrieben (42,9%, bei Großbetrieben lediglich 16,7%). Dieser Effekt bestärkt auch die Annahme der häufigeren ausbildungsfremden Tätigkei-

ten in Kleinbetrieben und der daraus resultierenden Unterforderung in dieser Betriebsgrößenklasse. Des Weiteren besteht ein Zusammenhang zwischen der Überforderung und dem Ausbildungsjahr, in dem die Vertragslösung erfolgte (vgl. Tabelle 2) Bei einer Vertragslösung in der Probezeit war nur bei jedem siebten ehemaligen Auszubildenden (14,3%) eine Überforderung (mit-)verantwortlich für den Ausbildungsabbruch, wohingegen bei einer Vertragslösung im zweiten Ausbildungsjahr dies von jedem dritten Befragten (35,3%) angegeben wurde.

Tabelle 2: Kreuztabelle Überforderung und Zeitpunkt der Vertragslösung

Quelle: Daten des FB Ausbildungsabbrecher

		Zeitpunkt der Vertragslösung			Gesamt
		während der Probezeit	im 1. Ausbildungsjahr, nach der Probezeit	im 2. Ausbildungsjahr	
Überforderung	trifft (eher) nicht zu	85,7%	70,6%	64,7%	74,6%
	trifft (eher) zu	14,3%	29,4%	35,3%	25,4%
Gesamt		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Auch bei der Abbruchursache schwere körperliche Arbeit, die insgesamt von 30,2 Prozent der Befragten des FB Ausbildungsabbrecher genannt wurden, zeigt sich diese Tendenz (vgl. Tabelle 3). Wohingegen bei einer Vertragslösung während der Probezeit nur ein Viertel der Befragten schwere körperliche Arbeit als Abbruchursache angaben, gaben diesen Grund bei einer Vertragslösung im zweiten Ausbildungsjahr bereits 41,2 Prozent an.

Tabelle 3: Kreuztabelle schwere körperliche Arbeit und Zeitpunkt der Vertragslösung

Quelle: Daten des FB Ausbildungsabbrecher

		Zeitpunkt der Vertragslösung			Gesamt
		während der Probezeit	im 1. Ausbildungsjahr, nach der Probezeit	im 2. Ausbildungsjahr	
schwere körperliche Arbeit	trifft (eher) nicht zu	75,0%	70,6%	58,8%	69,8%
	trifft (eher) zu	25,0%	29,4%	41,2%	30,2%
Gesamt		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Beim FB Auszubildende gaben insgesamt nur 12,0 Prozent der Befragten schwere körperliche Arbeiten als Abbruchursache an. Außerdem wurde das Betriebsklima durch verschiedene Angaben als mögliche Abbruchursache abgefragt. Dabei zeigt sich, dass

dieses in die untere Hälfte der Abbruchursachen eingeordnet werden kann. Am häufigsten nannten die Befragten in diesem Zusammenhang Mobbing durch Kollegen (33,3% FB Ausbildungsabbrecher und 24,2% FB Auszubildende). Daraufhin folgte als Abbruchursache im Bereich des Betriebsklimas eine mangelnde Integration in das Unternehmen (30,2 Prozent FB Ausbildungsabbrecher und 21,7 Prozent FB Auszubildende). Eine mangelnde Integration in das Unternehmen wird mit 30,0 Prozent dabei im FB Auszubildende häufiger von Auszubildenden in Großbetrieben genannt, wohingegen nur 11,1 Prozent der Befragten aus Kleinbetrieben diese mangelnde Integration als Abbruchursache nannten (vgl. Tabelle 4). Dies kann auf eine unpersönlichere Arbeitsatmosphäre von Großbetrieben durch die separate Ausbildung in Ausbildungswerkstätten zurückzuführen sein.

Tabelle 4: Kreuztabelle mangelnde Integration in das Unternehmen und Anzahl der Mitarbeiter im Ausbildungsbetrieb

Quelle: Daten des FB Auszubildende

		Anzahl der Mitarbeiter im Ausbildungsbetrieb					Gesamt
		weniger als 10 Mitarbeiter	10 - 49 Mitarbeiter	50 - 99 Mitarbeiter	100 - 499 Mitarbeiter	mehr als 500 Mitarbeiter	
mangelnde Integration in das Unternehmen	keine Angabe		14,3%	11,1%	6,9%	5,0%	6,0%
	trifft (eher) nicht zu	88,9%	71,4%	66,7%	69,0%	65,0%	72,3%
	trifft (eher) zu	11,1%	14,3%	22,2%	24,1%	30,0%	21,7%
Gesamt		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Auch Konflikte mit Facharbeitern/Gesellen oder gar sexuelle Belästigung von Kollegen wurden in diesem Zusammenhang von den Auszubildenden genannt, spielen aber eher eine marginale Rolle. Deutliche Differenzen in den betrieblichen Ursachen zeigen sich hinsichtlich der Angabe, ob die Vertragslösung aufgrund Konkurs/Betriebsschließung oder Verlagerung der Betriebsstätte erfolgte. Wohingegen dies beim FB Ausbildungsabbrecher nur von einem Probanden als Abbruchursache genannt wurde, gab dies fast jeder fünfte Befragte (19,2%) des FB Auszubildende als Grund einer möglichen folgenden Lehrvertragsauflösung an. Die Kriterien, bei denen die Jugendlichen ihre eigenen Kompetenzen oder das eigene Verhalten kritisch hinterfragen könnten (schlechte Leistungen, unentschuldigte Fehlzeiten, unzureichende Teamfähigkeit oder Sozialverhalten) wurden von den Jugendlichen nur selten als (mögliche) betriebliche Abbruchursache

genannt. Zu beachten ist allerdings, dass hier keine Angaben einer Vergleichsgruppe (beispielsweise dem Ausbilder) vorliegen und die Ergebnisse daher nur die subjektive Sicht der (ehemaligen) Auszubildenden darstellen. Neben den vorgegebenen möglichen Ursachen nutzten v.a. die Befragten des FB Ausbildungsabbrecher das freie Antwortfeld, um weitere betriebliche Gründe aufzuführen. Hierbei wurden u.a. weitere Probleme mit dem Ausbilder bzw. dem Vorgesetzten aufgeführt (acht Mal) und räumliche Differenzen zwischen dem Wohnort und dem Ausbildungsbetrieb (zwei Mal) als Abbruchursache genannt. Diese weiteren Beschreibungen verdeutlichten die Komplexität eines Ausbildungsabbruchs als multikausales Phänomen.

5.3.3.2 Persönliche Ursachen

Bei den Angaben über die ausschlaggebenden persönlichen Gründe einer (möglichen) Lehrvertragsauflösung entsprechen sich beide Fragebögen hinsichtlich der Relevanz der aufgeführten Ursachen. Abbildung 7 bietet einen Überblick über die genannten persönlichen Gründe des FB Ausbildungsabbrecher. Aufgrund der Ähnlichkeit der Angaben befindet sich die Darstellung der persönlichen Gründe des FB Auszubildende im Anhang (vgl. Abbildung 16).

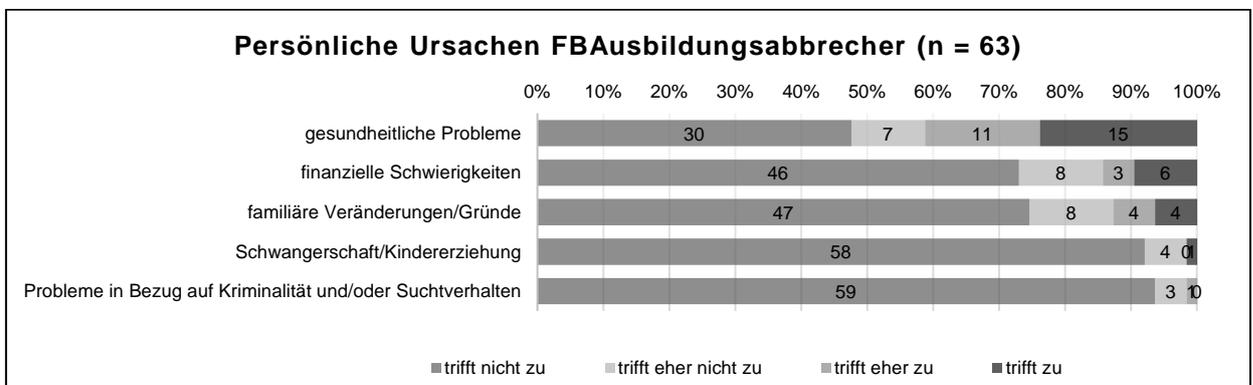


Abbildung 7: Persönliche Ursachen FB Ausbildungsabbrecher

Quelle: Daten des FB Ausbildungsabbrecher

Im Bereich der persönlichen Gründe wurden bei beiden Fragebögen am häufigsten gesundheitliche Probleme als (mögliche) Abbruchursache genannt, beim FB Auszubildenden von jedem dritten Befragten (33,7%) und beim FB Ausbildungsabbrecher von 41,3 Prozent der Befragten. Dabei zeigt sich, dass Lehrvertragsauflösungen aus gesundheitlichen Gründen mit steigendem Ausbildungsjahr zunehmen (vgl. Tabelle 5). Bei Vertragslösungen während der Probezeit wurde dieser Grund nur von 21,4 Prozent der Befragten genannt, wohingegen es bei Vertragslösungen im zweiten Ausbildungsjahr

bereits von 70,6 Prozent der Befragten genannt wurde. Eine Interpretationsmöglichkeit dieses Effektes besteht darin, dass mit steigendem Ausbildungsjahr die Anforderungen und somit die Belastungen des Auszubildenden zunehmen und dadurch vermehrt arbeitsabhängige gesundheitliche Probleme auftreten können.

Tabelle 5: Kreuztabelle gesundheitliche Probleme und Zeitpunkt der Vertragslösung

Quelle: Daten des FB Ausbildungsabbrecher

		Zeitpunkt der Vertragslösung			Gesamt
		während der Probezeit	im 1. Ausbildungsjahr, nach der Probezeit	im 2. Ausbildungsjahr	
gesundheitliche Probleme	trifft (eher) nicht zu	78,6%	58,8%	29,4%	58,7%
	trifft (eher) zu	21,4%	41,2%	70,6%	41,3%
Gesamt		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Auch finanzielle Schwierigkeiten besitzen im Bereich der persönlichen Gründe eine hohe Relevanz. Mehr als jeder vierte Auszubildende (26,5%) im FB Auszubildende ist zum Befragungszeitpunkt in finanziellen Schwierigkeiten und 14,3% der Befragten des FB Ausbildungsabbrecher führten finanzielle Schwierigkeiten als (mit-)verantwortlich für den Ausbildungsabbruch auf. Bei 16,9 Prozent des FB Auszubildende könnte ein Ausbildungsabbruch aufgrund familiärer Veränderungen/Gründe erforderlich werden. Diese waren auch bei 12,8 Prozent des FB Ausbildungsabbrecher (mit-)ausschlaggebend für die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses. Während beim FB Auszubildenden noch 10,8 Prozent ihre Ausbildung aufgrund einer Schwangerschaft oder Kindererziehung als gefährdet sehen, war dieser Grund lediglich bei 1,6 Prozent der Befragten des FB Ausbildungsabbrecher ausschlaggebend für den Ausbildungsabbruch. Probleme in Bezug auf Kriminalität und/oder Suchtverhalten spielen bei beiden Stichproben nur eine marginale Rolle.

5.3.3.3 Berufswahlbezogene Ursachen

Auch bei den berufswahlbezogenen Gründen eines (möglichen) Ausbildungsabbruchs stimmen die Angaben beider Strichproben hinsichtlich der Relevanz überein, weshalb im Folgenden nur eine Übersicht des FB Ausbildungsabbrecher dargestellt wird (vgl. Abbildung 8) und sich die Übersicht der berufswahlbezogenen Gründe des FB Auszubildende im Anhang befindet (vgl. Abbildung 17).

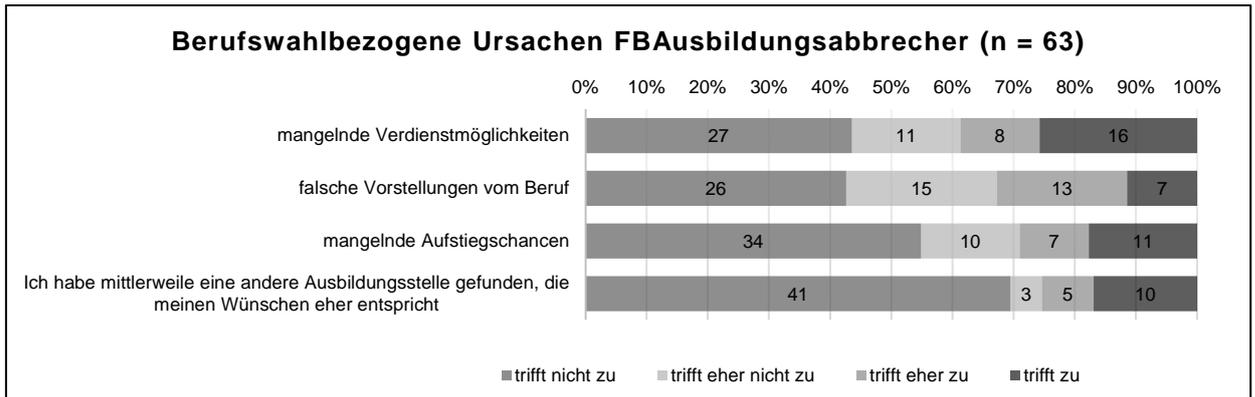


Abbildung 8: Berufswahlbezogene Ursachen FB Ausbildungsabbrecher

Quelle: Daten des FB Ausbildungsabbrecher

Am häufigsten nannten die Befragten mangelnde Verdienstmöglichkeiten im Bereich der berufswahlbezogenen Gründe. 43,4 Prozent der Befragten des FB Auszubildende und 38,4 Prozent des FB Ausbildungsabbrecher nennen diese zu geringen Einkommenschancen in dem Berufsfeld der (ehemaligen) Ausbildung. Vor allem in der Dienstleistungsbranche wurden mit 55,6 Prozent des FB Auszubildende und 47,6 Prozent des FB Ausbildungsabbrecher die Verdienstmöglichkeiten überdurchschnittlich oft bemängelt. Am zweithäufigsten wurden falsche Vorstellungen vom Beruf mit 35,0 Prozent des FB Auszubildende und 31,7 Prozent des FB Ausbildungsabbrecher genannt. Dabei zeigt sich, dass falsche Vorstellungen über den Ausbildungsberuf vor allem von den Jugendlichen angegeben wurden, die an keinen Berufsorientierungsmaßnahmen teilgenommen haben. Von den Befragten des FB Ausbildungsabbrecher, die weder ein Praktikum vor Ausbildungsbeginn absolviert haben noch an einer Berufsberatung teilgenommen haben, gab jeder Zweite an, falsche Vorstellungen seien (mit-)verantwortlich für den Ausbildungsabbruch gewesen. Dahingegen löste nur jeder vierte Befragte (24,5%) der Jugendlichen, die ein vorheriges Praktikum in dem Berufsfeld absolviert hatten, den Ausbildungsvertrag aufgrund falscher Vorstellungen. Auch Jugendliche, die das Berufsfeld der gelösten Ausbildung bereits durch eine Beschäftigung der Eltern oder nähere Verwandte in diesem Bereich kannten, lösten den Ausbildungsvertrag seltener aufgrund falscher Vorstellungen. Waren die Eltern oder nähere Verwandte im selben Berufsfeld wie die begonnene Ausbildung tätig, wurde diese nur zu 11,1 Prozent aufgrund falscher Vorstellungen gelöst. Dahingegen lösten 41,9 Prozent der Befragten, die das Berufsfeld nicht durch ihre Eltern oder nähere Verwandte kannten, die Ausbildung aufgrund falscher Vorstellungen. Auch die mangelnden Aufstiegschancen in die-

sem Berufsfeld erachtet jeder Dritte (33,7%) des FB Auszubildenden als mögliche Abbruchursache und für 28,8 Prozent des FB Ausbildungsabbrecher waren die mangelnden Karrieremöglichkeiten (mit-)ausschlaggebend für die vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses. Bei fast jedem vierten Probanden des FB Ausbildungsabbrecher erfolgte die Vertragslösung u.a. deshalb, da im Laufe der Ausbildung eine andere Ausbildungsstelle gefunden wurde, die eher den Wünschen des Jugendlichen entsprach. Beim FB Auszubildende ziehen 16,6 Prozent der Befragten aus diesem Grund eine Vertragslösung in Betracht.

5.3.3.4 Schulische Ursachen

Den schulischen Gründen wurde insgesamt von den Befragten des FB Auszubildende eine höhere Bedeutung zugemessen als den Befragten des FB Ausbildungsabbrecher. Auch hier veranschaulicht Abbildung 9 die schulischen Gründe des FB Ausbildungsabbrecher, wohingegen die schulischen Gründe des FB Auszubildende in Abbildung 18 im Anhang dargestellt sind.

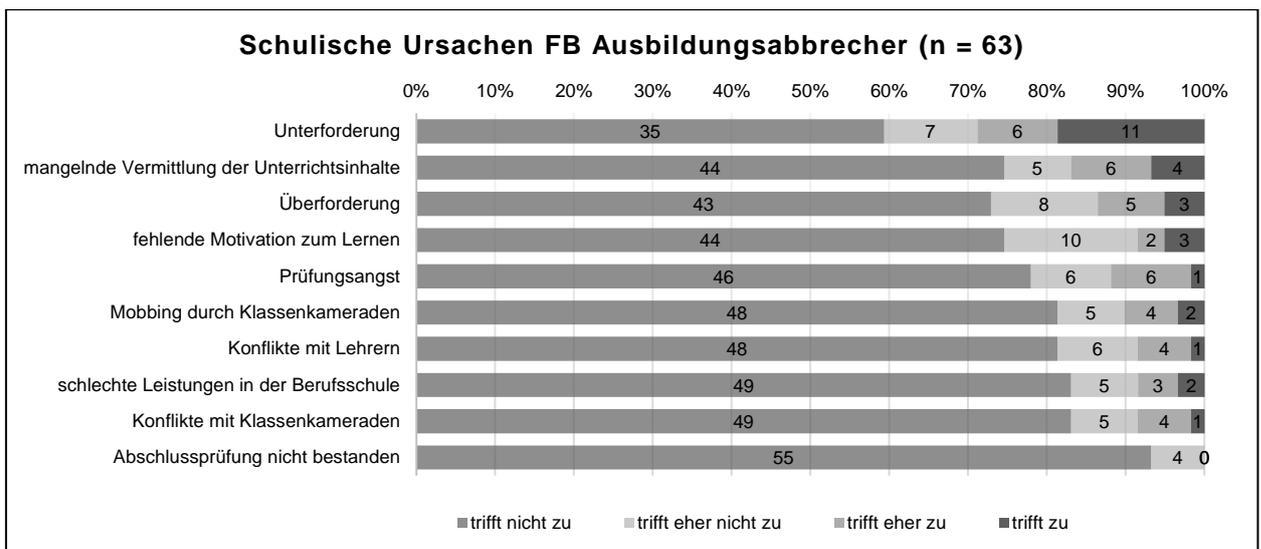


Abbildung 9: Schulische Ursachen FB Ausbildungsabbrecher

Quelle: Daten des FB Ausbildungsabbrecher

Mehr als jeder Dritte (36,2%) des FB Auszubildende bemängelt die Vermittlung der Unterrichtsinhalte, wohingegen nur 15,9 Prozent des FB Ausbildungsabbrecher diese Angabe als Abbruchursache beschreiben und somit nur als zweithäufigste Ursache im schulischen Bereich nennen. Vielmehr erfolgte die Vertragslösung beim FB Ausbildungsabbrecher bei mehr als jedem vierten Befragten (27,0%) u.a. aufgrund einer Unterforderung in der Berufsschule. Im Gegensatz dazu nannten 12,7 Prozent dieser

Stichprobe eine Überforderung in der Berufsschule als (mit-)verantwortlich für den Ausbildungsabbruch. Hinsichtlich der Unterforderung in der Berufsschule ist auch ein Zusammenhang zu der Abschluss- bzw. Durchschnittsnote des Schulabschlusses zu erkennen. Während lediglich 19,2 Prozent der unterforderten Probanden ihre Schullaufbahn mit einem befriedigenden Ergebnis beendeten, gaben Probanden mit einem sehr guten Schulabschluss zu 40,0 Prozent eine Unterforderung in der Schule an. Beim FB Auszubildende wird dagegen eine Überforderung in der Berufsschule von 31,3 Prozent der Befragten häufiger angegeben als eine Unterforderung (15,5%). Dies kann auf die Tatsache zurückzuführen sein, dass sich die Auszubildenden dieses Fragebogens überwiegend im zweiten oder dritten Lehrjahr befinden und somit höhere Anforderungen an diese gestellt werden. Im oberen Bereich der schulischen Gründe wird von beiden Stichproben eine fehlende Motivation zum Lernen angegeben (FB Auszubildende 24,1% und FB Ausbildungsabbrecher 8,0%). Außerdem fließen bei jedem vierten Befragten des FB Auszubildende Prüfungsängste in die Überlegungen eines Ausbildungsabbruchs mit ein und bei 15,7 Prozent könnte der Abbruch aufgrund mangelnder Leistungen in der Berufsschule erforderlich werden. Beim FB Ausbildungsabbrecher wird Prüfungsangst nur von 11,1 Prozent der Befragten als Abbruchursache genannt. Wie Tabelle 6 zeigt, gewinnen Prüfungsängste mit zunehmender Ausbildungsdauer an Bedeutung, erklärbar durch die nahende Abschlussprüfung.

Tabelle 6: Kreuztabelle Prüfungsangst und Zeitpunkt der Vertragslösung

Quelle: Daten des FB Ausbildungsabbrecher

		Zeitpunkt der Vertragslösung			Gesamt
		während der Probezeit	im 1. Ausbildungsjahr, nach der Probezeit	im 2. Ausbildungsjahr	
Prüfungsangst	keine Angabe	10,7%	5,9%		6,3%
	trifft (eher) nicht zu	82,1%	82,4%	82,4%	82,5%
	trifft (eher) zu	7,1%	11,8%	17,6%	11,1%
Gesamt		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Auch die schlechten Leistungen in der Berufsschule werden von (ehemaligen) Auszubildenden in höheren Ausbildungsjahren häufiger genannt als von (ehemaligen) Auszubildenden zu Beginn ihrer Ausbildung (vgl. Tabelle 7). Dies kann ebenfalls auf die steigenden Anforderungen mit fortschreitender Ausbildung zurückgeführt werden.

Tabelle 7: Kreuztabelle schlechte Leistungen in der Berufsschule und Zeitpunkt der Vertragslösung

Quelle: Daten des FB Ausbildungsabbrecher

		Zeitpunkt der Vertragslösung			Gesamt
		während der Probezeit	im 1. Ausbildungsjahr, nach der Probezeit	im 2. Ausbildungsjahr	
schlechte Leistungen in der Berufsschule	keine Angabe	10,7%	5,9%		6,3%
	trifft (eher) nicht zu	85,7%	88,2%	82,4%	85,7%
	trifft (eher) zu	3,6%	5,9%	17,6%	7,9%
Gesamt		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Die anderen schulischen Gründe spielen beim FB Ausbildungsabbrecher eine eher marginale Rolle, wohingegen diese von den Probanden des FB Auszubildende noch häufiger genannt wurden: Sowohl aufgrund von Mobbing durch Klassenkameraden und Konflikten mit Lehrern erwägen jeweils 15,5 Prozent der Befragten ihre Ausbildung vorzeitig abzubrechen. Außerdem könnten Konflikte mit Klassenkameraden bei 8,6 Prozent der Befragten zu einem Ausbildungsabbruch führen. Auch aus dem Nichtbestehen der Abschlussprüfung könnte bei 10,8 Prozent der Befragten des FB Auszubildende eine vorzeitige Beendigung der Ausbildung resultieren.

