ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Rauch, Oswald

Research Report

Warum brechen Jugendliche vorzeitig eine Lehrausbildung ab? Schlussfolgerungen einer Studie am Beispiel von im AMS Feldbach vorgemerkten LehrabbrecherInnen

AMS info, No. 379

Provided in Cooperation with:
Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Rauch, Oswald (2017) : Warum brechen Jugendliche vorzeitig eine Lehrausbildung ab? Schlussfolgerungen einer Studie am Beispiel von im AMS Feldbach vorgemerkten LehrabbrecherInnen, AMS info, No. 379, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/183283

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

AMS info 379

Oswald Rauch

Warum brechen Jugendliche vorzeitig eine Lehrausbildung ab?

Schlussfolgerungen einer Studie
am Beispiel von im AMS Feldbach vorgemerkten LehrabbrecherInnen

AMS Arbeitsmarktservice Steiermark

1 Hintergrund und Zielsetzungen der vorliegenden Studie

Das Ziel der vorliegenden Studie* war es, Gründe für die Lösung von Lehrverhältnissen, die dem Autor im Rahmen seiner Berufstätigkeit als Bildungs- und Berufsberater im AMS am häufigsten von LehrabbrecherInnen genannt werden, auf ihr mögliches Einwirken auf die Vermittlungschancen am Arbeitsmarkt bzw. auf den Verlauf von Erwerbskarrieren zu beforschen.

Methodisch umfasste dies eine theoriebasierete Analyse von aus der Beratungspraxis abgeleiteten Faktoren und eine empirische Prüfung der aus der Theorieanalyse gezogenen Schlüsse mittels Fragebogen.

Bemerkenswert war, dass die Forschungsergebnisse zu den Ursachen Rückschlüsse zuließen, von denen der Autor annimmt, dass sie aus der Berufspraxis nicht ableitbar gewesen wären. Des Weiteren war die Feststellung erstaunlich, welche Zusammenhänge zwischen den einzelnen Ursachen für die Abbrüche von Lehrausbildungen bestehen. Ursprünglich wurde vom Autor nicht angenommen, dass es solche Zusammenhänge gibt.

Die Studie ist sowohl für Personen, die im Bereich der individuellen Karriereberatung für LehrabbrecherInnen tätig sind, als auch für Personalverantwortliche, die Lehrlinge als wertvolles Arbeitskräftepotenzial der Zukunft sehen, interessant. Die aus der Forschungsarbeit gewonnenen Erkenntnisse können zudem den Ausgangspunkt für weitere Untersuchungen zu den Ursachen von Ausbildungsabbrüchen bilden.

2 Erkenntnisse und Schlussfolgerungen

Das Forschungsziel der Arbeit war es, wie schon eingangs erwähnt, zu erheben, wie unterschiedliche Ursachen den Prozess der Reintegration und den Verlauf einer Erwerbskarriere beeinflussen können.

Ursprünglich wurde davon ausgegangen, dass jede Ursache und deren Auswirkungen als eigenständig betrachtet werden können und aus diesen eigenständigen Ursachen Einflüsse auf den Verlauf von Erwerbskarrieren abgeleitet werden können. Die Forschungsergebnisse widerlegen die angenommene Eigenständigkeit der einzelnen Ursachen.

Eine gelingende Berufswahl, die als Basis für einen erfolgreichen Karriereverlauf angenommen werden kann, orientiert sich in der Regel an den persönlichen Interessen, Fähig- und Fertigkeiten der Jugendlichen. Die Forschungsergebnisse zeigen, dass es fraglich ist, ob Jugendliche im regulären Antrittsalter für eine berufliche Erstausbildung bereits in der Lage sind, persönliche Interessen, individuelle Fähig- und Fertigkeiten im Abgleich mit den Anforderungen am Arbeitsmarkt realistisch einzuschätzen. Vielmehr ist anzunehmen, dass andere Leitgrößen die Berufswahl und somit die Integrationschancen am Arbeitsmarkt und den Verlauf von Erwerbskarrieren beeinflussen.

3 Die Rolle der Eltern und von traditionellen Wertvorstellungen bei der Berufswahl

Es kann davon ausgegangen werden, dass die Eltern die Berufswahl ihrer Kinder mitleiten. Ob sich dieser Einfluss positiv oder negativ auf die Jugendlichen auswirkt, wird maßgeblich davon abhängen, inwieweit die Eltern mit den Anforderungen im Berufsleben in der Gegenwart und den möglicherweise zu erwartenden Herausforderungen in der Zukunft vertraut sind. Erhoben werden konnte, dass die Eltern Einfluss auf sämtliche Entscheidungen im Leben ihrer Kinder haben. Anzunehmen ist, dass sie auch in Entscheidungen, die Auswirkungen auf den Verlauf von Erwerbskarrieren haben, zu Rate gezogen werden.