5.3.3.5 Zusammenfassung

Sowohl beim FB Ausbildungsabbrecher als auch beim FB Auszubildenden lagen die Hauptgründe einer Lehrvertragsauflösung im betrieblichen Bereich (vgl. Abbildung 10). Beim FB Ausbildungsabbrecher bewerteten 88,9 Prozent der Befragten mindestens eine betriebliche Ursache mit „trifft (eher)“ zu und beim Fragebogen Auszubildende bewerteten 73,8 Prozent mindestens eine betriebliche Ursache mit „trifft (eher) zu“. Beim FB Ausbildungsabbrecher folgen daraufhin die berufswahlbezogenen Gründe mit mindestens einer „trifft (eher) zu“ Nennung von 63,5 Prozent der Befragten. Auch beim FB Auszubildende wurden von 61,9 Prozent berufswahlbezogene Gründe als Abbruchursache genannt, allerdings wurden schulische Gründe mit insgesamt 67,9 Prozent noch häufiger genannt. Beim FB Ausbildungsabbrecher bewertete jeder zweite Befragte (50,8%) eine schulische Ursache mit „trifft (eher) zu“ als (mit-)verantwortlich für den Ausbildungsabbruch. Ursachen im persönlichen Bereich wurden von 46,0 Prozent des Fragebogens FB und von 45,2 Prozent des FB Auszubildende genannt.

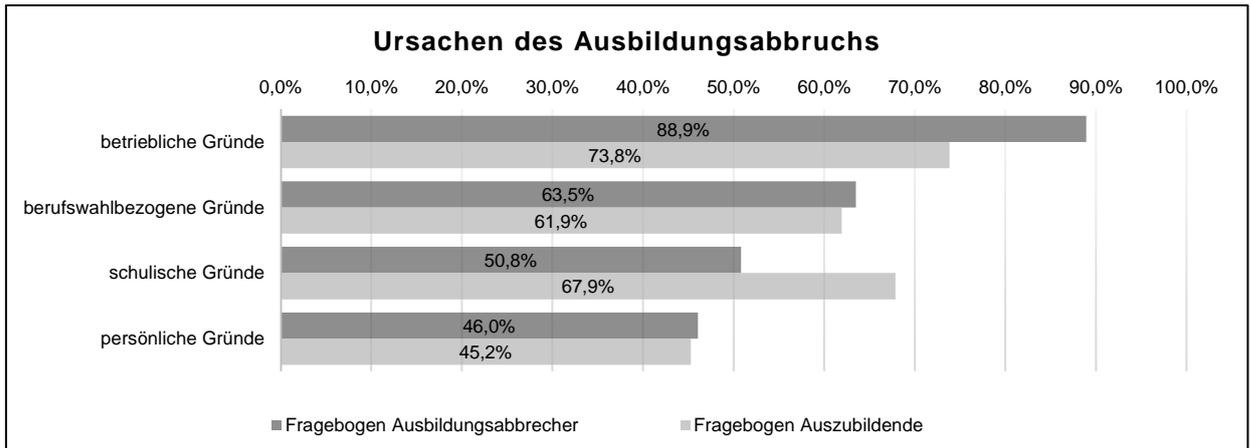


Abbildung 10: Ursachen des Ausbildungsabbruchs

Quelle: Daten des Fragebogens Auszubildende und des Fragebogens Ausbildungsabbrecher

Außerdem bestätigt sich die Annahme des multikausalen Problems einer (möglichen) Lehrvertragsauflösung, da lediglich 12,7 Prozent des FB Ausbildungsabbrecher Ursachen aus einem Bereich angaben. Davon lag die Hälfte im betrieblichen Bereich, 37,5 Prozent nannten als einzige Ursache gesundheitliche Probleme und weitere 12,5 Prozent nannten ausschließlich berufswahlbezogene Gründe. Auch beim FB Auszubildenden gaben lediglich 17,9 Prozent der Befragten Gründe aus einem Bereich an. Davon nannten mehr als die Hälfte der Befragten (53,3%) ausschließlich betriebliche Probleme als mögliche Abbruchursache und mehr als jeder vierte Befragte (26,7%) nannten ausschließlich Gründe im schulischen Bereich. Außerdem nannten von dieser Gruppe 13,3 Prozent lediglich Ursachen im persönlichen Bereich und 6,7 Prozent ausschließlich berufswahlbezogene Gründe als mögliche Abbruchursache.

5.3.4 Folgen des Ausbildungsabbruchs

5.3.4.1 Folgen für den Auszubildenden

In dem FB Ausbildungsabbrecher wurden die Probanden über den Verbleib nach der Vertragslösung befragt. Abbildung 11 dient zur Veranschaulichung der Ergebnisse:

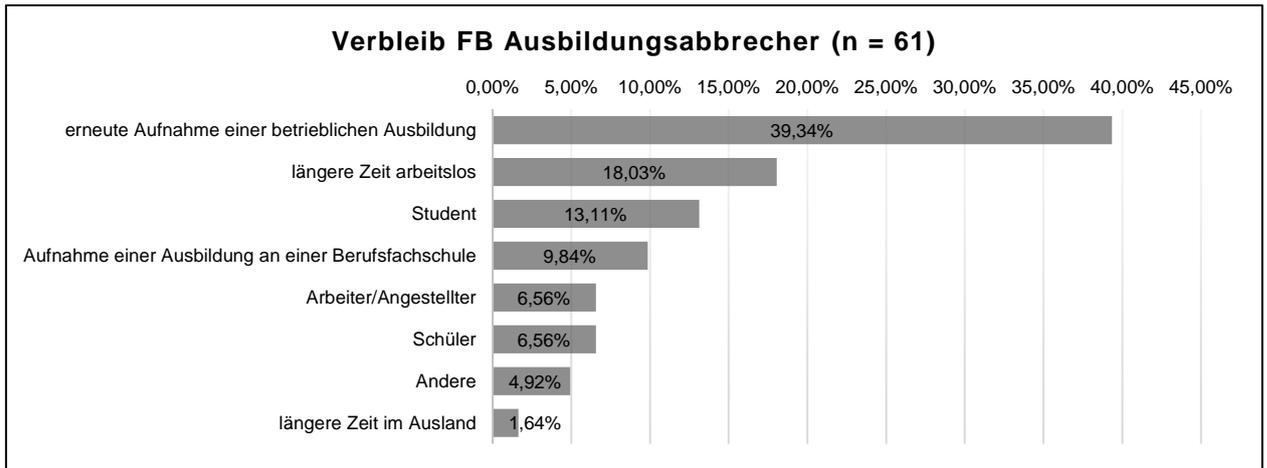


Abbildung 11: Verbleib FB Ausbildungsabbrecher

Quelle: Daten des FB Ausbildungsabbrecher

Die Mehrheit der Befragten (39,3%) gab an, nach dem Ausbildungsabbruch erneut eine betriebliche Ausbildung aufgenommen zu haben. Weitere 9,8 Prozent führen weiter eine Ausbildung, jedoch ausschließlich an einer Berufsfachschule, durch. Da diese rein schulische Ausbildung mit einem vergleichbaren Abschluss wie die betriebliche Ausbildung beendet wird, wird diese hier auch in die Kategorie des horizontalen Abbruchs eingeordnet. Somit stellt der Ausbildungsabbruch für fast die Hälfte der Befragten einen horizontalen Abbruch dar. Nach dem Ausbildungsabbruch nahmen 13,1 Prozent der Befragten ein Studium auf und 6,6 Prozent der Befragten besuchten die Schule. Da es sich hierbei um eine weiterführende Qualifikation außerhalb des dualen Systems handelt, können 19,7 Prozent der Befragten in die Kategorie des Abbruchs nach oben eingeordnet werden. Für mehr als jeden vierten der Befragten (26,3%) stellte der Ausbildungsabbruch jedoch einen Abbruch nach unten dar, da der Proband nach dem Abbruch entweder für eine längere Zeit arbeitslos war (18,0%), eine Arbeiter- oder Angestelltentätigkeit aufnahm (6,6%) oder für eine längere Zeit im Ausland war (1,6%). Die Hälfte der Schüler, Angestellter/Arbeiter oder Arbeitslosen planen jedoch die erneute Aufnahme einer dualen Berufsausbildung. Die Befragten, welche bereits eine neue Ausbildung begonnen haben oder dies planen, gaben jedoch zu 78,8 Prozent an, dass das neue Ausbildungsverhältnis in einem anderen Berufsfeld als der gelösten Ausbildung stattfindet bzw. stattfinden soll. Allerdings erfolgt dieser Berufsfeldwechsel bei keinem der Befragten innerhalb desselben Ausbildungsbetriebes wie die gelöste Ausbildung. Bei den anderen 21,2 Prozent der Befragten erfolgte die neue Ausbildung in demselben Berufsfeld, bzw. soll in Zukunft noch in demselben Berufsfeld erfolgen. Al-

lerdings konnte bei keinem der Befragten Ausbildungsinhalte der gelösten Ausbildung angerechnet werden. Unter den sonstigen Angaben über den Verbleib (4,9%) befanden sich beispielsweise Jugendliche, die nach dem Abbruch ein freiwilliges soziales Jahr absolvierten. Die verschiedenen Abbruchkategorien wurden außerdem nach verschiedenen Merkmalen differenziert betrachtet (vgl. Abbildung 12).

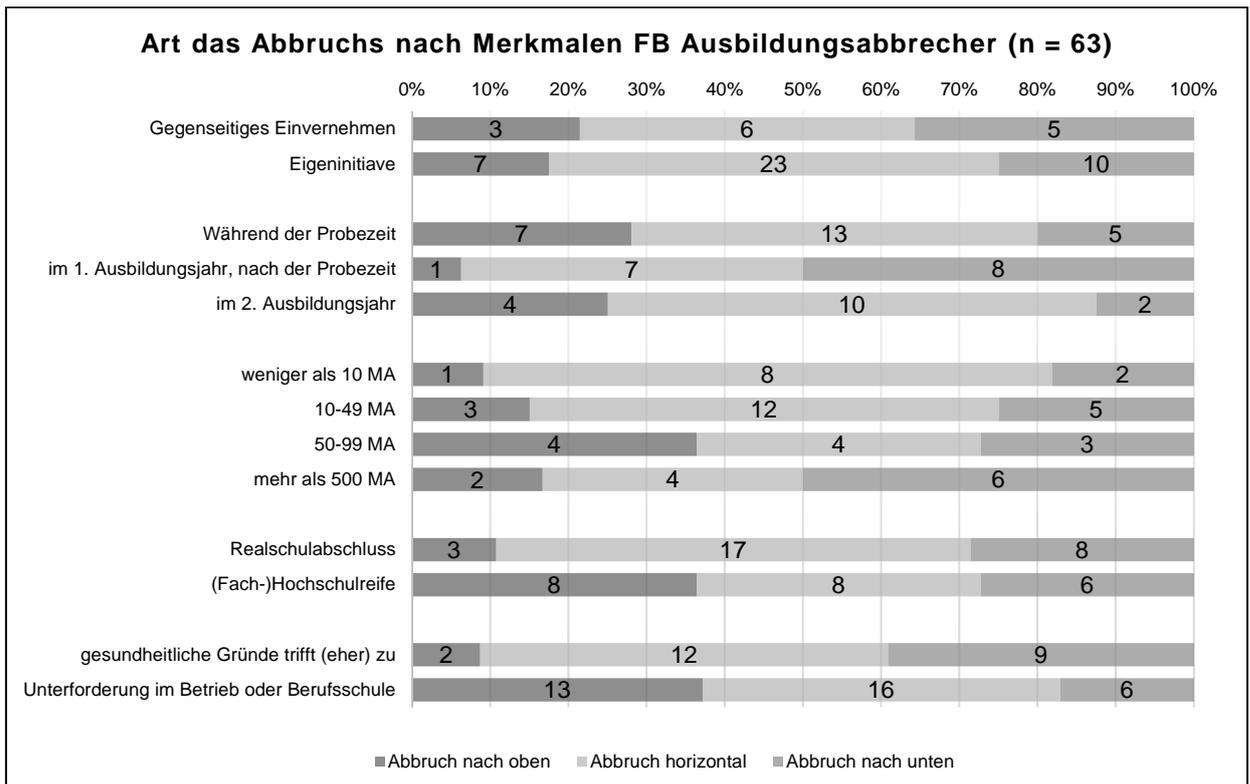


Abbildung 12: Art des Abbruchs nach Merkmalen FB Ausbildungsabbrecher

Quelle: Daten des FB Ausbildungsabbrecher

Bei der Initiative zur Vertragslösung zeigt sich, dass bei einer einvernehmlichen Vertragslösung jede Dritte einen Abbruch nach unten darstellte und 40,0 Prozent eine erneute (betriebliche oder schulische) Ausbildung im Sinne eines horizontalen Abbruchs aufnahmen. Bei einer Lehrvertragsauflösung durch den Auszubildenden selbst gelang es diesem eher, erneut in eine Ausbildung einzumünden (54,7%) und nur bei jedem vierten Jugendlichen handelte es sich hierbei um einen Abbruch nach unten. Da bei einer Kündigung durch den Betrieb nur vier Probanden Angaben über den weiteren Verbleib machten, können hier keine repräsentativen Angaben gemacht werden. Der Verbleib nach einer Vertragslösung variiert auch nach dem Zeitpunkt des Ausbildungsabbruchs. Jeder zweite Befragte, dessen Ausbildungsvertrag während der Probezeit gelöst wurde, konnte danach erneut in eine (betriebliche oder schulische) Ausbildung

wechseln (horizontaler Abbruch). Bei jedem vierten Befragten handelte es sich bei einer Vertragslösung während der Probezeit um einen Abbruch nach oben, da der Befragte nach der Vertragslösung ein Studium aufnahm oder eine Schule besuchte. 19,2 Prozent konnten keine Ausbildung/Studium/Schulbesuch aufnehmen, womit es sich um einen Abbruch nach unten handelte. Bei einer Vertragslösung im ersten Ausbildungsjahr nach der Probezeit handelte es sich bei fast jedem zweiten Befragten um einen Abbruch nach unten. Diese Differenz kann darauf zurückgeführt werden, dass bei einem Abbruch nach der Probezeit bereits alle Ausbildungs- und Studienplätze besetzt waren und viele Jugendliche deshalb keine Möglichkeit hatten, einen horizontalen Abbruch bzw. Abbruch nach oben zu realisieren. Bei einer Vertragslösung im zweiten Ausbildungsjahr handelte es sich wieder bei lediglich 11,8 Prozent um einen Abbruch nach unten, bei 58,9 Prozent um einen horizontalen Abbruch und bei weiteren 23,6 Prozent um einen Abbruch nach oben. Es gelang also vielen Jugendlichen, vermutlich vor allem zu Beginn des zweiten Ausbildungsjahres, nach der Lehrvertragsauflösung keine Verschlechterung der beruflichen Situation zu erzielen. Hinsichtlich der Betriebsgröße und einem Abbruch nach unten zeigen sich ebenfalls Zusammenhänge. Je größer dabei der Ausbildungsbetrieb (gemessen an der Mitarbeiterzahl), in dem die Vertragslösung stattfand, desto eher handelte es sich um einen Abbruch nach unten (Betriebsgrößenklasse 100-499 Mitarbeiter wird aufgrund zu geringer Angaben nicht dargestellt). Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass die Auszubildenden bei der Einstellung von Vertragslösern aus größeren Betrieben eher zögernd vorgehen, da die Jugendlichen es in einem großen Betrieb mit breitem Ausbildungsangebot und einem organisiertem Personalwesen nicht geschafft haben, ihre Ausbildung erfolgreich zu beenden. Unterschiede hinsichtlich des Verbleibes sind auch nach dem höchsten Schulabschluss vor Beginn der abgebrochenen Ausbildung zu erkennen (bei Probanden mit einem (qualifizierenden) Hauptschulabschluss können aufgrund einer zu geringen Anzahl keine repräsentativen Angaben gemacht werden). Um einen Abbruch nach oben handelte es sich bei jedem dritten Befragten (33,3%) mit einer (Fach-)Hochschulreife, wohingegen es nur bei 10,7 Prozent der Befragten mit einem Realschulabschluss einen Abbruch nach oben darstellte. Dieser Unterschied ist damit zu begründen, dass die Jugendlichen mit (Fach-)Hochschulreife eher über die formalen Voraussetzungen für einen Abbruch nach oben verfügen. Die Herausforderung eines horizontalen Abbruchs und der damit verbundenen Aufnahme eines Studiums bzw. Schulbesuches findet sich auch häufig bei Jugend-

lichen, die den Lehrvertrag aufgrund einer Unterforderung im Ausbildungsbetrieb oder in der Berufsschule auflösten. Eine Vertragslösung aus gesundheitlichen Problemen führte relativ häufig zu einem Abbruch nach unten, da bei Krankheiten oftmals eine Genesungsphase notwendig sein kann und der Befragte demnach nicht sofort nach einer Lehrvertragsauflösung eine erneute Ausbildung/Studium/Schulbesuch aufnehmen kann. Neben den Angaben über den Verbleib konnten die Befragten des FB Ausbildungsabbrecher die Vertragslösung (wenn diese durch sie selbst oder im gegenseitigen Einvernehmen gelöst wurde) durch eine Likert-Skala anhand der Aussage „Die Auflösung der Ausbildung war ein Fehler“ bewerten. Fast drei Viertel der Befragten (73,6%) widersprachen dieser Aussage mit „trifft nicht zu“ und bewerten somit die Vertragslösung im Nachhinein als durchaus positiv. Weitere 13,2 Prozent bewerteten diese Aussage mit „trifft eher nicht zu“. Lediglich 3,8 Prozent („trifft eher zu“) und 9,4 Prozent („trifft zu“) stimmten dieser Aussage zu und bezeichnen die vorzeitige Vertragslösung damit als begangenen Fehler. Dabei zeigt sich, dass vor allem Probanden eines Abbruchs nach oben bzw. eines horizontalen Abbruchs die Lehrvertragsauflösung im Nachhinein als positiv bewerten (vgl. Tabelle 8). Dahingegen gaben 35,7 Prozent der Befragten, dessen Lehrvertragsauflösung einen Abbruch nach unten darstellte, an, dieser sei (eher) ein Fehler gewesen.

Tabelle 8: Kreuztabelle Die Vertragslösung war ein Fehler und Art des Abbruchs

Quelle: Daten des FB Ausbildungsabbrecher

		Art des Abbruchs			Gesamt
		Abbruch nach oben	horizontaler Abbruch	Abbruch nach unten	
Die Auflösung der Ausbildung war ein Fehler.	trifft (eher) nicht zu	88,9%	100,0%	64,3%	86,8%
	trifft (eher) zu	11,1%	0,0%	35,7%	13,2%
Gesamt		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Auch hinsichtlich der Abbruchursache zeigen sich Differenzen in der Einschätzung der Vertragslösung. Vor allem Auszubildende, die als Abbruchursache eine Überforderung angaben, bereuten mit 30,8 Prozent die Vertragslösung überdurchschnittlich häufig. Dahingegen bezeichneten lediglich 5,6 Prozent der Probanden, die als Abbruchursache eine Unterforderung angaben, die Vertragslösung als Fehler. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass die Vertragslösung bei Befragten, die eine Unterforderung angaben, häufig einen Abbruch nach oben darstellte und dadurch eine berufliche Verbesse-

rung der Situation erzielt wurde. Auch von Auszubildenden, die als Abbruchursache angaben, nachträglich eine andere Ausbildungsstelle gefunden zu haben, bezeichneten nur zu 7,1 Prozent die Vertragslösung als Fehler, da die berufliche Situation hier ebenfalls nicht verschlechtert wurde.

5.3.4.2 Folgen für den Ausbildungsbetrieb

Die Folgen der Lehrvertragsauflösung für den Ausbildungsbetrieb können im Rahmen der Fragebögen nur mögliche Reputationsschäden erfassen. Beide Strichproben wurden darüber befragt, ob sie ihren Freunden/Bekanntem eine Ausbildung in demselben Betrieb empfehlen würden. Beim FB Auszubildende teilen sich die Meinungen der Probanden hinsichtlich der Weiterempfehlung des aktuellen Ausbildungsbetriebes: Etwa die Hälfte der Auszubildenden (48,1%) würden eine Ausbildung in diesem Betrieb (eher) empfehlen, wohingegen die andere Hälfte (50%) die Ausbildung (eher) nicht weiterempfehlen würde (restlichen 1,9%: keine Angabe). Vor allem bei betrieblichen Problemen wie Konflikte, zu wenig Lob/Anerkennung, schwere körperliche Arbeit, der schlechten Vermittlung von Ausbildungsinhalten und ungünstigen Arbeitszeiten würden die Probanden den Ausbildungsbetrieb (eher) nicht weiterempfehlen. Liegen die Gründe zwar in betrieblichen Bereichen, sind jedoch auf den Auszubildenden selbst zurückzuführen, beispielsweise aufgrund mangelnder Umgangsformen/mangelndem Sozialverhalten bzw. unentschuldigter Fehlzeiten, wird die Mehrheit dieser Befragten (66,7% bzw. 75,0%) den Ausbildungsbetrieb dennoch weiterempfehlen. Bei dem FB Ausbildungsabbrecher zeigte sich dahingegen ein deutlicheres Bild hinsichtlich der Weiterempfehlung des ehemaligen Ausbildungsbetriebes: Lediglich 23,2 Prozent würden eine Ausbildung in diesem Betrieb (eher) weiterempfehlen, wohingegen drei von vier Befragten (75,0%) den Ausbildungsbetrieb (eher) nicht an Freunde/Bekannte weiterempfehlen würden (restlichen 1,8%: keine Angabe). Auch bei diesem Fragebogen zeigt sich, dass v.a. bei Konflikten, zu wenig Lob/Anerkennung, der schlechten Vermittlung von Ausbildungsinhalten, ausbildungsfremden Tätigkeiten, schwerer körperlicher Arbeit, ungünstigen Arbeitszeiten und Mobbing durch Kollegen lediglich 3,7 bis 7,1 Prozent den Ausbildungsbetrieb weiterempfehlen würden. Dahingegen wird der Ausbildungsbetrieb bei schulischen Ursachen, wie bspw. Prüfungsangst, schlechter Leistungen in der Berufsschule, fehlender Motivation zum Lernen etc. deutlich häufiger weiterempfohlen, da diese Gründe unabhängig vom Ausbildungsbetrieb sind. Auch bei Ursachen im persönlichen Bereich werden diese nicht auf die Qualität des Ausbildungsbetriebes projiziert, da

sich bspw. gesundheitliche oder finanzielle Probleme nicht negativ auf die Weiterempfehlung des Betriebes auswirken.

5.3.5 Maßnahmen zur Prävention

Der Abschnitt über Präventionsmaßnahmen zur Verhinderung (möglicher) Ausbildungsabbrüche war Bestandteil beider Fragebögen. Die Probanden des FB Auszubildende konnten zu Beginn des Abschnittes angeben, wie lange sie zum Befragungszeitpunkt bereits über einen Abbruch der Ausbildung nachdachten. Die Hälfte der Befragten (50,9%) dachte dabei erst seit einer Woche über eine vorzeitige Beendigung nach, fast jeder Fünfte (18,9%) dachte zwischen einer Woche und vier Wochen darüber nach und 30,2 Prozent der Befragten spielten schon länger als vier Wochen mit diesem Gedanken. Darüber hinaus wurden die Jugendlichen dieses Fragebogens um eine Einschätzung gebeten, ob die Lösung der Ausbildung noch verhindert werden könne. Anhand der Likert-Skala bestätigten fast die Hälfte der Jugendlichen (47,3 Prozent) diese Aussage mit „trifft zu“ und weitere 16,4 Prozent bestätigten diese mit „trifft eher zu“. 14,6 Prozent des Befragten gaben mit „trifft nicht zu“ an, dass der Ausbildungsabbruch nicht mehr verhindert werden könne und weitere 9,1 Prozent gaben an, dass der Abbruch eher nicht verhindert werden könne. Vor allem bei Konflikten mit Ausbildern/Meistern/Vorgesetzten im betrieblichen Bereich gaben die Auszubildende mit 36,8 Prozent überdurchschnittlich häufig an, die Lösung könne nicht mehr verhindert werden. Bei genannten Problemen im schulischen Bereich liegen die Angaben über die noch mögliche Verhinderung des Ausbildungsabbruchs größtenteils im Durchschnitt, außer bei Konflikten mit Klassenkameraden gab die Hälfte dieser Probanden (50,0%) an, der Abbruch sei nicht mehr zu verhindern. Daraus lässt sich annehmen, dass Konflikte im Laufe der Ausbildung eine große Belastung für die Jugendlichen darstellen und ein Ausbildungsabbruch dann als Ausweg aus einem konfliktbelastetem Alltag resultieren kann. Im Bereich der persönlichen Gründe gaben vor allem Jugendliche mit gesundheitlichen Problemen zu 31,6 Prozent überdurchschnittlich oft an, der Ausbildungsabbruch könne nicht mehr verhindert werden. Die Stichprobe des FB Ausbildungsabbrecher konnte durch die Bewertung des Satzes „Die Lösung der Ausbildung hätte vermieden werden können“ eine Einschätzung vornehmen, ob der Abbruch durch gewisse Präventionsmaßnahmen und/oder Anstrengungen hätte verhindert werden können. Jeder fünfte Befragte (19,3%) stimmte dieser Aussage uneingeschränkt zu und weitere 14,0 Prozent bewerteten die Aussage mit „trifft eher zu“. Dahingegen gab mehr als die Hälfte der

Befragten (52,6%) an, der Ausbildungsabbruch hätte nicht vermieden werden können und weitere 14,0 Prozent gaben an, der Abbruch hätte eher nicht vermieden werden können. Vor allem bei berufswahlbezogenen Gründen, wie falschen Vorstellungen vom Beruf, mangelnden Aufstiegschancen und mangelnden Verdienstmöglichkeiten bewerteten die Befragten den Ausbildungsabbruch mit 12,5 bis 18,2 Prozent überdurchschnittlich oft als unvermeidbar. Auch im Bereich der persönlichen Gründe bei gesundheitlichen Problemen, finanziellen Schwierigkeiten und familiären Gründen/Veränderungen gaben die Auszubildenden häufiger als der Durchschnitt an, die Vertragslösung hätte nicht vermieden werden können. Hinsichtlich den Konflikten zeigt sich beim FB Ausbildungsabbrecher jedoch ein anderes Bild als bei den aktuellen Auszubildenden: Bei Konflikten im betrieblichen Bereich mit Ausbildern/Meister/Vorgesetzten bzw. Facharbeitern/Gesellen bewerteten die Befragten mit 41,9 Prozent bzw. 44,4 Prozent überdurchschnittlich häufig, die Vertragslösung hätte vermieden werden können. Auch im schulischen Bereich bei Konflikten mit Lehrern gab jeder zweite Befragte an, der Abbruch hätte vermieden werden können. Dies zeigt, dass Jugendliche während der Ausbildung einen Abbruch als Ausweg für Konflikte oftmals als unvermeidbar betrachten. Die Gegengruppe des FB Ausbildungsabbrecher lässt annehmen, dass bei einer nachträglichen Bewertung der Vermeidbarkeit einer Vertragslösung Konflikte nicht als unlösbar gelten. Im folgenden Abschnitt werden, gemäß des Theorieteils, die Angaben über Präventionsmaßnahmen in Maßnahmen vor Beginn der Ausbildung und Maßnahmen während der Ausbildung gegliedert.

5.3.5.1 Maßnahmen vor Beginn der Ausbildung

Die genannten hilfreichen Maßnahmen vor Ausbildungsbeginn zur Vermeidung einer Lehrvertragsauflösung des FB Ausbildungsabbrecher sind in Abbildung 13 veranschaulicht und die Angaben des FB Auszubildende befinden sich im Anhang in Abbildung 19.

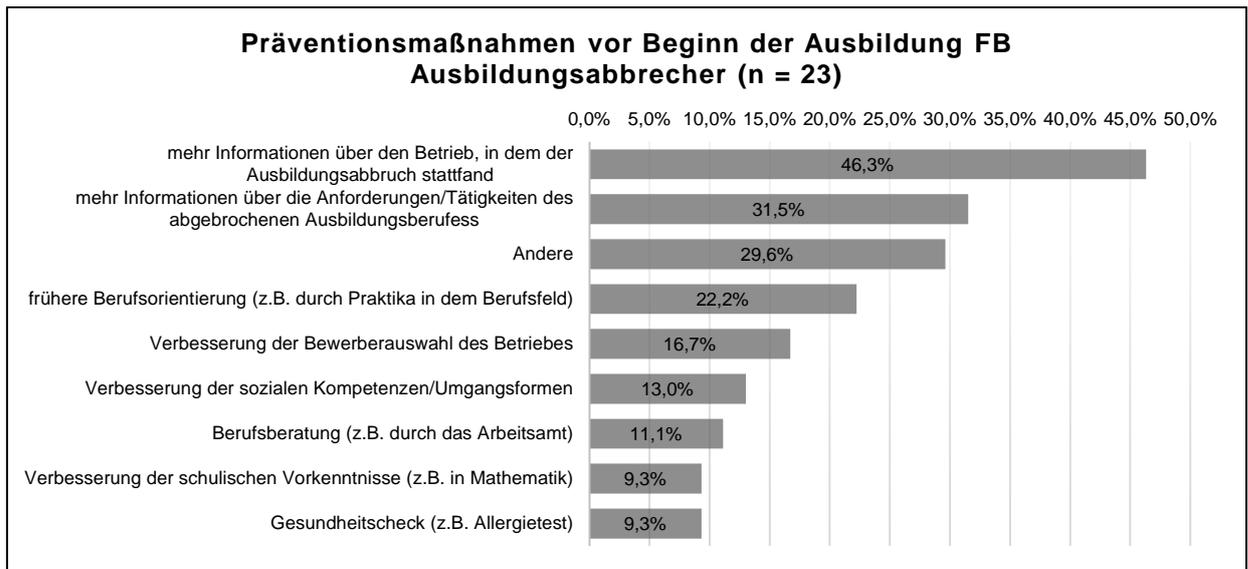


Abbildung 13: Präventionsmaßnahmen vor Beginn der Ausbildung FB Ausbildungsabbrecher

Quelle: Daten des FB Ausbildungsabbrecher

Beide Strichproben gaben als Hauptargument an, mehr Informationen vor Beginn der Ausbildung wären hilfreich gewesen, um den (möglichen) Abbruch zu vermeiden. Fast die Hälfte der Befragten (47,7%) des FB Auszubildende hätten mehr Informationen über die Anforderungen/Tätigkeiten des Ausbildungsberufes benötigt, um dem möglichen Abbruch vorzubeugen. Auch mehr Informationen über den Ausbildungsbetrieb gaben 43,2 Prozent der Befragten als wichtige Präventionsmaßnahme an. Beim FB Ausbildungsabbrecher bewerteten die Probanden die Informationen über die Anforderungen/Tätigkeiten des Berufsfelds mit 31,5 Prozent und die Informationen über den ehemaligen Ausbildungsbetrieb mit 46,3 Prozent ebenfalls als die zwei wichtigsten Präventionsmaßnahmen vor Beginn der Ausbildung. Diese Informationen könnten durch eine frühere Berufsorientierung (z.B. durch Praktika) gewonnen werden. Diese schätzten 40,9 Prozent des FB Auszubildende und 22,2 Prozent des FB Ausbildungsabbrecher als wichtige Präventionsmaßnahme zur Verhinderung des (möglichen) Ausbildungsabbruchs ein. Während die Berufsberatung (z.B. durch das Arbeitsamt) von fast einem Viertel der Jugendlichen des FB Auszubildende als wichtige Präventionsmaßnahme eingestuft wurde, nannten nur 11,1 Prozent des FB Ausbildungsabbrecher diese als wichtige Präventionsmaßnahme. Jeder Fünfte (20,5%) des FB Auszubildende gab außerdem an, dass eine Verbesserung der schulischen Vorkenntnisse das Risiko eines Ausbildungsabbruchs reduzieren würde. Diese Meinung teilen lediglich 9,3 Prozent der Befragten des FB Ausbildungsabbrecher. Ein weiteres Fünftel des FB Auszubildende

gab an, dass eine verbesserte Bewerberauswahl des Betriebes den möglichen Abbruch hätte verhindern können. Die verbesserte Rekrutierung gaben auch 16,7 Prozent des FB Ausbildungsabbrecher als Präventionsmaßnahme an. Außerdem gestanden 11,4 Prozent des FB Auszubildende bzw. 13,0 Prozent des FB Ausbildungsabbrecher, dass eine Verbesserung der sozialen Kompetenzen und Umgangsformen zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen beitragen würde. Gesundheitschecks (z.B. Allergietests) spielten bei den Befragten eher eine geringere Rolle in der Prävention (6,8% FB Auszubildende und 9,3% FB Ausbildungsabbrecher). Neben den vorgegeben Antwortkategorien nutzten auch 29,6 Prozent der Befragten des FB Ausbildungsabbrecher das freie Antwortfeld, um Angaben über mögliche Präventionsmaßnahmen zu machen. Beispielsweise gaben die Probanden an, dass es mehr Ausbildungsplätze bzw. Studienplätze geben sollte, um mehr Möglichkeiten in der Berufs-/Studienwahl zu erhalten. Weitere Angaben beziehen sich auf den Ausbildungsbetrieb, wie beispielsweise das Verhalten des Ausbilders, das Betriebsklima oder die Ausbildungsinhalte. Außerdem schilderten Auszubildende hier nochmals, dass der Abbruch aufgrund einer auftretenden Krankheit nicht hätte vermieden werden können.

5.3.5.2 Maßnahmen während der Ausbildung

Die Probanden konnten im nächsten Abschnitt angeben, welche Maßnahmen zur Prävention während der Ausbildung stattgefunden haben und wie sinnvoll sie die einzelnen Präventionsmaßnahmen einschätzen. Die Einschätzung dieser Maßnahme wird im Folgenden durch Prozentzahlen ausgedrückt, wobei 100 Prozent nach Einschätzung der Jugendlichen eine sehr wichtige Maßnahme darstellt und 0 Prozent eine sehr unwichtige Maßnahme. Im Folgenden veranschaulicht Abbildung 14 die stattgefundenen Präventionsmaßnahmen während der Ausbildung des FB Ausbildungsabbrecher und im Anhang veranschaulicht Abbildung 20 die Ergebnisse des FB Auszubildende.

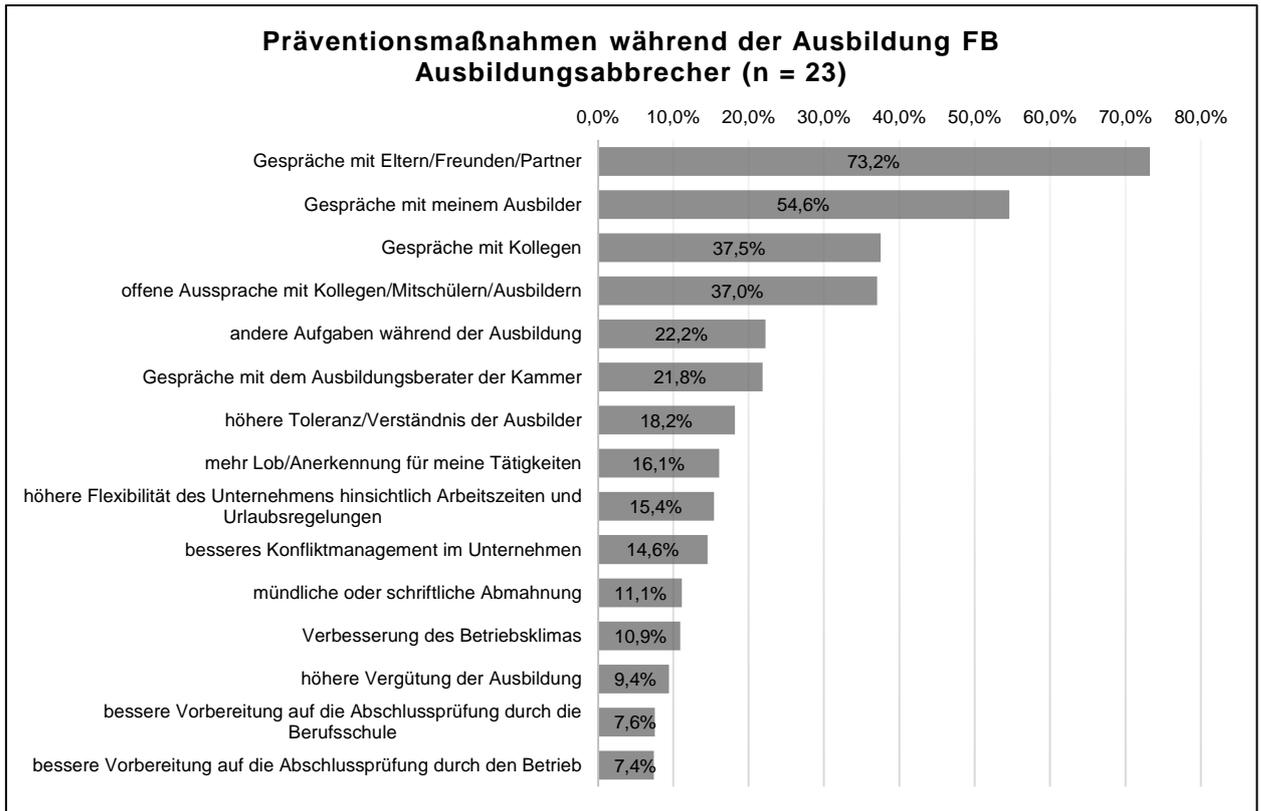


Abbildung 14: Präventionsmaßnahmen während der Ausbildung FB Ausbildungsabbrecher

Quelle: Daten des FB Ausbildungsabbrecher

Zur Vermeidung des (möglichen) Ausbildungsabbruchs wurden von den (ehemaligen) Auszubildenden am häufigsten Gespräche im privaten Bereich mit Eltern, Freunden und/oder dem Partner geführt (FB Auszubildende 82,1% und FB Ausbildungsabbrecher 73,2%). Mit einer Gewichtung von 77 Prozent (FB Auszubildende) bzw. 72 Prozent (FB Ausbildungsabbrecher) werden diese Gespräche auch als wichtigste Maßnahme eingestuft. Dies kann vor allem auf die Unterstützung und den Rückhalt aus dem privaten Bereich zurückgeführt werden, den die Jugendlichen bei Problemen im beruflichen Umfeld erhalten könnten. Als am zweithäufigsten ergriffene Präventionsmaßnahme wurden von beiden Stichproben Gespräche mit dem Ausbilder angegeben (FB Auszubildende 41,0% und FB Ausbildungsabbrecher 54,6%). Die Bedeutung der Gespräche ist mit einer Gewichtung von 62 Prozent (FB Auszubildende) bzw. 46 Prozent (FB Ausbildungsabbrecher) jedoch geringer als Gespräche außerhalb des Arbeitsumfeldes. Gespräche mit Kollegen und eine offene Aussprache mit Kollegen/Mitschülern/Ausbildern bei Konflikten fanden in beiden Fragebögen bei mehr als jedem Dritten Auszubildenden statt. Die Wichtigkeit dieser Maßnahme bewegt sich mit 45 bis 55 Prozent im mittleren Bereich. Bei dem FB Auszubildende erhielt ein Viertel der Befragten mehr Lob und An-

erkennung für die Tätigkeiten, um dem Ausbildungsabbruch entgegenzuwirken. Mit einer Gewichtung von 62 Prozent wird diese Maßnahme auch als eher wichtig eingestuft. Auch die Probanden des FB Ausbildungsabbrecher erachten diese Maßnahme mit einer Gewichtung von 70 Prozent als wichtig, tatsächlich eingesetzt wurde sie aber nur bei 16,2 Prozent dieser Stichprobe. Im Gestaltungsbereich des Ausbilders wurde durchschnittlich auch bei jedem fünften Probanden beider Fragebögen durch eine höhere Toleranz bzw. Verständnis des Ausbilders versucht, dem Abbruch entgegenzuwirken. Diese Maßnahme wird mit einer Gewichtung von 67 Prozent des FB Auszubildende und 65 Prozent des FB Ausbildungsabbrecher auch eine hohe Bedeutung zugemessen. Beim FB Auszubildende wurde außerdem bei fast jedem vierten Probanden versucht, dem Ausbildungsabbruch in der Berufsschule durch eine bessere Vorbereitung auf die Abschlussprüfung entgegenzuwirken. Bei dem FB Ausbildungsabbrecher wurde diese Maßnahme nur bei 7,6 Prozent der Befragten ergriffen. Dieser Unterschied kann darauf zurückzuführen sein, dass bei der Stichprobe des FB Auszubildende eine höhere Anzahl an Probanden vorhanden war, bei denen die Ausbildung aufgrund einer Überforderung gefährdet war und somit hier ein Handlungsbedarf bestand. Diese These wird auch durch die Gewichtung unterstützt, da beim FB Auszubildende diese Maßnahme mit einer Gewichtung von 53 Prozent als deutlich sinnvoller eingestuft wurde als mit einer Gewichtung von 38 Prozent beim FB Ausbildungsabbrecher. Eine Verbesserung der Vorbereitung auf die Abschlussprüfung durch den Betrieb erfolgte nur bei einem kleinen Teil der Stichprobe (10,0% FB Auszubildenden und 7,6% FB Ausbildungsabbrecher) und wird ebenfalls durch eine Gewichtung von 46 Prozent von den Probanden des FB Auszubildenden wichtiger eingestuft, als von den Probanden des FB Ausbildungsabbrecher mit 37 Prozent. Im Präventionsbereich des Betriebes werden von 22,2 Prozent der ehemaligen Auszubildenden des FB Ausbildungsabbrecher vielmehr angegeben, dass ihnen andere Aufgaben übertragen wurden, um dem Abbruch vorzubeugen. Mit einer Gewichtung von knapp mehr als 50 Prozent wird diese Maßnahme auch von beiden Stichproben als eher sinnvoll betrachtet, allerdings wurde sie bei dem FB Auszubildende nur bei 10,3 Prozent ergriffen. Eine höhere Flexibilität des Unternehmens hinsichtlich Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen wurden von 22,5 Prozent des FB Auszubildende und 15,4 Prozent des FB Ausbildungsabbrecher angegeben und vor allem von den Probanden des FB Ausbildungsabbrecher mit einer Gewichtung von 67 Prozent als wichtige Präventionsmaßnahme eingeschätzt. Im weiteren betrieblichen

Gestaltungsbereich wurde bei jedem Fünften (20,5%) des FB Auszubildende und bei 14,6 Prozent des FB Ausbildungsabbrecher das Konfliktmanagement im Unternehmen verbessert. Mit einer Gewichtung von 71 Prozent (FB Auszubildende) bzw. 68 Prozent (FB Ausbildungsabbrecher) wurde die Verbesserung des Betriebsklimas auch als wichtige Maßnahme zur Prävention von Ausbildungsabbrüchen eingeschätzt. Da es sich hierbei jedoch um einen längerfristigen Prozess handelt, gaben diese Präventionsmaßnahme nur 15,4 Prozent des FB Auszubildende und 10,9 Prozent des FB Ausbildungsabbrecher an. Auch eine höhere Vergütung der Ausbildung erfolgte durchschnittlich nur bei ca. 11,0 Prozent der Befragten. Da die Ausbildungsvergütung oftmals tarifgebunden ist, ergibt sich hier nur wenig Spielraum für manche Betriebe. Eine mündliche oder schriftliche Abmahnung zur Vermeidung eines Ausbildungsabbruchs erfolgte nur bei durchschnittlich 11,8 Prozent der Befragten, die Sinnhaftigkeit der Maßnahme wird mit einer Gewichtung von 21 Prozent beim FB Auszubildende und mit 37 Prozent beim FB Ausbildungsabbrecher auch als relativ gering eingestuft. Ein deutlicher Unterschied bzgl. der stattgefundenen Präventionsmaßnahmen ergibt sich bei der Angabe über ein Gespräch mit dem Ausbildungsberater der Kammer. Bei mehr als jedem fünften Befragten des FB Ausbildungsabbrecher fand ein Gespräch mit dem Ausbildungsberater statt und die Bewertung der Wichtigkeit dieser Maßnahme liegt mit einer Gewichtung von 49 Prozent im mittleren Bereich. Bei dem FB Auszubildende fand dagegen bisher nur bei 8,1 Prozent der Auszubildenden ein Gespräch mit einem Ausbildungsberater der Kammern statt. Dieser geringere Wert kann darauf zurückgeführt werden, dass die Mehrheit der Jugendlichen zum Befragungszeitpunkt erst seit höchstens einer Woche über den Abbruch nachdachte und demnach noch kein Beratungsgespräch wahrgenommen hat.

5.4 Zusammenfassung

Das Ziel der Erhebung lag in der Beantwortung der Frage, welche Gründe für vorzeitige Vertragslösungen aus Sicht der Jugendlichen vorliegen. Wie bereits im Theorieteil aufgeführt, zeigen auch die Ergebnisse dieser Befragung, dass die Hauptgründe eines Ausbildungsabbruchs gemäß den Jugendlichen im betrieblichen Bereich liegen. Hinsichtlich der berufswahlbezogenen Gründe ergibt sich in dieser Befragung eine höhere Relevanz als im Theorieteil zunächst angenommen. Der Unterschied zu den dort aufgeführten Studien kann auf die Tatsache zurückgeführt werden, dass bei verschiedenen Studien bspw. „mangelnde Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten“ in die Kategorie der betrieblichen Gründe eingeordnet wurden, woraus Verschiebungen der Prozentzahlen

resultieren. Ein Vergleich des FB Ausbildungsabbrecher und des FB Auszubildende bestätigt außerdem die im Theorieteil beschriebene zunehmende Bedeutung der schulischen Gründe im Ausbildungsverlauf. Beim FB Ausbildungsabbrecher, bei dem sich die Mehrheit der Befragten zum Zeitpunkt der Vertragslösung im ersten Ausbildungsjahr befand, wurden von 50,8 Prozent schulische Gründe als Abbruchursache genannt. Dagegen nannten 67,9 Prozent der Jugendlichen des FB Auszubildende, die sich zum Befragungszeitraum überwiegend im zweiten und dritten Lehrjahr befanden, schulische Gründe als Abbruchursache. Damit wurden diese im FB Auszubildende nach den betrieblichen Gründen am häufigsten genannt. Außerdem verdeutlichen die Ergebnisse des Fragebogens, dass eine Lehrvertragslösung auch unabhängig vom Ausbildungsbetrieb- bzw. beruf erforderlich werden kann, da in beiden Fragebögen von fast jedem zweiten Jugendlichen persönliche Gründe als (mit-)verantwortlich für den Ausbildungsabbruch genannt wurden. Wie bereits beschrieben ist allerdings zu beachten, dass die Ergebnisse lediglich die Wahrnehmungen der (ehemaligen) Auszubildenden widerspiegeln und keine Angaben einer Vergleichsgruppe (bspw. des Ausbilders) vorliegen. Da die Mehrheit der Vertragslösungen jedoch durch die Jugendlichen selbst vorgenommen werden, bieten die Ergebnisse des Fragebogens einen guten Überblick über mögliche Spannungsfelder in der betrieblichen Ausbildung, die letztendlich zu einem Ausbildungsabbruch führen können.

6 Maßnahmen zur Prävention von Ausbildungsabbrüchen

Im folgenden Kapitel werden mögliche Maßnahmen beschrieben, die zur Prävention von Lehrvertragsauflösungen beitragen. Da die Ursachen eines Ausbildungsabbruchs sowohl im individuellen, betrieblichen und schulischen Bereich liegen, sollten Präventionsmaßnahmen bei allen drei Ebenen ansetzen. Die pauschale Anwendung standardisierter Präventionsmaßnahmen während der Ausbildung ist aufgrund der unterschiedlichen Abbruchgründe wenig sinnvoll. Allerdings können bereits vor Beginn der Berufsausbildung Maßnahmen ergriffen werden, die das Vertragslösungsrisiko mindern können.

6.1 Maßnahmen vor Beginn der Berufsausbildung

Maßnahmen vor Beginn der Berufsausbildung dienen vor allem einer optimalen Zuordnung des Jugendlichen zu einem Beruf oder dem Unternehmen und haben somit einen optimalen Person-Vocation und Person-Organization Fit zum Ziel.

6.1.1 Prävention durch Berufsberatung

Auf einen Person-Vocation Fit kann dabei durch die Berufsberatung der Agentur für Arbeit hingewirkt werden. Diese ist gemäß § 29 des dritten Sozialgesetzbuches dazu verpflichtet, jungen Menschen und Erwachsenen, die am Arbeitsleben teilhaben wollen, Berufsberatung anzubieten.²³⁵ Die Berufsberatung zielt darauf ab, die Jugendlichen bei ihrer Berufswahl zu unterstützen. Relevant sind dabei nicht nur die Neigung, Eignung und Leistungsfähigkeit des Ratsuchenden, sondern auch die zu erwartenden Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt.²³⁶ Wichtig bei der Berufsberatung ist, dass nicht lediglich auf einen Beruf hingearbeitet wird und dieser als vermeintlich einzig richtige Entscheidung entsprechend der Neigung und Eignung dargestellt wird. Eine Entscheidung des Auszubildenden für einen anderen Beruf, beispielsweise aufgrund mangelnder Alternativen bei einer schlechten Ausbildungsmarktsituation, kann ansonsten den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung gefährden.²³⁷ Außerdem sollten den Jugendlichen auch die negativen Seiten des gewünschten Ausbildungsberufes aufgezeigt werden, um diese als mögliche Abbruchsursache auszuschließen.²³⁸ Neben dem persönlichen individuellen Gespräch mit einem Berufsberater können die Jugendlichen Online-Medien nutzen, um sich über Ausbildungsberufe zu informieren.²³⁹ Da diese Art der Informationsbeschaffung jedoch keinen Dialog zulässt, sollten diese nur als erste Orientierung über mögliche Berufe dienen. Im Rahmen der Berufsberatung kann auch ein Gesundheits-Check zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen aufgrund gesundheitlicher berufsspezifischer Gefährdungen hilfreich sein. Vor allem Vertragslösungen aufgrund von Allergien können dadurch vermieden werden.²⁴⁰ Auch die Eltern und andere Verwandte oder Freunde des Auszubildenden beeinflussen die Berufswahlentscheidung. Sie verfügen dabei zwar nicht über spezifische Kenntnisse der Berufsberater,

²³⁵ 3. Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) vom 24. März 1997 (BGBl. I S. 594).

²³⁶ 3. Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) vom 24. März 1997 (BGBl. I S. 594), § 31, Abs.1.

²³⁷ Vgl. Beinke, L. (2011a), a.a.O., S. 3.

²³⁸ Vgl. Höötman, C.: Falsche Berufswahl korrigieren, in: Panorama. Bildung, Beratung, Arbeitsmarkt, 15. Jg. (2001), H. 6, S. 22–23, S. 23.

²³⁹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Berufswahl, <https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Ausbildung/Berufsberatung/Berufswahl/index.htm> (27.11.2015).

²⁴⁰ Vgl. Haber, I. et al. (2009), a.a.O., S. 19 f.

können die Jugendlichen jedoch durch emotionale Zuwendung und Aufmerksamkeit bei der Berufswahl unterstützen.²⁴¹

6.1.2 Betriebliche Berufsorientierung

Neben der Agentur für Arbeit können auch die Betriebe selbst die Berufsorientierung fördern. Im Rahmen von Praktika, Betriebsbesichtigungen oder Ausbildungsmessen können die Jugendliche Einblicke in einen möglichen Ausbildungsberuf oder –betrieb gewinnen und somit Aufschlüsse über den Person-Vocation Fit und Person-Organization Fit erhalten.²⁴² Sowohl bei der bereits beschriebenen Studie des Westdeutschen Handwerkskammertags, als auch bei der Studie der Handwerkskammer für München und Oberbayern gab jeder zweite Jugendliche an, der Ausbildungsabbruch hätte durch mehr Informationen über den Ausbildungsbetrieb verhindert werden können.²⁴³ Solche Informationen können die Jugendlichen vor allem durch Betriebspraktika erhalten. Eine Herausforderung besteht darin, den Jugendlichen während der meist kurzen Praktikumszeit mit vertretbarem Betreuungsaufwand einen repräsentativen Einblick in das Berufsfeld und das Unternehmen zu ermöglichen.²⁴⁴ Wichtig ist, dass den Jugendlichen nicht lediglich Hilfs- und Ordnungsarbeiten übertragen werden, sondern diese kleine, aber für die Ausbildungsinhalte relevante Arbeiten übernehmen können.²⁴⁵ Außerdem sollte ihnen während des Praktikumszeitraums eine feste Bezugsperson zugeordnet werden, die dem Jugendlichen am Ende des Praktikums Feedback über sein Verhalten und seine Eignung gewährt. Neben der Strukturierung des Praktikums seitens der Unternehmen beeinflusst auch die Vorbereitung der Jugendlichen auf das Praktikum dessen Erfolg. Die Auswahl des Praktikumsplatzes sollte auf Basis von Vorabinformationen über den Ausbildungsberuf und -betrieb stattfinden, damit dieser auf die individuellen Fähigkeiten des Jugendlichen abgestimmt ist.²⁴⁶ Ein erfolgreiches Praktikum ermöglicht dem Jugendlichen dann, die Betriebsstrukturen und Arbeitsbedingungen kennenzulernen und realistische Vorstellungen über den Ausbildungsberuf zu erhalten. Außerdem können durch das Praktikum Schwellenängste von der Schul- in

²⁴¹ Vgl. Beinke, L. (2011b), a.a.O., S. 93.

²⁴² Vgl. Schnapp, M.: Prävention von Ausbildungsabbrüchen - Hilfestellungen vor und nach Ausbildungsbeginn, in: C. Baumeler, B.-J. Ertelt, A. Frey (Hrsg.): Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung, Landau 2012, S. 301–313, S. 305.

²⁴³ Vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (2001), a.a.O., S. 67 und vgl. Greilinger, A. (2013), a.a.O., S. 67.

²⁴⁴ Vgl. Scharrer, T., Vogler, M.: Wie können Praktika dazu beitragen Ausbildungsabbrüche zu vermeiden?, in: Jugend, Beruf, Gesellschaft, 58. Jg. (2007), H. 2, S. 170–176, S. 173.

²⁴⁵ Vgl. Beinke, L. (2012), a.a.O., S. 66 und vgl. Scharrer, T., Vogler, M. (2007), a.a.O., S. 173 f.

²⁴⁶ Vgl. Scharrer, T., Vogler, M. (2007) a.a.O., S. 137 f.

die Berufswelt überwunden werden, wodurch die spätere Integration in ein Unternehmen vereinfacht wird. Im besten Fall verdeutlicht ein Praktikum den Person-Vocation Fit im getesteten Ausbildungsberuf, um die Berufswahl bei einem positiven Fit zu verfestigen oder bei einem Misfit zu überdenken.²⁴⁷ Dem Unternehmen dient ein Praktikum als Mittel zur Personalauswahl, Sicherung von Nachwuchskräften und Förderung der Berufswahlreife.²⁴⁸

6.1.3 Prävention durch optimierte Rekrutierung

Neben dem Einfluss in der Berufsorientierung können die Betriebe auch durch eine optimierte Auswahl der Auszubildenden unter Berücksichtigung eines hohen Person-Organization Fit zur Abbruchprävention beitragen. Im Gegensatz zu den großen Betrieben, die häufig über professionell organisierte Auswahlverfahren verfügen, beruht die Personalauswahl bei Klein- und Mittelbetrieben auf einem Vorstellungsgespräch oder lediglich auf Erfahrungen, die mit dem Auszubildenden bei Probearbeiten gesammelt wurden. Letzteres Mittel ist dabei nur geeignet, wenn die kognitiven und motivationalen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Berufsausbildung nach dem Probearbeiten im Rahmen eines Abschlussgesprächs festgestellt werden.²⁴⁹ Kleine und Mittlere Unternehmen können durch das vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie geförderte Programm „Passgenaue Besetzung“ bei der Auswahl von Auszubildenden unterstützt werden. Ziel des Programmes ist die Sicherung des Fachkräftebedarfs von kleinen und mittleren Unternehmen, die über weniger Erfahrung in der Rekrutierung verfügen und seltener überregional bekannt sind. Die Unternehmen erhalten hierfür sowohl Unterstützung bei dem Erstellen von Bewerberprofilen, als auch bei der Suche nach möglichen Auszubildenden, um eine passgenaue Vermittlung zu ermöglichen.²⁵⁰ Neben der generellen Passung des Auszubildenden zum Unternehmen (PO Fit) sollte im Auswahlverfahren auch der Person-Job Fit und der Person-Person Fit berücksichtigt werden, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden.

²⁴⁷ Vgl. Beinke, L. (2012), a.a.O., S. 71, S. 130.

²⁴⁸ Vgl. Scharrer, T., Vogler, M. (2007), a.a.O., S. 172 und vgl. Neumann, M., Schmidt, J., Werner, D. (2010), a.a.O., S. 36.

²⁴⁹ Vgl. Weiß, R. (2002), a.a.O., S. 10.

²⁵⁰ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen, <http://www.bmwi.de/DE/Themen/ausbildung-und-beruf,did=559142.html> (27.11.2015).

6.1.4 Schulische Präventionsmaßnahmen

Neben den betrieblichen und institutionellen Präventionsmaßnahmen spielt auch die Schule eine entscheidende Rolle zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen. Vor allem Ausbildungsabbrüche aufgrund einer mangelnden Ausbildungsreife bzw. mangelnden Kompetenzen der Jugendlichen können durch schulische Maßnahmen vermindert werden. Der Unterricht sollte dabei eine realitätsnahe Vorbereitung auf das Berufsleben beinhalten, um den Einstieg in den neuen Lebensbereich zu erleichtern. Neben der Vermittlung von fachlichen Inhalten ist auch die Förderung sozialer Kompetenzen von zentraler Bedeutung für die Ausbildungsreife der Jugendlichen.²⁵¹ Dies kann durch kleinere Klassen realisiert werden, die Projektunterricht und handlungsorientierten Unterricht ermöglichen und dadurch das Durchhaltevermögen, die Konflikt- und Kritikfähigkeit, Sorgfalt, Umgangsformen und das Verantwortungsbewusstsein der Jugendlichen fördern.²⁵² Die dadurch erworbenen Kompetenzen wirken sich bei Eintritt in die Berufsausbildung indirekt auf den Person-Job Fit aus, da die Jugendlichen über mehr Fähigkeiten (abilities) verfügen und somit den Anforderungen (demands) des Ausbildungsplatzes eher gerecht werden. Außerdem kann die Einführung von Pflichtpraktika zur Berufsorientierung der Jugendlichen beitragen, da sich diese dann frühzeitig mit der Berufswahl auseinandersetzen müssen und somit eher ein Beruf gewählt wird, der den eigenen Fähigkeiten entspricht (Person-Vocation Fit).²⁵³

6.2 Maßnahmen während der Berufsausbildung

Für Präventionsmaßnahmen während der Berufsausbildung ist es wichtig, dass eine drohende Lehrvertragsauflösung frühzeitig erkannt wird. Anzeichen für eine drohende Lehrvertragsauflösung können dabei sowohl im schulischen als auch im betrieblichen Bereich auftreten, oftmals zeigen sich die Anzeichen für eine Lehrvertragslösung auch nur an einem der beiden Lernorte.²⁵⁴ In der Berufsschule können schlechte Noten und ein schlechtes Ergebnis in der Zwischenprüfung ein Signal für Leistungsdefizite sein. Auch ein wahrnehmbares Desinteresse am Unterricht wie beispielsweise unzureichende Bearbeitung der Hausaufgaben oder fehlende Arbeitsunterlagen kann bei Häufun-

²⁵¹ Vgl. Haber, I. et al. (2009), a.a.O., S. 19.

²⁵² Vgl. Greilinger, A. (2013), a.a.O., S. 25 und vgl. Feß, W. (1995), a.a.O., S. 30.

²⁵³ Vgl. Faßmann, H., Funk, W.: Früherkennung und Reduzierung von Abbrüchen der Berufsausbildung in Berufsbildungswerken, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 30. Jg. (1997), H. 2, S. 343–355, S. 350.

²⁵⁴ Vgl. Stalder, B. E., Schmid, E.: Warum Lehrverträge aufgelöst werden, in: Panorama. Bildung, Beratung, Arbeitsmarkt, 20. Jg. (2006), H. 2, S. 13–14, S. 14.

gen eine Abbruchneigung vermuten lassen.²⁵⁵ Auf betrieblicher Ebene kann eine Häufung von Faktoren wie eine mangelnde Integration, offensichtliches Desinteresse, ausbleibende Lernfortschritte, häufiges unentschuldigtes Fehlen, Konflikte oder Fehlverhalten als Anzeichen für eine mögliche Lehrvertragsauflösung gedeutet werden.²⁵⁶

6.2.1 Prävention durch Ausbildungsberater

Bei ersten Anzeichen eines drohenden Abbruchs können sich sowohl Jugendliche als auch Ausbilder an die Ausbildungsberater der Kammern wenden. Vor allem für den Jugendlichen ist es wichtig zu wissen, dass der Ausbildungsberater unparteiisch und vertraulich berät. Bei Unstimmigkeiten oder Konflikten können sie intervenierend eingreifen und zwischen den Ausbildungsbeteiligten vermitteln. Die Ausbildungsberater können demnach bei einem Person-Person Misfit intervenierend eingreifen und bei zwischenmenschlichen Problemen als Berater fungieren. Auch bei rechtlichen Fragestellungen zur Berufsausbildung können die Ausbildungsberater Auskunft geben. Des Weiteren bestehen Kooperationen zwischen den Kammern und regionalen Ämtern und Organisationen (z.B. Bundesagentur für Arbeit, Suchthilfe etc.), die der Ausbildungsberater bei speziellen Problemen des Auszubildenden oder Ausbilders einbeziehen kann.²⁵⁷ Bei der Studie der Handwerkskammer für München und Oberbayern gaben lediglich 57 Prozent der Betriebe und 27 Prozent der Jugendlichen an, von den Beratungsleistungen der Kammern gewusst zu haben. Von den Jugendlichen, die das Beratungsangebot der Kammer nicht kannten, hätten jedoch 71 Prozent die Hilfe der Ausbildungsberater in Anspruch genommen.²⁵⁸ Dies verdeutlicht, dass die Jugendlichen gerne eine unabhängige Beratung hinzugezogen hätten. Neben der Beratungsfunktion sind die Ausbildungsberater gemäß § 76 BBiG auch für die Überwachung der Berufsausbildung zuständig.²⁵⁹ Da viele Jugendliche eine mangelnde Qualität des Ausbildungsbetriebes bzw. der Berufsschule als Grund für einen Ausbildungsabbruch nennen (vgl. Kapitel 3.2 und Kapitel 3.5), könnte die Ausbildungsqualität in regelmäßigen Abständen über alle

²⁵⁵ Vgl. Baisch-Weber, A. (2009), a.a.O., S. 7; vgl. Ertelt, B.-J. (2003), a.a.O., S. 64; vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (2001), a.a.O., S. 70.

²⁵⁶ Vgl. Greilinger, A. (2013), a.a.O., S. 50; vgl. Bohlinger, S. (2003), a.a.O., S. 49; vgl. Hauschildt, U. et al. (2012), a.a.O., S. 43.

²⁵⁷ Vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (2006), a.a.O., S. 19.

²⁵⁸ Vgl. Greilinger, A. (2013), a.a.O., S. 74 f.

²⁵⁹ Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931).

Ausbildungsjahre hinweg von den Jugendlichen bewertet werden.²⁶⁰ Neben der Ausstattung der Ausbildungsstätten mit zeitgemäßen Ausbildungsmaterialien sollte dabei vor allem die fachliche und pädagogische Fähigkeit des Ausbildungspersonals evaluiert werden.²⁶¹ Bei wiederholt vorkommenden Mängeln in der Berufsausbildung, die vor allem auf rechtliche Verstöße des Ausbildungsbetriebes hindeuten, könnten die Kammern dann tätig werden. Dadurch können zukünftige Ausbildungsabbrüche aufgrund eines vom Auszubildenden wahrgenommenen Person-Organization Misfit vermieden werden.

6.2.2 Präventionsprojekte

Neben den Ausbildungsberatern der Kammern gibt es weitere (regionale) Projekte, die sich die Prävention von Ausbildungsabbrüchen zum Ziel gesetzt haben. Ein bundesweites Programm bildet dabei die Initiative VerA (Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen), die mit dem Senior Experten Service kooperiert und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert wird. Jugendliche mit Problemen in der Ausbildung werden im Rahmen dieses Programmes durch ehrenamtliche Ausbildungsbegleiter unterstützt, die sich mittlerweile im Ruhestand befinden. Jedem Auszubildenden steht dabei eine feste Bezugsperson zur Seite, die sie nicht nur bei Problemen im Betrieb, sondern auch bei fachlichen Problemen, Prüfungsangst oder persönlichen Belangen unterstützt. Auch der Betrieb selbst kann sich bei Problemen an VerA wenden, die Beratung und Begleitung ist für beide Parteien kostenlos und wird zunächst auf 12 Monate begrenzt. Es kann aber auch eine Verlängerung bis zum Abschluss der Berufsausbildung erfolgen.²⁶² Im Jahr 2014 gab es über 1.200 Anfragen von Jugendlichen nach einer Ausbildungsbegleitung, die via Internet, Telefon oder Post gestellt werden kann.²⁶³ Ein weiteres überregionales Programm zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen sind die „ausbildungsbegleitenden Hilfen“ der Agentur für Arbeit. Eine Unterstützungsmaßnahme bietet dabei Stützunterricht in der Theorie und Praxis, um leistungsschwächere Auszubildende auf die anstehenden Prüfungen vorzubereiten. Bei Alltagsproblemen oder Konflikten in der Berufsschule bzw. in dem Ausbildungsbetrieb können ausbildungsbegleitende Hilfen in Form einer sozialpädagogischen Betreuung in Anspruch genommen werden. Im Jahr 2014 wurden 42.378 Auszubildende während ihrer Berufs-

²⁶⁰ Vgl. Büchler, J.: Sekundärstatistische Analyse von Abbrecherdaten aus soziologischer Perspektive zur Abbruchprävention, in: C. Baumeler, B.-J. Ertelt, A. Frey (Hrsg.): Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung, Landau 2012, S. 74–80, S. 79 f.

²⁶¹ Vgl. Haggemiller, Florian (2014), a.a.O., S. 65.

²⁶² Vgl. Böse, C., Heinke, R., Meiborg, S. (2010), a.a.O., S. 3.

²⁶³ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015), a.a.O., S. 96 f.

ausbildung durch dieses Programm unterstützt, wodurch Ausbildungsverhältnisse stabilisiert und Abbrüche verhindert werden konnten.²⁶⁴ Ein regionales Projekt zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen bildet die Initiative „Bleib dran“ in Bremen und Bremerhaven. Im Vordergrund der Präventionsmaßnahmen stehen dabei aufgrund der hohen Vertragslösungsquoten Ausbildungsberufe im Handwerk und in den freien Berufen (vgl. Kapitel 2.2.2).²⁶⁵ Ein Ziel des Projektes ist die Prävention von Konflikten während der Berufsausbildung. Im Rahmen des Zieles wird über Berufsschullehrer als Multiplikatoren die Unterrichtseinheit „Konfliktbearbeitung und Kommunikation“ in die Berufsschule integriert. Die Auszubildenden sollen über Rollenspiele die unterschiedlichen Perspektiven eines möglichen Konfliktes wahrnehmen und dadurch Handlungs- und Sozialkompetenzen im Umgang mit Konflikten erwerben.²⁶⁶ Im weiteren Ausbildungsverlauf können die Jugendlichen bei privaten oder ausbildungsbezogenen Problemen eine vertrauliche und kostenlose Beratung in Anspruch nehmen.²⁶⁷ Auch das Projekt „regionale Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein“ unterstützt Jugendliche und Ausbilder bei Problemen in der Berufsausbildung, um eine Lehrvertragsauflösung zu vermeiden. Die Betreuung erfolgt dabei ebenfalls vertraulich und kostenlos und kann auch über einen längeren Zeitraum erfolgen, da sich viele Probleme nur im Verlauf der Ausbildung lösen lassen.²⁶⁸ Im Jahr 2014 wurde die Ausbildungsbetreuung von 1.736 Ratsuchenden in Anspruch genommen.²⁶⁹ Die Präventionsprogramme setzen also überwiegend bei der Beseitigung eines Person-Person Misfits an, indem sie bei Konflikten beratend zur Seite stehen. Aber auch der Person-Job Fit kann durch solche Präventionsmaßnahmen verbessert werden, wenn diese an die Leistungsfähigkeit der Jugendlichen anknüpfen und durch Fördermaßnahmen deren Fähigkeiten verbessern. Neben den beschriebenen Projekten gibt es weitere (regionale) Programme, die zur Prävention von Ausbildungsabbrüchen beitragen. Ein wichtiger Baustein wäre die Vernetzung dieser Projekte (z.B.

²⁶⁴ Vgl. ebenda, S. 97 f. und vgl. Schnapp, M. (2012), a.a.O., S. 305 f.

²⁶⁵ Vgl. Quante-Brandt, E.: 'Bleib dran' - Ein konstruktiver Weg zum Umgang mit Ausbildungskonflikten, in: S. Böhlinger, K. Jenewein (Hrsg.): Ausbildungabbrecher - Verlierer der Wissensgesellschaft? Konzepte, Risiken und Chancen aktueller Handlungsansätze aus der Berufsbildungsforschung und -praxis, Bielefeld 2002, S. 85–95, S. 85.

²⁶⁶ Vgl. dies.: Ausbildung gestalten - Ausbildungsabbrüche vermeiden - Sozialkompetenz entwickeln, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 34. Jg. (2005), H. 6, S. 36–39, S. 37.

²⁶⁷ Vgl. Universität Bremen: Ausbildung - "Bleib dran!". Beratung, <http://www.uni-bremen.de/zap/beratung-und-arbeitskreise/beratung-und-supervision/ausbildung-bleib-dran/beratung.html> (28.11.2015)

²⁶⁸ Vgl. Regionale Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein: Wie kann eine Zusammenarbeit mit der Ausbildungsbetreuung aussehen?, http://www.ausbildungsbetreuung.de/html/___wie_.html (28.11.2015).

²⁶⁹ Interne Daten des Projektes "regionale Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein", 2015.

durch ein Internetportal), um sich über erfolgreiche Maßnahmen auszutauschen und den Jugendlichen und Betrieben eine zentrale Adresse anzubieten.²⁷⁰

6.2.3 Betriebliche Präventionsmöglichkeiten

Die Verantwortung für die Prävention von Ausbildungsabbrüchen liegt auch im betrieblichen Gestaltungsspielraum. Ein häufig genannter Grund der Jugendlichen für eine Vertragslösung ist die unzureichende Qualität der Ausbildung (vgl. Kapitel 3.2). Eine Erhöhung der Ausbildungsqualität kann dabei auf mehrere Weisen erfolgen. Eine Möglichkeit ist die kontinuierliche Weiterbildung der Ausbilder, um deren fachliche und pädagogische Kompetenzen zu erweitern.²⁷¹ Des Weiteren sollten sie für das Thema Lehrvertragsauflösung sensibilisiert werden, um Ursachen und Entstehungsbedingungen von Abbrüchen zu kennen.²⁷² Auch die Arbeitsaufgaben sollten an den individuellen Leistungsstand des Auszubildenden anknüpfen und ausbildungsfremde Tätigkeiten vermieden werden.²⁷³ Ein wichtiger Aspekt der sich auf die Zufriedenheit mit der Ausbildung seitens der Jugendlichen auswirkt, ist das wahrgenommene Lern- und Betriebsklima im Ausbildungsbetrieb. Vor allem die systematische Aufnahme in den Betrieb, indem Strukturen, Anforderungen und Abläufe erklärt werden und der Auszubildende in das Team integriert wird, wirkt sich dabei positiv auf die Wahrnehmung des Auszubildenden aus. Dies führt aus Sicht des Auszubildenden zu einem höheren Person-Organization Fit und somit zu einer geringeren Fluktuationsneigung des Auszubildenden. Auch ein von Unterstützung und Vertrauen geprägtes Verhältnis zu dem Ausbilder spielt eine entscheidende Rolle für den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung.²⁷⁴ Neben dem Ausbilder ist auch ein weiterer fester Ansprechpartner für den Auszubildenden zu empfehlen, an den er sich bei Problemen ohne Angst vor einem abhängigen Machtverhältnis wenden kann.²⁷⁵ Eine Möglichkeit ist die Installation einer Jugend- und Auszubildendenvertretung im Betrieb. Diese kennt die betrieblichen Strukturen und kann deshalb bei betriebsbezogenen Problemen beraten und vermitteln.²⁷⁶ Häufig wenden sich die Jugendlichen bei Problemen in der Ausbildung auch an Personen aus dem privaten

²⁷⁰ Vgl. Werner, R.: Viele Lehrvertragslösungen vermeidbar – Vernetzung der Projekte angestrebt, 32. Jg. (2003), H. 2, S. 55–56, S. 56.

²⁷¹ Vgl. Greilinger, A. (2013), a.a.O., S. 29.

²⁷² Vgl. Schmid, E. (2010), a.a.O., S. 221.

²⁷³ Vgl. Hauschildt, U. et al. (2012), a.a.O., S. 54.

²⁷⁴ Vgl. Weiß, R. (2002), a.a.O., S. 12 und vgl. Uhly, A. (2015), a.a.O., S. 74 f.

²⁷⁵ Vgl. Kemmler, A. (2012), a.a.O., S. 182.

²⁷⁶ Vgl. Haggenmiller, Florian (2014), a.a.O., S. 40.

Umfeld (Eltern oder Freunde).²⁷⁷ Dies kann dazu führen, dass der Ausbilder die Problemsituation nicht wahrnimmt und somit auch nicht präventiv eingreifen kann. Demnach sind stabile Kommunikationsstrukturen und regelmäßige Gespräche mit dem Ausbilder ein wichtiger Bestandteil der betrieblichen Ausbildung und beeinflussen den Person-Supervisor Fit positiv, wodurch Abbrüche vermieden werden können.²⁷⁸ In den Gesprächen können auch Informationen über die erbrachten Leistungen des Auszubildenden eingebunden werden. Für diesen ist es wichtig, Rückmeldungen über seinen aktuellen Leistungsstand zu bekommen, aber auch über Entwicklungsmöglichkeiten in Zukunft (Übernahmeangebot, Weiterqualifizierungsmöglichkeiten etc.) informiert zu werden.²⁷⁹ Jugendliche bemängeln außerdem, dass sie zu wenig Lob und Anerkennung für ihre geleistete Arbeit erhalten (vgl. Kapitel 3.2). Diese Wertschätzung könnte ebenfalls im Rahmen der Gespräche stattfinden. Weitere betriebliche Präventionsmaßnahmen sollten sich auf die Vermeidung von Konflikten beziehen. Kompetenzdefizite im Bereich der Konfliktwahrnehmung und –bewältigungsstrategien können durch Kommunikations- und Sozialtrainings für den Ausbilder und den Auszubildenden ausgeglichen werden.²⁸⁰ In diesen Trainings kann eine Sensibilität für Konfliktsymptome und die Ausdrucksfähigkeit in Konfliktgesprächen gestärkt werden, um Konflikte als Ursache von Vertragslösungen zu verhindern.²⁸¹ Neben den Schulungen im Bereich der Konfliktbewältigung können auch fachliche Stütz- und Fördermaßnahmen für den Auszubildenden zur Prävention von Ausbildungsabbrüchen, im Sinne der Steigerung eines Person-Job Fits, beitragen. Leistungsschwächere Auszubildende können neben innerbetrieblichen Nachhilfeangeboten auch die bereits beschriebenen ausbildungsbegleitenden Hilfen (vgl. Kapitel 6.2.2) in Anspruch nehmen.²⁸² Bei wiederholtem Fehlverhalten oder Nichterfüllung der vertraglichen Pflichten kann auch der Einsatz von disziplinarischen Maßnahmen gegenüber dem Jugendlichen zur Prävention eines Ausbildungsabbruchs beitragen. Der Jugendliche kann durch eine ausgesprochene oder schriftliche Abmahnung den Ernst der Lage und dadurch die Möglichkeit zur Verhinderung der Vertragslösung erkennen.²⁸³ Zusammengefasst kann die Wahrscheinlichkeit einer Lehrvertragsauflösung durch eine Ausbildungskultur, die durch eine Orientierung am Bildungsplan, intrinsische

²⁷⁷ Vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (2001), a.a.O., S. 54.

²⁷⁸ Vgl. Pascher, U. (2012), a.a.O., S. 213.

²⁷⁹ Vgl. Bühler-Niederberger, D., König, A. (2006), a.a.O., S. 85 f.

²⁸⁰ Vgl. Hauschildt, U. et al. (2012), a.a.O., S. 55.

²⁸¹ Vgl. Pascher, U. (2012), a.a.O., S. 213 f.

²⁸² Vgl. Greilinger, A. (2013), a.a.O., S. 27 f.

²⁸³ Vgl. ebenda, S. 28.

Motivation zur Ausbildung von Jugendlichen und regelmäßige Weiterbildungen des Ausbildungspersonals minimiert werden.²⁸⁴

6.2.4 Präventionsmöglichkeiten der Berufsschule

Neben den bereits beschriebenen schulischen Maßnahmen (vgl. Kapitel 6.1.4) vor Beginn der Ausbildung trägt auch die Berufsschule während der Ausbildung eine zur Abbruchprävention bei. Die Berufsschule ist ebenfalls nach dem Fachprinzip organisiert, da die Vermittlung von fachlichen Fähigkeiten im Vordergrund steht. Allerdings sollten auch sozialkommunikative Fähigkeiten in die Berufsschule integriert werden.²⁸⁵ Hierfür bedarf es zuerst Fortbildungen für die Lehrkräfte, damit diese im Umgang mit Konflikten geschult werden und bei Notwendigkeit Methoden zur Beratung und Mediation kennen.²⁸⁶ Die Berufsschullehrer sollten in diesem Zusammenhang Einzelberatungen oder –sprechstunden anbieten, da die Auszubildenden sich bei betrieblichen Problemen häufig an einen vom Betrieb unabhängigen Ansprechpartner wenden möchten.²⁸⁷ Sie können also ebenfalls wie die Ausbildungsberater bei Konflikten intervenieren und demnach zu einer Wiederherstellung des Person-Person Fits beitragen. Die Konfliktfähigkeit der Auszubildenden kann durch die Einführung von Projekttagen oder Unterrichtseinheiten zu diesem Thema gefördert werden. Als möglicher Orientierungsansatz kann hier das beschriebene Projekt „Bleib dran“ dienen, das solche Unterrichtseinheiten bereits in Berufsschulen integriert hat. Wenn die Kapazitäten keine weiteren Unterrichtseinheiten oder Projekttag zulassen, kann die Förderung der Konfliktfähigkeiten auch im Unterrichtsfach Deutsch/Kommunikation integriert werden.²⁸⁸ Neben der Verbesserung der Konfliktfähigkeit kann auch die Förderung der Lernmotivation, z.B. durch arbeitsprozessorientiertes, fächerübergreifendes und handlungsorientiertes Lernen, die Zahl der Ausbildungsabbrüche reduzieren.²⁸⁹ Auch Förderunterricht für leistungsschwächere Jugendliche sollte nicht nur im Ausbildungsbetrieb sondern auch in der Berufsschule angeboten werden, um positiv auf den Person-Job Fit hinzuwirken.²⁹⁰ Die Qualität der Berufsausbildung wird auch durch die Kooperation zwischen dem Ausbildungsbetrieb und der Berufsschule beeinflusst. Durch regelmäßig stattfindende Berufsfachkonferenzen

²⁸⁴ Vgl. Gurtner, J.-L. et al.: Gute Ausbildungskultur verhindert Lehrvertragsauflösungen, in: Panorama. Bildung, Beratung, Arbeitsmarkt (2014), H. 2, S. 14–15, S. 15.

²⁸⁵ Vgl. Quante-Brandt, E. (2003), a.a.O., S. 153.

²⁸⁶ Vgl. dies. (2005), a.a.O., S. 37 f.

²⁸⁷ Vgl. Deuer, E. (2003), a.a.O., S. 25.

²⁸⁸ Vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (2006), a.a.O., S. 10.

²⁸⁹ Vgl. Bohlinger, S. (2003), a.a.O., S. 47.

²⁹⁰ Vgl. Baisch-Weber, A. (2009), a.a.O., S. 8.

zen mit betrieblichem und schulischem Ausbildungspersonal einer Berufsgruppe kann eine inhaltliche und organisatorische Abstimmung der Ausbildungsbestandteile im Betrieb und der Berufsschule erfolgen. Dadurch können Dopplungen vermieden werden und die vorhandenen Ressourcen optimal genutzt werden. Diese Abstimmung bezieht sich dabei nicht ausschließlich auf fachliche Inhalte, auch die Förderung der Sozialkompetenz der Jugendlichen kann im Rahmen dieser Fachkonferenz besprochen werden.²⁹¹ Da diese Abstimmungen zwischen dem Betrieb und der Berufsschule die Qualität der Berufsausbildung erhöhen, tragen sie ebenfalls zur Abbruchprävention bei.

6.3 Zusammenfassung

Präventionsmaßnahmen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen beginnen bereits vor Eintritt in die Berufsausbildung. Durch eine Berufsberatung kann auf einen zukünftigen Person-Vocation Fit hingearbeitet werden. Aber auch die Betriebe tragen vor Ausbildungsbeginn eines Jugendlichen zur Abbruchprävention bei. Sie können sich im Rahmen von angebotenen Praktika bei der Berufsorientierung des Jugendlichen beteiligen, wodurch sowohl ein möglicher Person-Vocation Fit als auch ein Person-Organization Fit überprüft werden kann. Auch bei der Rekrutierung der Auszubildenden sollten die Verantwortlichen einen Person-Organisation Fit und einen Person-Person Fit berücksichtigen, um Ausbildungsabbrüchen vorzubeugen. Die Schule kann durch die Förderung der sozialen Kompetenzen und einer realitätsnahen Vorbereitung auf das Berufsleben die Ausbildungsreife der Jugendlichen und somit den künftigen Person-Job positiv beeinflussen. Auch durch die Einführung von Pflichtpraktika und der daraus entstehenden Möglichkeit, den Person-Vocation Fit zu testen, trägt die Schule zur Abbruchprävention bei. Auch während der Berufsausbildung können unterschiedliche Maßnahmen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen greifen. Vor allem bei zwischenmenschlichen Konflikten bei einem Person-Person Misfit können sowohl die Ausbildungsberater der Kammern, als auch Präventionsprojekte, zwischen den Parteien vermitteln. Werden von den Projekten auch Maßnahmen zur Förderung der Kompetenzen des Auszubildenden angeboten, beeinflusst dies den Person-Job Fit positiv, wodurch Abbrüche aufgrund mangelnder Fähigkeiten der Jugendlichen verhindert werden können. Im betrieblichen Rahmen kann der Person-Organization, der Person-Person und der Person-Job Fit durch eine Verbesserung der betrieblichen Ausbildungsqualität positiv beeinflusst werden und somit die Anzahl von Ausbildungsabbrü-

²⁹¹ Vgl. Hauschildt, U., Piening, D., Rauner, F. (2010), a.a.O., S. 30.

chen mindern. In der Berufsschule kann der Person-Job Fit ebenfalls durch entsprechende Stützmaßnahmen für leistungsschwächere Jugendliche verbessert werden. Aber auch der Person-Person Fit kann sowohl durch die Förderung der Konfliktfähigkeit der Auszubildenden, als auch durch die Beratung der Berufsschullehrer bei Konflikten beeinflusst werden. Es ist allerdings zu beachten, dass die Präventionsmaßnahmen nicht immer zu einer Vermeidung eines Ausbildungsabbruchs beitragen können. Bei gesundheitlichen Problemen des Jugendlichen oder einer Korrektur der Berufswahl kann ein Ausbildungsabbruch durchaus notwendig und sinnvoll sein. Auch bei Betriebsfusionen oder –schließungen ist ein Ausbildungsabbruch nicht zu vermeiden. Der Fokus sollte dann auf einer (späteren) Wiedereingliederung des Jugendlichen in den Bildungsprozess liegen, um Abbrüche nach unten zu vermeiden.²⁹²

7 Fazit

Wie im Theorieteil dieser Arbeit bereits angenommen und durch die empirische Untersuchung bestätigt, handelt es sich bei den meisten Lehrvertragsauflösungen um ein multikausales Phänomen, da nicht lediglich ein einziger Grund zu einem Abbruch der Ausbildung führt. Auch wenn die Gründe einer vorzeitigen Beendigung der Ausbildung in jedem Fall individuell zu betrachten sind, zeigen verschiedene Studien, wie auch die Ergebnisse der Befragung dieser Arbeit, dass eine Lehrvertragsauflösung überwiegend aufgrund betrieblicher Probleme erfolgt. Aber auch andere Faktoren, die im schulischen, berufswahlbezogenen oder persönlichen Bereich des Auszubildenden liegen können, beeinflussen das Vertragslösungsrisiko. Um dieses Risiko zu verringern, sollten bereits vor Beginn der Ausbildung präventive Maßnahmen ergriffen werden, die eine optimale Zuordnung des Jugendlichen zu einem Beruf und einem Unternehmen zum Ziel haben. Aber auch während der Berufsausbildung kann durch eine Sicherstellung der betrieblichen und schulischen Ausbildungsqualität die Wahrscheinlichkeit einer Lehrvertragsauflösung vermindert werden. Bei auftretenden Problemen können sich die Jugendlichen als auch die Ausbilder an eine externe Beratungsstelle wenden, um einem drohenden Abbruch entgegenzuwirken. In der durchgeführten empirischen Erhebung gaben im FB Ausbildungsabbrecher 33,3 Prozent der Befragten an, der Ausbil-

²⁹² Vgl. Casper, T., Mannhaupt, G., Ivankovic, P.: Ausbildungsabbruch. Entwicklungsaufgaben in der Berufsausbildung: Ein Modell zur Erklärung und Vorhersage von ungeklärten Abbrüchen in Maßnahmen der Berufsausbildung in überbetrieblichen Einrichtungen (BaE), in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesagentur für Arbeit (2001), H. 46, S. 3523–3530, S. 3529 und vgl. Werner, R. (2003), a.a.O., S. 55.

dungsabbruch hätte (eher) vermieden werden können. Das Ziel sollte daher sein, diesen Anteil an Vertragslösungen durch Präventionsmaßnahmen zu verhindern. Projiziert man diesen Prozentsatz der Befragung auf die allgemeine Lösungsquote von 25,0 Prozent (Jahr 2013), könnte diese durch gezielt eingesetzte Präventionsmaßnahmen dann auf 16,6 Prozent gesenkt werden. Ist die Verhinderung einer Lehrvertragsauflösung nicht möglich oder gar sinnvoll, sollte der Fokus nach der Lehrvertragsauflösung auf der Wiedereingliederung des Jugendlichen in das Bildungssystem liegen, um Abbrüche nach unten und die daraus resultierenden negativen Folgen zu vermeiden. Die Einführung einer Personnummer bei der Erhebung der Lösungsquote wäre eine wichtige Grundlage, um den weiteren Verbleib der Jugendlichen nach einer Lehrvertragsauflösung festzustellen und somit auch den Nutzen von gegebenenfalls stattgefundenen Wiedereingliederungsmaßnahmen zu bewerten. Sowohl durch die Präventions- als auch die Wiedereingliederungsmaßnahmen könnte das bildungspolitische Problem der Lehrvertragsauflösung minimiert werden, um die Potentiale der dualen Berufsausbildung auch in Zeiten des demographischen Wandels und dem Trend zur akademischen Ausbildung weiterhin zu nutzen.

VI Literaturverzeichnis

Althoff, H. (2002): Vertragslösungen und Ausbildungsabbruch - Berechnung der Lösungsraten in der betrieblichen Berufsausbildung, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 3, S. 52–54.

Anbuhl, M., Giessler, T. (2012): Hohe Abbrecherquoten, geringe Vergütung, schlechte Prüfungsergebnisse – Viele Betriebe sind nicht ausbildungsreif. DGB-Expertise zu den Schwierigkeiten der Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, in: Berufliche Rehabilitation, 26. Jg., H. 3, S. 1–8.

Atwater, L., Dionne, S. (2007): A Process Model of Leader-Follower Fit, in: C. L. Ostroff, T. A. Judge (Hrsg.): Perspectives on organizational fit. Lawrence Erlbaum Associates, New York, S. 183–208.

Baas, M. et al. (2011): "Kleben bleiben?" Der Übergang von Hauptschüler/innen in eine berufliche Ausbildung. Eine vergleichende Analyse von "Praxisklassen" in Bayern und "Berufsstarterklassen" in Niedersachsen. DJI, München.

Baisch-Weber, A. (2009): Schulabbrüche oder das Rätsel des blockierten Lernprozesses. Konzept zur Senkung der Abbrecherquote, in: Berufliche Bildung Hamburg, 19. Jg., H. 2, S. 6–9.

Beicht, U., Ulrich, J. G. (2008): Ausbildungsverlauf und Übergang in Beschäftigung. Teilnehmer/-innen an betrieblicher und schulischer Berufsausbildung im Vergleich, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 37. Jg., H. 3, S. 19–23.

Beicht, U., Walden, G. (2013): Duale Berufsausbildung ohne Abschluss - Ursachen und weiterer bildungsbiografischer Verlauf. Analyse auf Basis der BIBB-Übergangsstudie 2011, in: BiBB Report, 7. Jg., H. 21, S. 1–16.

Beinke, L. (2011a): Ausbildungsabbruch und eine verfehlte Berufswahl, in: Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online, H. 5, S. 1–16.

Beinke, L. (2011b): Berufswahlschwierigkeiten und Ausbildungsabbruch. Peter Lang, Frankfurt am Main.

Beinke, L. (2012): Berufsorientierung - ein System. Peter Lang, Frankfurt.

Blötz, U., Reidick, M., Schenk, G. (2010): Ausbilderqualifizierung für morgen, in: Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hrsg.): Ausbildung 2015. Strategien zur Kompetenzentwicklung und Fachkräftesicherung, Bonn, S. 64–65.

-
- Böge, H.-H.** et al. (2002): "Regionale Ausbildungsbetreuung" - Ein Projekt des Landes Schleswig-Holstein, in: S. Bohlinger, K. Jenewein (Hrsg.): *Ausbildungsabbrecher - Verlierer der Wissensgesellschaft? Konzepte, Risiken und Chancen aktueller Handlungsansätze aus der Berufsbildungsforschung und -praxis*. Bertelsmann, Bielefeld, S. 73–83.
- Bohlinger, S.** (2002a): Null Bock auf Ausbildung? Anmerkungen zur Untersuchung vorzeitiger Ausbildungsvertragslösungen, in: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 31. Jg., H. 6, S. 49–50.
- Bohlinger, S.** (2002b): Ausbildungsabbruch - Forschungsstand eines bildungspolitischen Problemfelds, in: S. Bohlinger, K. Jenewein (Hrsg.): *Ausbildungsabbrecher - Verlierer der Wissensgesellschaft? Konzepte, Risiken und Chancen aktueller Handlungsansätze aus der Berufsbildungsforschung und -praxis*. Bertelsmann, Bielefeld, S. 27–37.
- Bohlinger, S.** (2003): *Ausbildungsabbruch im Handwerk. Strukturen vorzeitiger Vertragslösungen nach dem ersten Ausbildungsjahr*. Bertelsmann, Bielefeld.
- Böse, C., Heinke, R., Meiborg, S.** (2010): Aufbruch statt Abbruch bei Ausbildungsproblemen, in: *JOBSTARTER REGIONAL*, 5. Jg., H. 15, S. 1–16.
- Buchegger-Traxler, A., Niederberger, K.** (2009): Bildungsferne Jugendliche - Chancen und Risiken, in: *WISO*, 32. Jg., H. 2, S. 157–168.
- Büchler, J.** (2012): Sekundärstatistische Analyse von Abbrecherdaten aus soziologischer Perspektive zur Abbruchprävention, in: C. Baumeler, B.-J. Ertelt, A. Frey (Hrsg.): *Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung*. Empirische Pädagogik e.V, Landau, S. 74–80.
- Bühler-Niederberger, D., König, A.** (2006): *Geschlechtsspezifische Unterschiede des Konfliktverhaltens von Auszubildenden im Handwerk*, Wuppertal, http://www.sozfam.uni-wuppertal.de/fileadmin/soziologie/sozfam/ziellauf-studie_geschl-unterschiede_download.pdf (10.10.2015).
- Bundesagentur für Arbeit:** Berufswahl, <https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Ausbildung/Berufsberatung/Berufswahl/index.htm> (27.11.2015).
- Bundesinstitut für Berufsbildung** (2015): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. BIBB Bundesministerium für Berufsbildung, Bonn.

Bundesinstitut für Berufsbildung: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2015 in Euro, https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dav_Gesamtuebersicht_Ausbildungsverguetungen_2015.pdf (18.11.2015).

Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport 2014. Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen, <http://www.bibb.de/datenreport/de/2014/19515.php>.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2007): Duale Ausbildung sichtbar gemacht, http://www.helsinki.diplo.de/contentblob/1775198/Daten/131103/pdf_dualebildung.pdf (13.1.2016).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2014): Berufsbildungsbericht 2014, http://www.bmbf.de/pub/bbb_2014.pdf (10.10.2015).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015): Berufsbildungsbericht 2015, http://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2015.pdf (10.10.2015).

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen, <http://www.bmwi.de/DE/Themen/ausbildung-und-beruf,did=559142.html> (27.11.2015).

Bundesrepublik Deutschland: 3. Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) vom 24. März 1997.

Bundesrepublik Deutschland: Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005.

Bundesrepublik Deutschland: Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) vom 12. April 1976.

Casper, T., Mannhaupt, G., Ivankovic, P. (2001): Ausbildungsabbruch. Entwicklungsaufgaben in der Berufsausbildung: Ein Modell zur Erklärung und Vorhersage von ungeklärten Abbrüchen in Maßnahmen der Berufsausbildung in überbetrieblichen Einrichtungen (BaE), in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesagentur für Arbeit, H. 46, S. 3523–3530.

Chatman, J. A. (1989): Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit, in: Academy of Management Review, 14. Jg., S. 333–349.

Christ, A. (2013): Betriebliche Determinanten vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 42. Jg., H. 3, S. 4–5.

Corleis, C., Stein, M. (2012): Berufswahlentscheidungen von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund, in: K. Scharrer, S. Schneider, M. Stein (Hrsg.): Übergänge

von der Schule in Ausbildung und Beruf bei jugendlichen Migrantinnen und Migranten. Herausforderungen und Chancen. Klinkhardt, Bad Heilbrunn, S. 92–101.

DeRue, D. S., Hollenbeck, J. R. (2007): The Search for Internal and External Fit in Teams, in: C. L. Ostroff, T. A. Judge (Hrsg.): Perspectives on organizational fit. Lawrence Erlbaum Associates, New York, S. 259–286.

Deuer, E. (2003): Abbruchneigung erkennen – Ausbildungsabbrüche verhindern, in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesagentur für Arbeit, H. 25, S. 20–26.

Deuer, E. (2006): Früherkennung von Ausbildungsabbrüchen: Ergebnisse einer empirischen Untersuchung im baden-württembergischen Einzelhandel, Mannheim.

Deuer, E. (2012): Früherkennung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen, in: C. Baumeler, B.-J. Ertelt, A. Frey (Hrsg.): Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung. Empirische Pädagogik e.V, Landau, S. 61–73.

Deuer, E. (2013): Gratifikationskrisen und Tendenzen zur vorzeitigen Vertragslösung – Zusammenhänge und Handlungsfelder, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 42. Jg., H. 5, S. 43–47.

Ebner, C. (2012): Erfolgreich in den Arbeitsmarkt? Die duale Berufsausbildung im internationalen Vergleich. Campus, Frankfurt am Main.

Edwards, J. R. (1991): Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique, in: C. L. Cooper, I. T. Robertson (Hrsg.): International review of industrial and organizational psychology. Wiley, New York, S. 283–357.

Edwards, J. R. (2007): The Relationship Between Person-Environment Fit and Outcomes: An Integrative Theoretical Framework, in: C. L. Ostroff, T. A. Judge (Hrsg.): Perspectives on organizational fit. Lawrence Erlbaum Associates, New York, S. 209–258.

Edwards, J. R., Cooper, C. L. (1990): The person-environment fit approach to stress: Recurring problems and some suggested solutions, in: Journal of Organizational Behavior, 11. Jg., S. 293–307.

Edwards, J. R., Shipp, A. J. (2007): The Relationship Between Person-Environment Fit and Outcomes: An Integrative Theoretical Framework, in: C. L. Ostroff, T. A. Judge (Hrsg.): Perspectives on organizational fit. Lawrence Erlbaum Associates, New York, S. 209–258.

-
- Ellis, A. D., Tsui, A. S.** (2007): Survival of the fittest or the least fit? When psychology Meets Ecology in organizational demography, in: C. L. Ostroff, T. A. Judge (Hrsg.): Perspectives on organizational fit. Lawrence Erlbaum Associates, New York, S. 287–315.
- Ernst, V., Spevacek, G.** (2012): Verbleib von Auszubildenden nach vorzeitiger Vertragslösung. Ergebnisse der IHK-Ausbildungsumfrage 2012, Hannover, http://www.hannover.ihk.de/fileadmin/data/Dokumente/Themen/Aus-_und_Weiterbildung/Ausbildung/121031_Verbleib_von_Auszubildenden_nach_vorzeitiger_Vertragsl%C3%B6sung.pdf (10.10.2015).
- Ertelt, B.-J.** (2003): Prävention von Ausbildungsabbrüchen durch Berufsberatung, in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesagentur für Arbeit, H. 25, S. 63–67.
- Faßmann, H.** (1998a): Abbrecherproblematik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen, Nr. 5, Nürnberg, http://www.ifes.uni-erlangen.de/pub/pdf/m_5_1998.pdf (10.10.2015).
- Faßmann, H.** (1998b): Das Abbrecherproblem - die Probleme der Abbrecher. Zum Abbruch der Erstausbildung in Berufsbildungswerken, Nr. 1, Nürnberg, http://www.ifes.uni-erlangen.de/pub/pdf/m_1_1998.pdf (10.10.2015).
- Faßmann, H., Funk, W.** (1997): Früherkennung und Reduzierung von Abbrüchen der Berufsausbildung in Berufsbildungswerken, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 30. Jg., H. 2, S. 343–355.
- Feß, W.** (1995): Schlüsselbegriffe im Kontext unserer praktischen Arbeit, in: H. Ballauf (Hrsg.): Scheitern in Ausbildung und Beruf verhindern. Wie Jugendlichen beim Übergang Schule - Arbeitswelt wirksamer geholfen werden kann. Bertelsmann, Bielefeld, S. 24–37.
- Frey, A., Ertelt, B.-J., Balzer, L.** (2012): Erfassung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der beruflichen Grundbildung in Europa: Aktueller Stand und Perspektiven, in: C. Baumeler, B.-J. Ertelt, A. Frey (Hrsg.): Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung. Empirische Pädagogik e.V, Landau, S. 11–60.
- Frey, A., Rodler, B.** (2012): Qualifizierung von Berufsbildungspersonal zur Prävention von Lehrabbrüchen, Bonn, https://www.na-bibb.de/uploads/tx_tproducts/datasheet/pib_2012_praelab_web.pdf (10.10.2015).

-
- Frey, A., Terhart, P.** (2010): Wie man Ausbildungsabbrüche vermeiden kann. Problem-
beschreibung und Möglichkeiten der Prävention, in: Blätter der Wohlfahrtspflege,
157. Jg., H. 3, S. 109–112.
- Funcke, A., Giesecke, J., Oberschachtsiek, D.** (2010): Keine Perspektive ohne Aus-
bildung. Eine Analyse junger Erwachsener ohne Berufsabschluss in Westdeutschland,
Gütersloh, http://www.modul2012.de/2010/uebergangssystem_reformieren.pdf
(10.10.2015).
- Gerhards, C., Mohr, S., Trotsch, K.** (2013): Unbesetzte Ausbildungsstellen und vor-
zeitig gelöste Verträge: Beeinträchtigen sie die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben?,
in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 42. Jg., H. 4, S. 20–24.
- Greilinger, A.** (2013): Analyse der Ursachen und Entwicklung von Lösungsansätzen
zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen in Handwerksbetrieben. Ludwig-Fröhler-
Inst, München.
- Grotensohn, V., Waxweiler, T.** (2010): Ausbilderqualifizierung in Konfliktsituationen, in:
Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hrsg.): Ausbildung 2015. Stra-
tegien zur Kompetenzentwicklung und Fachkräftesicherung, Bonn, S. 66–67.
- Gurtner, J.-L.** et al. (2014): Gute Ausbildungskultur verhindert Lehrvertragsauflösun-
gen, in: Panorama. Bildung, Beratung, Arbeitsmarkt, H. 2, S. 14–15.
- Haber, I.** et al. (2009): Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungs-
strategien. Band 6 der Reihe Berufsbildungsforschung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Haggenmiller, Florian** (2014): Ausbildungsreport 2014, Berlin, [http://jugend.dgb.de/
meldungen/ausbildung/++co++2e71121a-3294-11e4-b48c-525400808b5c](http://jugend.dgb.de/meldungen/ausbildung/++co++2e71121a-3294-11e4-b48c-525400808b5c) (13.1.2016).
- Hauschildt, U.** et al. (2012): Hintergründe vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträ-
gen aus der Sicht von Auszubildenden und Betrieben in der Region Leipzig. Eine Studie
im Auftrag der Landratsämter Nordsachsen und Leipzig sowie der Stadt Leipzig,
Leipzig, [http://www.bildungsmarkt-sachsen.de/media/pdf/Abbrecherstudie_
Nordsachsen_2012.pdf](http://www.bildungsmarkt-sachsen.de/media/pdf/Abbrecherstudie_Nordsachsen_2012.pdf) (13.1.2016).
- Hauschildt, U., Piening, D., Rauner, F.** (2010): Lösung von Ausbildungsverträgen aus
Sicht von Auszubildenden und Betrieben, Bremen, [http://www.ibb.uni-bremen.de/
fileadmin/user/Publikationen/IBB_Abbbruchstudie_Download_oA.pdf](http://www.ibb.uni-bremen.de/fileadmin/user/Publikationen/IBB_Abbbruchstudie_Download_oA.pdf) (10.10.2015).

-
- Hecker, U.** (2000): Ausbildungsabbruch als Problemlösung? Überlegungen zu vorzeitigem Ausstieg aus der Ausbildung, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Jugendliche in Ausbildung und Beruf, Bonn, S. 55–66.
- Holland, J. L.** (1973): Making vocational choices. A theory of careers. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Holland, J. L.** (1997): Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments. Psychological Assessment Resources, Odessa.
- Holland, J. L.** (1997): Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments. Psychological Assessment Resources, Odessa.
- Hönle, J., Bojack, B.** (2011): Alkohol- und Drogenprobleme von Auszubildenden als Ursache von Ausbildungsabbrüchen. Hochschule Wismar University of Technology, Business and Design, Wismar.
- Höötman, C.** (2001): Falsche Berufswahl korrigieren, in: Panorama. Bildung, Beratung, Arbeitsmarkt, 15. Jg., H. 6, S. 22–23.
- Hüls, S., Oehme, A.** (2000): Ziellauf - Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen. Erfahrungsbericht des Projektes, Düsseldorf, http://www.handwerk-nrw.de/index.php?eID=tx_naw-securedl&u=0&g=0&t=1452783723&hash=c63d9221c99d7c78e0cff01e29887afac77b3e22&file=fileadmin/user_upload/hp_whkt/downloads/service/ziellauf-brosch_vermeidung-erfahrungsbericht_download.pdf (10.10.2015).
- Jenewein, K.** (2006): Das Problem des Ausbildungsabbruchs in den kleinen und mittleren Unternehmen. Indikator für mangelnde Ausbildungsfähigkeit von Auszubildenden oder für mangelnde Ausbildungsfähigkeit der Wirtschaft?, http://www.magdeburg.de/media/custom/698_2098_1.PDF?11 (10.10.2015).
- Judge, T. A., Ferris, G. R.** (2002): The Elusive Criterion of Fit in Human Resources Staffing Decisions, in: Human Resource Planning, 15. Jg., H. 4, S. 47–67.
- Kauffeld, S., Grohmann, A.** (2011): Personalauswahl, in: S. Kauffeld (Hrsg.): Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie. für Bachelor. Springer, Heidelberg, S. 93–112.
- Kemmler, A.** (2012): Analyse von Ausbildungsabbrüchen im Kontext der Leistungsmotivation, in: C. Baumeler, B.-J. Ertelt, A. Frey (Hrsg.): Diagnostik und Prävention von

Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung. Empirische Pädagogik e.V, Landau, S. 162–185.

Klaus, S. (2012): Biographie und vorzeitige Vertragslösung: Erkenntnisse über die Entwicklungsgeschichte der Betroffenen, in: BIOS - Zeitschrift für Biographieforschung, 25. Jg., H. 2, S. 204–227.

Krekel, E. M., Ulrich, J. G. (2009): Jugendliche ohne Berufsabschluss. Handlungsempfehlungen für die berufliche Bildung. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.

Kristof, A. L. (1996): Person-Organization Fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications, in: Personnel Psychology, 49. Jg., S. 1–49.

Kristof-Brown, A. L., Jansen, K. J. (2007): Issues of Person-Organization-Fit, in: C. L. Ostroff, T. A. Judge (Hrsg.): Perspectives on organizational fit. Lawrence Erlbaum Associates, New York, S. 123–154.

Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., Johnson, E. C. (2005): Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit, in: Personnel Psychology, 58. Jg., H. 2, S. 281–342.

Küppers, B., Leuthold, D., Pütz, H. (2001): Handbuch Berufliche Aus- und Weiterbildung. Leitfaden für Betriebe, Schulen, Ausbildungsstätten und Hochschulen. Vahlen, München.

Lamamra, N., Masdonati, J. (2008): Wer eine Lehre abbricht, hat dafür oft mehrere Gründe. Qualitative Studie des EHB, in: Panorama. Bildung, Beratung, Arbeitsmarkt, 22. Jg., H. 6, S. 13–14.

Lemmermann, H., Wenzelmann, F. (2012): Betriebliche Kosten von Vertragslösungen, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 41. Jg., H. 5, S. 4–5.

Locke, E. A. (1969): What is job satisfacation?, in: Organizational Behavior & Human Decision Process, 4. Jg., S. 309–336.

Maaser, P., Engelhard, K. (2002): Praxiserfahrungen aus dem Projekt "Ziellauf", in: S. Böhlinger, K. Jenewein (Hrsg.): Ausbildungabbrecher - Verlierer der Wissensgesellschaft? Konzepte, Risiken und Chancen aktueller Handlungsansätze aus der Berufsbildungsforschung und -praxis. Bertelsmann, Bielefeld, S. 51–60.

Mahlberg-Wilson, E., Mehlis, P., Quante-Brandt, E. (2009): Dran bleiben... Sicherung des Ausbildungserfolgs durch Beratung und Vermittlung bei Konflikten in der dualen Berufsausbildung. Eine empirische Studie. Akademie für Arbeit und Politik, Bremen.

Masdonati, J., Lamamra, N. (2012): Prävention und Begleitung vorzeitiger Abbrüche in der dualen Berufsbildung, in: C. Baumeler, B.-J. Ertelt, A. Frey (Hrsg.): Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung. Empirische Pädagogik e.V, Landau, S. 107–121.

Mischler, T. (2014): Abbruch oder Neuorientierung? Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen im Handwerk, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 43. Jg., H. 1, S. 44–48.

Mosberger, B., Schneeweiß, S., Steiner, K. (2012): Praxishandbuch. Theorien der Bildungs- und Berufsberatung. Communicatio- Kommunikations- und Publikationsgmbh, Wien.

Muchinsky, P. M., Monohan, C. J. (1987): What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit, in: Journal of Vocational Behavior, 31. Jg., S. 268–277.

Neumann, M., Schmidt, J., Werner, D. (2010): Die Integration Jugendlicher in Ausbildung und Beschäftigung. Probleme, Programme und Reformpotentiale. Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien, Köln.

O'Reilly, C. A., Chatman, J. A., Caldwell, D. F. (1991): People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit, in: Academy of Management Journal, 34. Jg., H. 3, S. 487–516.

Ostroff, C. L., Schulte, M. (2007): Multiple Perspective of Fit in Organizations Across Levels of Analysis, in: C. L. Ostroff, T. A. Judge (Hrsg.): Perspectives on organizational fit. Lawrence Erlbaum Associates, New York, S. 3–70.

Pascher, U. (2012): Interkulturelle Kommunikation und Konfliktmanagement für Ausbildungs- und Lehrkräfte - Erfahrungen und Beispiele aus einem Modellprojekt im Handwerk, in: K. Scharrer, S. Schneider, M. Stein (Hrsg.): Übergänge von der Schule in Ausbildung und Beruf bei jugendlichen Migrantinnen und Migranten. Herausforderungen und Chancen. Klinkhardt, Bad Heilbrunn, S. 203–215.

Quante-Brandt, E. (2002): 'Blein dran' - Ein konstruktiver Weg zum Umgang mit Ausbildungskonflikten, in: S. Bohlinger, K. Jenewein (Hrsg.): Ausbildungabbrecher - Verlierer der Wissensgesellschaft? Konzepte, Risiken und Chancen aktueller Handlungsansätze aus der Berufsbildungsforschung und -praxis. Bertelsmann, Bielefeld, S. 85–95.

Quante-Brandt, E. (2003): Konflikte im Spannungsfeld von Arbeit und Beruf. Chancen für die Gestaltung arbeitsorientierter Bildungsprozesse. Bertelsmann, Bielefeld.

Quante-Brandt, E. (2005): Ausbildung gestalten - Ausbildungsabbrüche vermeiden - Sozialkompetenz entwickeln, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 34. Jg., H. 6, S. 36–39.

Regionale Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein: Wie kann eine Zusammenarbeit mit der Ausbildungsbetreuung aussehen?, http://www.ausbildungsbetreuung.de/html/___wie_.html (28.11.2015).

Rübner, M. (2012): Beratung von Auszubildenden mit erhöhtem Abbruchrisiko. Konzeptionelle Überlegungen zur Ausgestaltung der Beratungsprozesses, in: C. Baumeler, B.-J. Ertelt, A. Frey (Hrsg.): Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung. Empirische Pädagogik e.V, Landau, S. 314–343.

Scharrer, T., Vogler, M. (2007): Wie können Praktika dazu beitragen Ausbildungsabbrüche zu vermeiden?, in: Jugend, Beruf, Gesellschaft, 58. Jg., H. 2, S. 170–176.

Schmid, E. (2010): Kritisches Lebensereignis "Lehrvertragsauflösung". Eine Längsschnittuntersuchung zum Wiedereinstieg und zum subjektiven Wohlbefinden betroffener Jugendlicher. hep, Bern.

Schmid, E., Stalder, B. E. (2008): Warum Jugendliche den Lehrberuf wechseln, in: Panorama. Bildung, Beratung, Arbeitsmarkt, 22. Jg., H. 1, S. 10–11.

Schnapp, M. (2012): Prävention von Ausbildungsabbrüchen - Hilfestellungen vor und nach Ausbildungsbeginn, in: C. Baumeler, B.-J. Ertelt, A. Frey (Hrsg.): Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung. Empirische Pädagogik e.V, Landau, S. 301–313.

Schöngen, K. (2003a): Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? Ergebnisse einer Befragung, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 32. Jg., H. 5, S. 35–39.

Schöngen, K. (2003b): Lösungen von Ausbildungsverträgen - schon Ausbildungsabbruch? Ergebnisse einer Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung, in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesagentur für Arbeit, H. 25, S. 5–19.

Sekiguchi, T. (2004): Person-Organization Fit and Person-Job Fit in Employee Selection: A Review of the Literature, in: Osaka Keidai Ronshu, 54. Jg., H. 6, S. 179–196.

Stalder, B. E., Schmid, E. (2006): Warum Lehrverträge aufgelöst werden, in: Panorama. Bildung, Beratung, Arbeitsmarkt, 20. Jg., H. 2, S. 13–14.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Bildung - Auszubildende, http://www.statistik-portal.de/Statistik-Portal/de_jb04_jahrtab49.asp (10.1.2016).

Uhly, A. (2013a): Erläuterungen zum "Datensystem Auszubildende" (DAZUBI), http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dazubi_daten.pdf (29.10.2015).

Uhly, A. (2013b): Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. Ein Überblick über die Datenlage (insbesondere auf Basis der amtlichen Statistik), zentrale Befunde und Schlussfolgerungen, Bonn, http://www.good-practice.de/Vortrag_Datenlage_Uhly.pdf (10.10.2015).

Uhly, A. (2013c): Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen – einseitige Perspektive dominiert die öffentliche Diskussion, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 42. Jg., H. 6, S. 4–5.

Uhly, A. (2012): Weiterhin hohe Quote vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 41. Jg., H. 2, S. 4–5.

Uhly, A. (2014): Zur Veranschaulichung der aktuellen Diskussion um Ausbildungsabbruch und Vertragslösungen. Strukturen, Entwicklungen und Determinanten von vorzeitigen Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung., Bonn, http://www.hs-emden-leer.de/fileadmin/user_upload/Fachbereiche/FB_SAG/Forschung/Ausbildungsabbruch_Jugendlicher_in_Ostfriesland/Abschlussstagung/2_Uhly__Alexandra_Stukturen_und_Entwicklungen_Vertragslo__sungen_Emden_Uhly_21_01_2014.pdf (10.10.2015).

Uhly, A. (2015): Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik, Bonn, http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wdp-157_barrierefrei.pdf (10.10.2015).

Universität Bremen: Ausbildung - "Bleib dran!". Beratung, <http://www.uni-bremen.de/zap/beratung-und-arbeitskreise/beratung-und-supervision/ausbildung-bleib-dran/beratung.html> (28.11.2015).

van Vianen, Annelies E. M. (2000): Person-Organization Fit: The Match Between Newcomers' and Recruiters' Preferences for Organizational Cultures, in: Personnel Psychology, 53. Jg., H. 1, S. 113–149.

Weinert, A. B. (2004): Organisations- und Personalpsychologie. Beltz, Weinheim.

Weiß, R. (2002): Ausbildungsabbruch - eine Herausforderung für die betriebliche Berufsausbildung, in: S. Bohlinger, K. Jenewein (Hrsg.): *Ausbildungabbrecher - Verlierer der Wissensgesellschaft? Konzepte, Risiken und Chancen aktueller Handlungsansätze aus der Berufsbildungsforschung und -praxis*. Bertelsmann, Bielefeld, S. 5–16.

Werner, R. (2003): Viele Lehrvertragslösungen vermeidbar – Vernetzung der Projekte angestrebt, 32. Jg., H. 2, S. 55–56.

Westdeutscher Handwerkskammertag (2001): Befragung von Abbrechern, Ausbildern und Berufskolleglehrern zum Thema Ausbildungsabbruch, Bielefeld, http://www.handwerk-nrw.de/index.php?eID=tx_naw-securedl&u=0&g=0&t=1452786552&hash=242f201b15115dd675f22fc1dabccbd4384c6cdb&file=fileadmin/user_upload/hp_whkt/downloads/service/ziellauf_emnid-gesamt_download.pdf (10.10.2015).

Westdeutscher Handwerkskammertag (2006): *Konfliktfähigkeit fördern - Ausbildungsabbrüche vermeiden. Anregungen für Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs*, Düsseldorf.

VII Anhang

Anhang 1: Ergänzende Abbildungen und Tabellen

Tabelle 9: Übersicht der erwähnten Studien/Befragungen

Quelle: eigene Darstellung

Autor/Institution	Beschreibung Studie/Befragung
Beicht, U., Ulrich, J. G. (2008)	Die Analyse der Autoren basiert auf den Daten der BIBB-Übergangsstudie 2006, bei der 3000 Jugendliche der Geburtsjahrgänge 1982 bis 1988 zu ihrem Bildungs- und Berufsverlauf Auskunft gaben.
Beinke, L. (2011b)	Insgesamt wurden 743 Auszubildende im Bereich Osnabrück über ihre Berufswahl befragt.
Bohliner, S. (2003)	In der Studie wurden vorzeitige Vertragslösungen nach dem ersten Ausbildungsjahr im Handwerk des Bundeslandes Nordrhein-Westfalen untersucht, die im Jahr 2000 oder später stattgefunden haben. An der Studie teilgenommen haben 400 Jugendliche, 300 Ausbildungsbetriebe (beide durch standardisierte telefonische Interviews) sowie 310 Berufsschullehrer (mithilfe schriftlicher Fragebögen).
Deuer (2013)	Im Schuljahr 2012/2013 wurden insgesamt 664 Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr aus den Bereichen Einzelhandel und Industrie über die wahrgenommene Ausbildungssituation und Vertragslösungstendenzen befragt.
Ernst, V., Spevacek, G. (2012)	Im Sommer 2012 wurde die schriftliche Befragung durch die IHK Hannover vorgenommen, an der sich insgesamt 559 Jugendliche beteiligten, deren Ausbildung im Jahr 2011 vorzeitig gelöst wurde.
Greilinger, Andrea (2013)	Mithilfe der Adressdaten der HWK für München und Oberbayern wurden insgesamt jeweils 3.321 Betriebe und Auszubildenden in der Branche des Handwerks befragt, die in den Jahren 2009 bis 2011 von Ausbildungsabbrüchen betroffen waren. Die Befragung erfolgte schriftlich und generierte einen Rücklauf von 841 verwertbaren Fragebögen von Betrieben und 560 verwertbaren Fragebögen von ehemaligen Auszubildenden.
Haggemiller, F. (2014)	Die Befragung fand im Rahmen der Berufsschultouren der Deutschen Gewerkschaftsbund-Jugend von September 2013 bis April 2014 statt und wurde in dem sog. Ausbildungsreport zusammengefasst. Insgesamt wurden 18.357 Auszubildende schriftlich zu ihrer Ausbildung befragt.
Hauschildt, U., Piening, D., Rauner, F. (2010)	In dieser Erhebung im Kammerbezirk der IHK Osnabrück-Emsland wurden 804 Auszubildenden und 473 Unternehmen zu den Hintergründen der Ausbildungsvertragslösungen befragt.
Klaus, S. (2012)	Zwischen September 2008 und November 2010 wurden 30 autobiographisch-narrative Interviews mit Jugendlichen aus dem Raum Magdeburg durchgeführt, deren Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst wurde. Ziel der Untersuchung war es, Zusammenhänge zwischen biographischen Verläufen und der Lehrvertragsauflösung zu erkennen.
Mischler, T. (2014)	Ende November 2012 wurden 183 Auszubildenden in der Region der Handwerkskammer Pfalz postalisch über Gründe vorzeitiger Vertragslösungen befragt.
Schöngen, K. (2003b)	Im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung wurden im Sommer und Herbst 2002 bundesweit rund 9.000 Jugendliche befragt, deren Ausbildungsvertrag im Ausbildungsjahr 2001/2002 gelöst wurde. Der Rücklauf belief sich auf 2.323 auswertbaren Fragebögen.
Westdeutscher Handwerkskammertag (2001)	Die Studie wurde im Rahmen des Projektes „Ziellauf - Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen im nordrhein-westfälischen Handwerk“ durchgeführt. Es wurden telefonisch 400 Ausbildungsabbrecher und 300 Ausbilder in Betrieben, die einen Ausbildungsabbrecher betreuten, befragt. Zusätzlich wurden 310 Lehrer an Berufskollegen in Nordrhein-Westfalen postalisch befragt.

Tabelle 10: Branchen der (gelösten) Ausbildung

Quelle: Daten des FB Auszubildende und des FB Ausbildungsabbrecher

Branche	Fragebogen Auszubildende		Fragebogen Ausbildungsabbrecher	
	absolute Häufigkeiten	Prozent	absolute Häufigkeiten	Prozent
Bau, Architektur, Vermessung	4	3,36%	5	6,41%
Dienstleistung	14	11,76%	23	29,49%
Elektro	6	5,04%	1	1,28%
Gesellschafts- Geisteswissenschaften	1	0,84%	0	0,00%
Gesundheit	17	14,29%	10	12,82%
IT, Computer	5	4,20%	0	0,00%
Kunst, Kultur, Gestaltung	0	0,00%	4	5,13%
Landwirtschaft, Natur, Umwelt	4	3,36%	1	1,28%
Medien	2	1,68%	3	3,85%
Metall, Maschinenbau	9	7,56%	0	0,00%
Naturwissenschaften	0	0,00%	3	3,85%
Produktion, Fertigung	3	2,52%	4	5,13%
Soziales, Pädagogik	3	2,52%	8	10,26%
Technik, Technologiefelder	0	0,00%	0	0,00%
Verkehr, Logistik	4	3,36%	1	1,28%
Wirtschaft, Verwaltung	47	39,50%	15	19,23%
Summe	119		78	

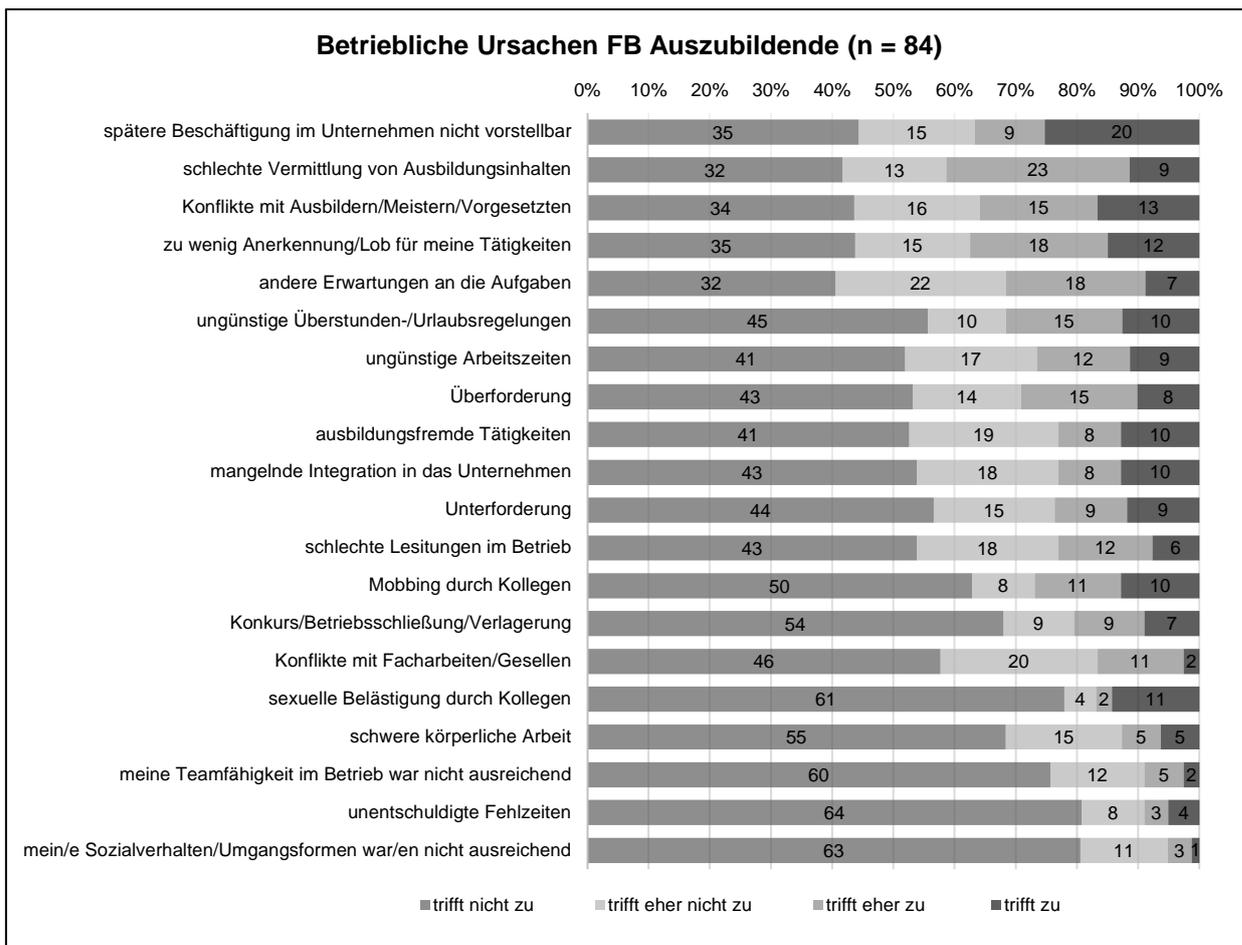


Abbildung 15: Betriebliche Ursachen FB Auszubildende

Quelle: Daten des FB Auszubildende

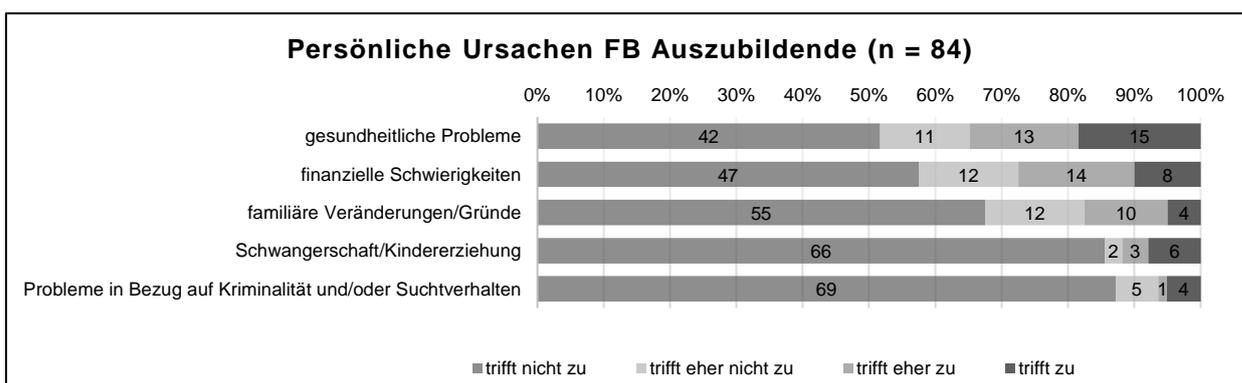


Abbildung 16: Persönliche Ursachen FB Auszubildende

Quelle: Daten des FB Auszubildende

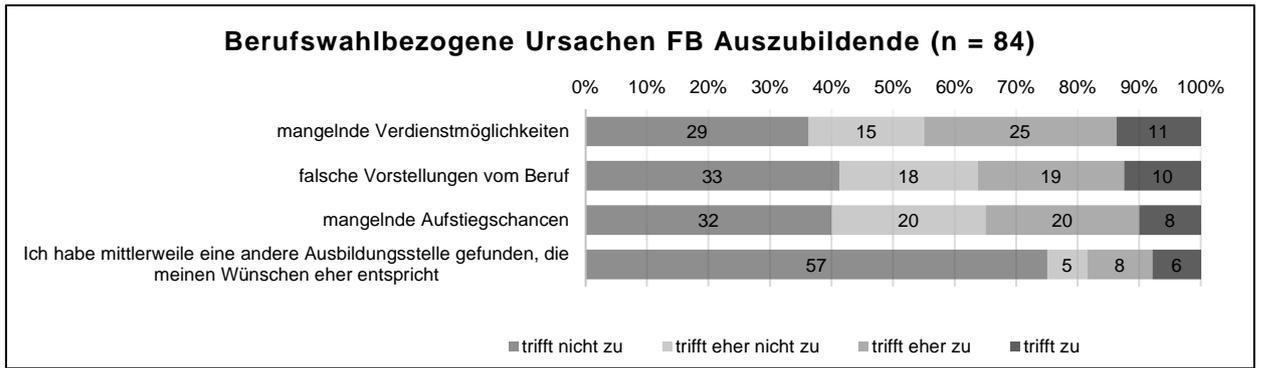


Abbildung 17: Berufswahlbezogene Ursachen FB Auszubildende

Quelle: Daten des FB Auszubildende

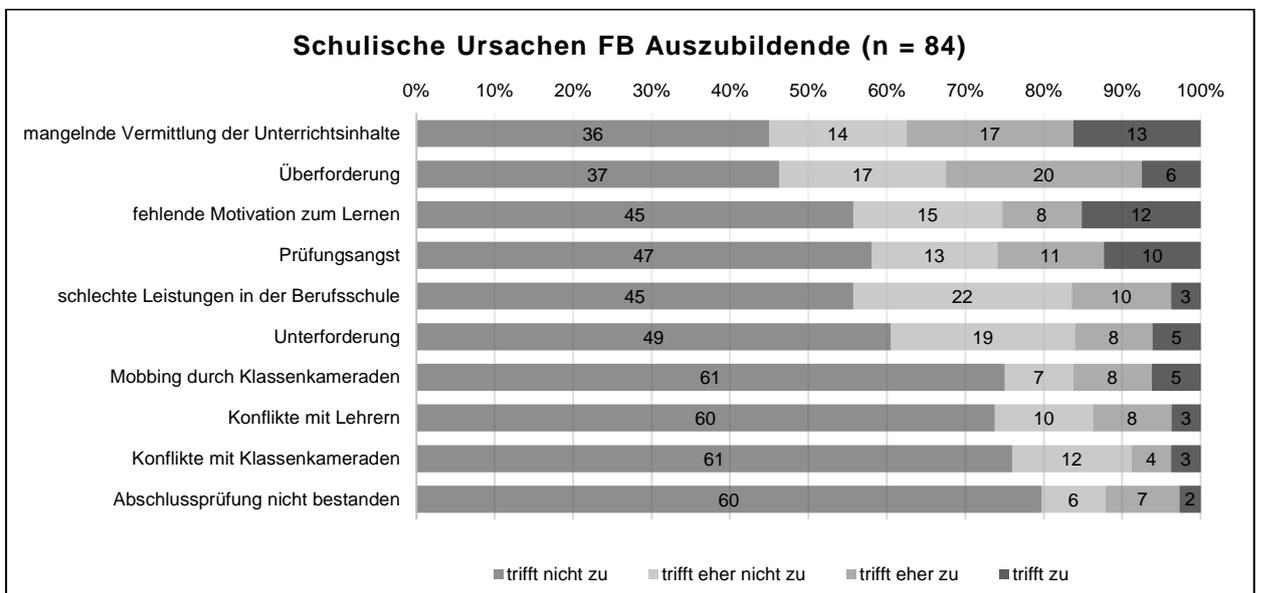


Abbildung 18: Schulische Ursachen FB Auszubildende

Quelle: Daten des FB Auszubildende

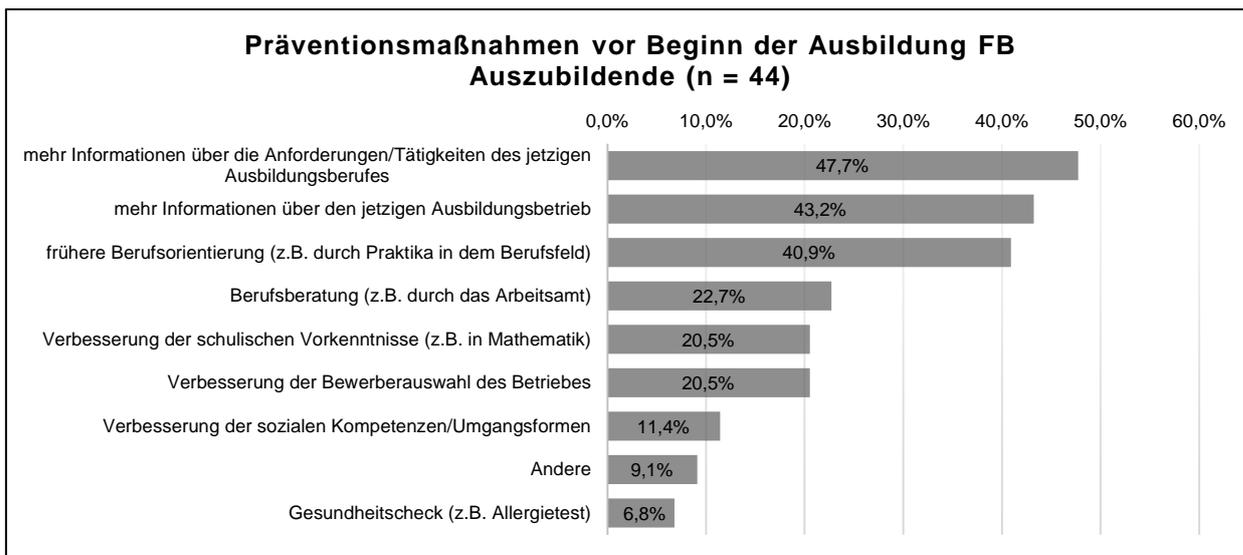


Abbildung 19: Präventionsmaßnahmen vor Beginn der Ausbildung FB Auszubildende

Quelle: Daten des FB Auszubildende

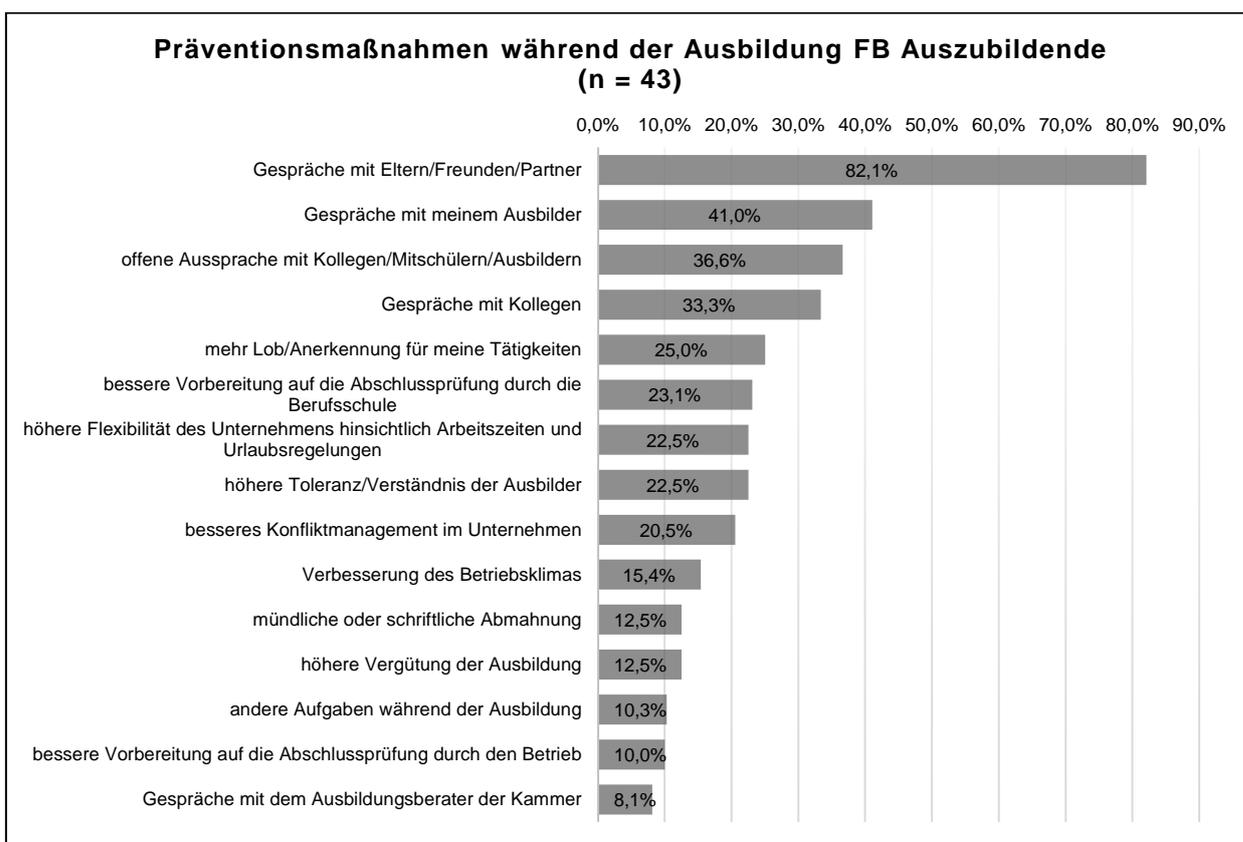


Abbildung 20: Präventionsmaßnahmen während der Ausbildung FB Auszubildende

Quelle: Daten des FB Auszubildende

Anhang 2: Fragebogen Ausbildungsabbrecher



Ursachen und Folgen von Ausbildungsabbrüchen

Seite 1

Liebe/r (ehemalige/r) Auszubildende/r,

Im Rahmen meiner Bachelorarbeit an der Hochschule Heilbronn Campus Schwäbisch Hall untersuche ich die Ursachen und Folgen von Ausbildungsabbrüchen.

Durch Ihre Teilnahme an der Befragung, die ca. 10 Minuten beansprucht, kann eine repräsentative Grundlage über die Ursachen und Folgen von Ausbildungsabbrüchen geschaffen werden, um daraus präventive Maßnahmen zur Vermeidung dieser abzuleiten.

Ich bedanke mich vielmals für Ihre Teilnahme an der Befragung, die Erhebung und Auswertung erfolgt anonym. Die Umfrage endet am 30.10.2015.

Bei Rückfragen können Sie sich gerne unter meika.schuster@web.de an mich, oder an meinen Betreuer der Hochschule Heilbronn Campus Schwäbisch Hall Herrn Prof. Dr. Hansjosten unter heiko.hansjosten@hs-heilbronn.de, wenden.

Mit freundlichen Grüßen
Meika Schuster

Angaben zur gelösten Ausbildung

Ausbildungsbeginn der Ausbildung *

Bitte wählen...

In welches Berufsfeld lässt sich der gelöste Ausbildungsberuf einordnen? *

Bau, Architektur, Vermessung

Dienstleistung

Elektro

Gesellschafts-, Geisteswissenschaften

Gesundheit

IT, Computer

Kunst, Kultur, Gestaltung

Landwirtschaft, Natur, Umwelt

Medien

Metall, Maschinenbau

Naturwissenschaften

Produktion, Fertigung

Soziales, Pädagogik

Technik, Technologiefelder

Verkehr, Logistik

Wirtschaft, Verwaltung

anderes Berufsfeld:

Wie lautet die genaue Bezeichnung des Ausbildungsberufes? ***Fand die Ausbildung im öffentlichen Dienst statt? ***

- ja
- nein

Bewertung des gelösten Ausbildungsberufes zu Ausbildungsbeginn: *

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Angabe
Der Ausbildungsberuf war mein Wunschberuf.	<input type="radio"/>				

Eigene Erwartungen an die Ausbildung zu Ausbildungsbeginn *

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Angabe
Ich hielt die Ausbildung als geeignet für mich.	<input type="radio"/>				

Berufsorientierung vor Beginn der Ausbildung

Mehrfachnennungen möglich

- Ich habe vor Beginn der Ausbildung ein mindestens einwöchiges Praktikum in demselben Berufsfeld der gelösten Ausbildung absolviert.
- Bei einer Berufsberatung wurde mir ein Ausbildungsberuf in demselben Berufsfeld der gelösten Ausbildung empfohlen.
- Bei einer Berufsberatung wurde mir ein Ausbildungsberuf in einem anderen Berufsfeld als der gelösten Ausbildung empfohlen.
- Das Berufsfeld der Ausbildung war mir bekannt, da mein Vater/meine Mutter/andere nähere Verwandte in demselben Berufsfeld tätig sind.
- Ich habe vor der Ausbildung weder ein Praktikum absolviert noch an einer Berufsberatung teilgenommen.

Bestehen Ausbildungs- oder Studenerfahrungen vor der gelösten Ausbildung? *

Mehrfachnennungen möglich

- Ja, ich habe vor der gelösten Ausbildung eine andere Ausbildung begonnen, jedoch nicht vollendet.
- Ja, ich habe vor der gelösten Ausbildung bereits eine andere Ausbildung erfolgreich beendet.
- Ja, ich habe vor der gelösten Ausbildung ein Studium begonnen, jedoch nicht vollendet.
- Ja, ich habe vor der gelösten Ausbildung bereits ein Studium erfolgreich beendet.
- Nein, ich habe keine anderen Ausbildungs- oder Studiumserfahrungen vor der gelösten Ausbildung.

Ausschlaggebende Gründe für die damalige Wahl des Ausbildungsberufes

Mehrfachnennungen möglich

- Aussicht auf gute Bezahlung
- ein Praktikum, Jobben, etc. in diesem Beruf hat mir Spaß gemacht
- dieser Beruf war mein Wunschberuf
- die Aussicht auf gute Arbeitsbedingungen
- Meine Eltern/Familie wollte/n das so
- gute Aufstiegschancen
- Ich hatte keine anderen Jobangebote
- sonstige Gründe

Ausschlaggebende Gründe für die damalige Wahl des Ausbildungsbetriebes

Mehrfachnennungen möglich

- Nähe des Betriebes zum Wohnort
- gutes Betriebsklima
- gute Übernahme- und Aufstiegsmöglichkeiten
- guter Ruf des Unternehmens
- attraktive Lage des Firmenstandortes
- Praktikum, Jobben, etc. in dem Betrieb hat Spaß gemacht
- gute Bezahlung
- Ich hatte keine anderen Jobangebote
- Freunde/Bekannte arbeiten auch dort
- Familienmitglieder arbeiten auch dort
- sonstige Gründe

Wie viele Mitarbeiter waren bei Ausbildungsbeginn in dem Ausbildungsbetrieb der gelösten Ausbildung beschäftigt? *

- weniger als 10 Mitarbeiter
- 10 - 49 Mitarbeiter
- 50-99 Mitarbeiter
- 100 - 499 Mitarbeiter
- mehr als 500 Mitarbeiter

In welchem Bundesland fand die gelöste Ausbildung statt? ***Wurde der Wohnort für die gelöste Ausbildung gewechselt? ***

- ja
- nein

Angaben zur Lösung der Ausbildung**Zu welchem Zeitpunkt fand die Vertragslösung statt? ***

- vor Beginn der Ausbildung
- während der Probezeit
- im 1. Ausbildungsjahr, nach der Probezeit
- im 2. Ausbildungsjahr
- im 3. Ausbildungsjahr
- im 4. Ausbildungsjahr

Die Auflösung *

- wurde durch mich selbst vorgenommen.
- wurde durch den Betrieb vorgenommen.
- wurde in gegenseitigem Einvernehmen von mir und meinem Ausbildungsbetrieb vorgenommen.

Betriebliche Gründe**Waren folgende betriebliche Gegebenheiten Grund für die Auflösung? ***

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Angabe
Konkurs/Betriebsschließung/Verlagerung der Betriebsstätte	<input type="radio"/>				
Konflikte mit Ausbildern/Meister/Vorgesetzten	<input type="radio"/>				
Konflikte mit Facharbeitern/Gesellen	<input type="radio"/>				
andere Erwartungen an die Aufgaben	<input type="radio"/>				
ausbildungsfremde Tätigkeiten	<input type="radio"/>				
schlechte Vermittlung von Ausbildungsinhalten	<input type="radio"/>				
ungünstige Arbeitszeiten	<input type="radio"/>				
ungünstige Überstunden-/Urlaubsregelungen	<input type="radio"/>				
mangelnde Integration in das Unternehmen	<input type="radio"/>				
Überforderung	<input type="radio"/>				
Unterforderung	<input type="radio"/>				
schwere körperliche Arbeit	<input type="radio"/>				
spätere Beschäftigung im Unternehmen nicht vorstellbar	<input type="radio"/>				
schlechte Leistungen im Betrieb	<input type="radio"/>				
meine Teamfähigkeit im Betrieb war nicht ausreichend	<input type="radio"/>				
meine Umgangsformen/mein Sozialverhalten gegenüber anderen Mitarbeitern	<input type="radio"/>				
unentschuldigte Fehlzeiten	<input type="radio"/>				
Mobbing durch Kollegen	<input type="radio"/>				
sexuelle Belästigung durch Kollegen	<input type="radio"/>				
zu wenig Anerkennung/Lob für meine Tätigkeiten	<input type="radio"/>				
andere betriebliche Gründe:	<input type="radio"/>				
<input type="text"/>	<input type="radio"/>				

↓ +1

Schulische Gründe**Waren folgende schulische Gegebenheiten Grund für die Auflösung? ***

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Angabe
Konflikte mit Lehrern	<input type="radio"/>				
Prüfungsangst	<input type="radio"/>				
mangelnde Vermittlung der Unterrichtsinhalte	<input type="radio"/>				
Überforderung	<input type="radio"/>				
Unterforderung	<input type="radio"/>				
Abschlussprüfung nicht bestanden	<input type="radio"/>				
fehlende Motivation zum Lernen	<input type="radio"/>				
schlechte Leistungen in der Berufsschule	<input type="radio"/>				
Konflikte mit Klassenkameraden	<input type="radio"/>				
Mobbing durch Klassenkameraden	<input type="radio"/>				
andere schulische Gründe: <input type="text"/>	<input type="radio"/>				

↓ +1

Berufs(wahl)bezogene Gründe**Waren folgende berufswahlbezogene Gegebenheiten Grund für die Auflösung? ***

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Angabe
falsche Vorstellungen vom Beruf	<input type="radio"/>				
mangelnde Aufstiegschancen	<input type="radio"/>				
mangelnde Verdienstmöglichkeiten	<input type="radio"/>				
Ich habe nachträglich eine andere Ausbildungsstelle gefunden, die meinen Wünschen eher entsprochen hat	<input type="radio"/>				
andere berufswahlbezogene Gründe: <input type="text"/>	<input type="radio"/>				

↓ +1

Persönliche Gründe**Waren folgende persönliche Gegebenheiten Grund für die Auflösung? ***

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Angabe
gesundheitliche Probleme	<input type="radio"/>				
finanzielle Schwierigkeiten	<input type="radio"/>				
familiäre Veränderungen/Gründe	<input type="radio"/>				
Schwangerschaft/Kindererziehung	<input type="radio"/>				
Probleme in Bezug auf Kriminalität und/oder Suchtverhalten	<input type="radio"/>				
andere persönliche Gründe: <input type="text"/>	<input type="radio"/>				

↓ +1

Nach der Auflösung**Angaben zum Verbleib nach der Ausbildungslösung ***

- erneute Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung
- Aufnahme einer Ausbildung an einer Berufsfachschule
- längere Zeit arbeitslos
- Arbeiter/Angestellter
- Student
- Schüler
- längere Zeit im Ausland
- anderer Verbleib:

Seite 5**Ist die erneute Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses geplant?**

- ja
- nein

Seite 6**Ist das neue Ausbildungsverhältnis in demselben Berufsfeld wie das gelöste Ausbildungsverhältnis?**

- ja
- nein

Seite 7**Von der gelösten Ausbildung können Teile in meinem neuen Ausbildungsverhältnis angerechnet werden**

z.B. Prüfungen oder (ein) ganze(s) Ausbildungsjahr(e)

- ja
- nein

Seite 8**Das neue Ausbildungsverhältnis in dem anderen Berufsfeld findet im selben Unternehmen statt wie die gelöste Ausbildung stattgefunden hat.**

- ja
- nein

Einschätzung der Vermeidbarkeit der Vertragslösung *

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Angabe
Die Lösung der Ausbildung hätte vermieden werden können.	<input type="radio"/>				

Folgen der Lösung des Ausbildungsverhältnisses**Einschätzung der Vertragslösung**

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Angabe
Die Auflösung der Ausbildung war ein Fehler.	<input type="radio"/>				

Weiterempfehlung der Ausbildung

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Angabe
Ich würde meinen Freunden/Bekannteten eine Ausbildung in demselben Betrieb empfehlen.	<input type="radio"/>				

Persönliche Angaben**Geschlecht ***

männlich

weiblich

keine Angabe

Geburtsjahr *

Im Format []]

Staatsangehörigkeit ***Persönliche Qualifikationen****Höchster eigener Schulabschluss bei Beginn der aufgelösten Ausbildung ***

ohne schulischen Abschluss

Hauptschulabschluss

qualifizierender Hauptschulabschluss

Realschulabschluss

(Fach-)Hochschulreife (Abitur)

andere Angabe:

Abschlussnote bzw. Durchschnittsnote des höchsten Schulabschlusses * 1,0 - 1,5 1,6 - 2,5 2,6 - 3,5 3,6 - 4,0 andere Angabe:

> Umleitung auf Schlusseite von Umfrage Online ([ändern](#))

Anhang 3: Fragebogen Auszubildende



Ursachen möglicher Ausbildungsabbrüche

Seite 1

Liebe/r Auszubildende/r,

Im Rahmen meiner Bachelorarbeit an der Hochschule Heilbronn Campus Schwäbisch Hall untersuche ich die Ursachen und Folgen von Ausbildungsabbrüchen.

Durch Ihre Teilnahme an der Befragung, die ca. 10 Minuten beansprucht, kann eine repräsentative Grundlage über die Ursachen und Folgen von Ausbildungsabbrüchen geschaffen werden, um daraus präventive Maßnahmen zur Vermeidung dieser abzuleiten.

Ich bedanke mich vielmals für Ihre Teilnahme an der Befragung, die Erhebung und Auswertung erfolgt anonym. Die Umfrage endet am 30.10.2015.

Bei Rückfragen können Sie sich gerne unter meika.schuster@web.de an mich, oder an meinen Betreuer der Hochschule Heilbronn Campus Schwäbisch Hall Herrn Prof. Dr. Hansjosten unter heiko.hansjosten@hs-heilbronn.de, wenden.

Mit freundlichen Grüßen
Meika Schuster

Allgemeine Angaben zur Ausbildung

Ausbildungsbeginn der Ausbildung *

Bitte wählen...

In welchem Ausbildungsjahr befinden Sie sich? *

- während der Probezeit
- Im 1. Ausbildungsjahr, nach der Probezeit
- Im 2. Ausbildungsjahr
- Im 3. Ausbildungsjahr
- Im 4. Ausbildungsjahr

In welches Berufsfeld lässt sich die Ausbildung einordnen? * Bau, Architektur, Vermessung Dienstleistung Elektro Gesellschafts-, Geisteswissenschaften Gesundheit IT, Computer Kunst, Kultur, Gestaltung Landwirtschaft, Natur, Umwelt Medien Metall, Maschinenbau Naturwissenschaften Produktion, Fertigung Soziales, Pädagogik Technik, Technologiefelder Verkehr, Logistik Wirtschaft, Verwaltung anderes Berufsfeld: **Wie lautet die genaue Bezeichnung des Ausbildungsberufes? *****Findet die Ausbildung im öffentlichen Dienst statt? *** ja nein**Bewertung des Ausbildungsberufes zu Ausbildungsbeginn ***

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Angabe
Der Ausbildungsberuf war mein Wunschberuf.	<input type="radio"/>				

Eigene Erwartungen an die Ausbildung zu Ausbildungsbeginn *

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Angabe
Ich hielt die Ausbildung als geeignet für mich.	<input type="radio"/>				

Berufsorientierung vor Beginn der Ausbildung

Mehrfachnennungen möglich

 Ich habe vor Beginn der Ausbildung ein mindestens einwöchiges Praktikum in demselben Berufsfeld der Ausbildung absolviert. Bei einer Berufsberatung wurde mir ein Ausbildungsberuf in demselben Berufsfeld der jetzigen Ausbildung empfohlen. Bei einer Berufsberatung wurde mir ein Ausbildungsberuf in einem anderen Berufsfeld als der jetzigen Ausbildung empfohlen. Das Berufsfeld der Ausbildung war mir bekannt, da mein Vater/meine Mutter/andere nähere Verwandte in demselben Berufsfeld tätig sind. Ich habe vor dieser Ausbildung weder ein Praktikum absolviert noch an einer Berufsberatung teilgenommen.

Bestehen Ausbildungs- oder Studenerfahrungen vor der gelösten Ausbildung? *

Mehrfachnennungen möglich

- Ja, ich habe vor dieser Ausbildung eine andere Ausbildung begonnen, jedoch nicht vollendet.
- Ja, ich habe vor dieser Ausbildung bereits eine andere Ausbildung erfolgreich beendet.
- Ja, ich habe vor dieser Ausbildung ein Studium begonnen, jedoch nicht vollendet.
- Ja, ich habe vor dieser Ausbildung bereits ein Studium erfolgreich beendet.
- Nein, ich habe keine anderen Ausbildungs- oder Studiumserfahrungen vor der jetzigen Ausbildung.

Ausschlaggebende Gründe für die damalige Wahl des Ausbildungsberufes

Mehrfachnennungen möglich

- Aussicht auf gute Bezahlung
- ein Praktikum, Jobben, etc. in diesem Beruf hat mir Spaß gemacht
- dieser Beruf war mein Wunschberuf
- die Aussicht auf gute Arbeitsbedingungen
- Meine Eltern/Familie wollte/n das so
- gute Aufstiegschancen
- Ich hatte keine anderen Jobangebote
- sonstige Gründe

Ausschlaggebende Gründe für die damalige Wahl des Ausbildungsbetriebes

Mehrfachnennungen möglich

- Nähe des Betriebes zum Wohnort
- gutes Betriebsklima
- gute Übernahme- und Aufstiegsmöglichkeiten
- guter Ruf des Unternehmens
- attraktive Lage des Firmenstandortes
- Praktikum, Jobben, etc. in dem Betrieb hat Spaß gemacht
- gute Bezahlung
- Ich hatte keine anderen Jobangebote
- Freunde/Bekannte arbeiten auch dort
- Familienmitglieder arbeiten auch dort
- sonstige Gründe

Wie viele Mitarbeiter waren bei Ausbildungsbeginn in dem Ausbildungsbetrieb der Ausbildung beschäftigt? *

- weniger als 10 Mitarbeiter
- 10 - 49 Mitarbeiter
- 50-99 Mitarbeiter
- 100 - 499 Mitarbeiter
- mehr als 500 Mitarbeiter

In welchem Bundesland findet die Ausbildung statt? *

Wurde der Wohnort für die Ausbildung gewechselt? *

- ja
- nein

Gründe für eine mögliche Lösung des Ausbildungsverhältnisses**Betriebliche Gründe****Aufgrund welcher betrieblichen Gründe denken Sie über eine Lösung des Ausbildungsverhältnisses nach? ***

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Angabe
Konkurs/Betriebsschließung/Verlagerung der Betriebsstätte	<input type="radio"/>				
Konflikte mit Ausbildern/Meister/Vorgesetzten	<input type="radio"/>				
Konflikte mit Facharbeitern/Gesellen	<input type="radio"/>				
andere Erwartungen an die Aufgaben	<input type="radio"/>				
ausbildungsfremde Tätigkeiten	<input type="radio"/>				
schlechte Vermittlung von Ausbildungsinhalten	<input type="radio"/>				
ungünstige Arbeitszeiten	<input type="radio"/>				
ungünstige Überstunden-/Urlaubsregelungen	<input type="radio"/>				
mangelnde Integration in das Unternehmen	<input type="radio"/>				
Überforderung	<input type="radio"/>				
Unterforderung	<input type="radio"/>				
schwere körperliche Arbeit	<input type="radio"/>				
spätere Beschäftigung im Unternehmen nicht vorstellbar	<input type="radio"/>				
schlechte Leistungen im Betrieb	<input type="radio"/>				
meine Teamfähigkeit im Betrieb war nicht ausreichend	<input type="radio"/>				
meine Umgangsformen/mein Sozialverhalten gegenüber anderen Mitarbeitern	<input type="radio"/>				
unentschuldigte Fehlzeiten	<input type="radio"/>				
Mobbing durch Kollegen	<input type="radio"/>				
sexuelle Belästigung durch Kollegen	<input type="radio"/>				
zu wenig Anerkennung/Lob für meine Tätigkeiten	<input type="radio"/>				
andere betriebliche Gründe:	<input type="radio"/>				

↓ +1

Schulische Gründe**Aufgrund welcher schulischen Gründe denken Sie über eine Lösung des Ausbildungsverhältnisses nach? ***

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Angabe
Konflikte mit Lehrern	<input type="radio"/>				
Prüfungsangst	<input type="radio"/>				
mangelnde Vermittlung der Unterrichtsinhalte	<input type="radio"/>				
Überforderung	<input type="radio"/>				
Unterforderung	<input type="radio"/>				
Abschlussprüfung nicht bestanden	<input type="radio"/>				
fehlende Motivation zum Lernen	<input type="radio"/>				
schlechte Leistungen in der Berufsschule	<input type="radio"/>				
Konflikte mit Klassenkameraden	<input type="radio"/>				
Mobbing durch Klassenkameraden	<input type="radio"/>				
andere schulische Gründe:	<input type="radio"/>				
<input type="text"/>	<input type="radio"/>				

↓ +1

Berufs(wahl)bezogene Gründe**Aufgrund welcher berufswahlbezogenen Gründe denken Sie über eine Lösung des Ausbildungsverhältnisses nach? ***

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Angabe
falsche Vorstellungen vom Beruf	<input type="radio"/>				
mangelnde Aufstiegschancen	<input type="radio"/>				
mangelnde Verdienstmöglichkeiten	<input type="radio"/>				
Ich habe mittlerweile eine andere Ausbildungsstelle gefunden, die meinen Wünschen eher entspricht	<input type="radio"/>				
andere berufswahlbezogene Gründe:	<input type="radio"/>				
<input type="text"/>	<input type="radio"/>				

↓ +1

Persönliche Gründe**Aufgrund welcher persönlichen Gründe denken Sie über eine Lösung des Ausbildungsverhältnisses nach? ***

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Angabe
gesundheitliche Probleme	<input type="radio"/>				
finanzielle Schwierigkeiten	<input type="radio"/>				
familiäre Veränderungen/Gründe	<input type="radio"/>				
Schwangerschaft/Kindererziehung	<input type="radio"/>				
Probleme in Bezug auf Kriminalität und/oder Suchtverhalten	<input type="radio"/>				
andere persönliche Gründe:	<input type="radio"/>				
<input type="text"/>	<input type="radio"/>				

↓ +1

Vermeidbarkeit der Vertragslösung

Wie lange denken Sie bereits darüber nach die Ausbildung abzubrechen? *

- seit höchstens einer Woche
- zwischen einer Woche und vier Wochen
- länger als vier Wochen

Welche Maßnahmen wären vor Beginn der Ausbildung hilfreich gewesen, damit Sie jetzt nicht über einen Ausbildungsabbruch nachdenken würden?

Mehrfachnennungen möglich

- frühe Berufsorientierung (z.B. durch Praktika in dem Berufsfeld)
- Berufsberatung (z.B. durch das Arbeitsamt)
- Verbesserung der schulischen Vorkenntnisse (z.B. in Mathematik)
- Verbesserung der sozialen Kompetenzen/Umgangsformen
- Gesundheitscheck (z.B. Allergietest)
- Verbesserung der Bewerberauswahl des Betriebes
- mehr Informationen über den jetzigen Ausbildungsbetrieb
- mehr Informationen über die Anforderungen/Tätigkeiten des jetzigen Ausbildungsberufes
- sonstige Maßnahme:

Welche Maßnahmen wurden bereits zur Verhinderung des Abbruches ergriffen, bzw. welche Maßnahmen wären noch sinnvoll?

	Maßnahme wurde nicht ergriffen	Maßnahme wurde bereits ergriffen	Maßnahme als sinnvoll erachtet			
			-	-	+	++
Gespräche mit Kollegen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gespräche mit meinem Ausbilder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gespräche mit dem Ausbildungsberater der Kammer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gespräche mit Eltern/Freunden/Partner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
bessere Vorbereitung auf die Abschlussprüfung durch den Betrieb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
bessere Vorbereitung auf die Abschlussprüfung durch die Berufsschule	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
offene Aussprache mit Kollegen/Mitschülern/Ausbildern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mündliche oder schriftliche Abmahnung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
höhere Flexibilität des Unternehmens hinsichtlich Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
besseres Konfliktmanagement im Unternehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
andere Aufgaben während der Ausbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
höhere Vergütung der Ausbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verbesserung des Betriebsklimas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
höhere Toleranz/Verständnis der Ausbilder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
mehr Lob/Anerkennung für meine Tätigkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Einschätzung der Vermeidbarkeit der Vertragslösung *

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Angabe
Die Lösung der Ausbildung kann noch verhindert werden.	<input type="radio"/>				

Weiterempfehlung der Ausbildung

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu	keine Angabe
Ich würde meinen Freunden/Bekanntnen eine Ausbildung in demselben Betrieb empfehlen.	<input type="radio"/>				

Persönliche Angaben/Soziodemographische Merkmale

Geschlecht *

- männlich
- weiblich
- keine Angabe

Geburtsjahr *

im Format

Staatsangehörigkeit *

Bitte wählen...

Persönliche Qualifikationen

Höchster eigener Schulabschluss bei Beginn der Ausbildung *

- ohne schulischen Abschluss
- Hauptschulabschluss
- qualifizierender Hauptschulabschluss
- Realschulabschluss
- (Fach-)Hochschulreife (Abitur)
- andere Angabe:

Abschlussnote bzw. Durchschnittsnote des höchsten Schulabschlusses *

- 1,0 - 1,5
- 1,6 - 2,5
- 2,6 - 3,5
- 3,6 - 4,0
- andere Angabe:

[» Umleitung auf Schlussseite von Umfrage Online \(ändern\)](#)

EIKV-Schriftenreihe zum Wissens- und Wertemanagement

Bereits erschienen

2015	Francesca Schmitt	Intellectual Property and Investment Funds	Band 1
2016	Sebastian Fontaine	The electricity market reinvention by regional renewal	Band 2
2016	Tim Karius	Intellectual Property and Intangible Assets - Alternative valuation and financing approaches for the knowledge economy in Luxembourg	Band 3
2016	Irena Hank	Emotionale Intelligenz und optimales Teaming – eine empirische Untersuchung	Band 4
2016	Pascal Berg	European Market Infrastructure Regulation (EMIR)	Band 5
2016	Dr. Sverre Klemp	Die Angemessenheit der Vergütung nach § 32 UrhG für wissenschaftliche Werke im STM-Bereich	Band 6
2016	Lars Heyne	Immaterialgüterrechte und Objekt-replikation: Juristische Risiken und Lösungsmöglichkeiten bei der Vermarktung von 3D-Druckvorlagen	Band 7
2016	Torsten Hotop	Äquivalenzinteresse im Erfinderrecht	Band 8
2016	Christian Wolf	Zur Eintragungsfähigkeit von Geruchs- und Hörmarken	Band 9
2016	Nadine Jneidi	Risikofaktor Pflichtteil - Grundlagen und Grenzen der Regelungs- und Gestaltungsmöglichkeiten von Pflichtteilsansprüchen bei der Nachfolge in Personengesellschaften	Band 10
2016	Meika Schuster	Ursachen und Folgen von Ausbildungsabbrüchen	Band 11