Kritisch ist dies zu hinterfragen, wenn der Einfluss von traditionellen Wertvorstellungen geleitet wird. Traditionelle Einflüsse in die Berufswahl nehmen oftmals wenig Rücksicht auf ein tatsächliches persönliches Berufsinteresse und die Fähig- und Fertigkeiten der Jugendlichen. Es ist anzunehmen, dass sich eine traditionelle Berufswahl auch an gesellschaftlichen Erwartungshaltungen orientiert.

* Rauch, Oswald (2017): Analyse von ausschlaggebenden Ursachen für einen vorzeitigen Abbruch einer Lehrausbildung aus der Sicht der Jugendlichen. Eine theoriegeleitete Beforschung von Einflussfaktoren und ihre möglichen Auswirkungen auf das weitere Berufsleben am Beispiel von im AMS Feldbach vorgemerkten Lehrabbrechern / Lehrabbrecherinnen. Master-Thesis zur Erlangung des akademischen Grades Master of Arts im Universitätslehrgang Bildungs- und Berufsberatung (BBB4) am Department für Weiterbildungsforschung und Bildungsmanagement an der Donau-Universität Krems. Download der Masterarbeit unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

4 Die Rolle von innerbetrieblichen Verhältnissen

Auch die Annahme der Jugendlichen, dass innerbetriebliche Verhältnisse die Ursache für die Auflösung von Lehrverhältnissen waren, können unterschiedliche Einflüsse haben. Beispielsweise haben AusbilderInnen den ihnen übertragenen Auftrag, die Fachkräfte für die Zukunft im Unternehmen auszubilden. Anzunehmen ist, dass es ihnen ein besonderes Anliegen ist, ihr Wissen weiterzugeben. Das funktioniert jedoch nur dann, wenn der Lehrling über das Potenzial verfügt, das weitergegebene Wissen auch zu verwerten. Dieses Potenzial lässt sich als die grundsätzlich mitzubringenden persönlichen Fähig- und Fertigkeiten für den jeweiligen Beruf definieren. Sollte dieses Potenzial nicht ausreichend vorhanden sein, ist anzunehmen, dass die AusbilderInnen ihren Auftrag nicht zur Zufriedenheit des Unternehmens ausführen können.

5 Die Rolle der AusbilderInnen

Darüber hinaus können auch traditionelle persönliche Einstellungen und Werte der AusbilderInnen dazu führen, dass die Lehrlinge nicht ihren Erwartungen entsprechen können. Ein Beispiel dafür ist der Vergleich von auszubildenden Jugendlichen mit Auszubildenden in der Vergangenheit. Kritisch ist anzumerken, wenn Lehrlinge daraus den Schluss ziehen, dass aufgrund dieses Vergleiches und dieser vermeintlichen Beurteilungskompetenz des Ausbilders beziehungsweise der Ausbilderin die Eignung für den jeweiligen ausgeübten Beruf nicht gegeben sei. Damit wird Raum für berufliche Fehlentscheidungen geschaffen. Eine zukünftige Berufswahl würde sich an Indikatoren orientieren, die mitunter wenig Bezug auf persönliche Interessen und Fähig- sowie Fertigkeiten nehmen und lediglich auf einer womöglich voreiligen Fehleinschätzung des Ausbilders bzw. der der Ausbilderin beruhen.

Anzunehmen ist, dass die Integrationschancen am Arbeitsmarkt und der Verbleib im Erwerbsleben auch davon abhängig sind, inwieweit der / die Jugendliche in der Lage ist, mit Kritik und Konflikten umzugehen. Maßgeblich ausschlaggebend ist die Entwicklung der Fähigkeit einer objektiven und realistischen Beurteilung von Sachverhalten. Die Ausprägung dieser Fähigkeit ermöglicht, dass Vor- und Nachteile einer Entscheidung abgewogen werden können. Darüber hinaus verfügt die Arbeitskraft dann über das Potenzial zu beurteilen, ob beispielsweise tatsächlich die Berufswahl verfehlt wurde bzw. inwieweit die Annahmen der AusbilderInnen tatsächlich Einfluss auf die Erwerbskarriere haben können und relevant sind. Die AusbilderInnen können durch ihre Vorbildwirkung die Jugendlichen sensibilisieren und sie in der Entwicklung dieser für das Berufsleben elementaren Eigenschaften fördern.

6 Zur Beurteilung des Faktors der Motivation

Bei der Beurteilung des Faktors der Motivation als Ursache für die Auflösung von Lehrverhältnissen ist davon auszugehen, dass die Leistungsmotivation und die Arbeitsmotivation mit der Verfehlung der Berufswahl und mit innerbetrieblichen Faktoren in Verbindung gebracht werden können. Die Motivation, Leistung zu erbringen, ist davon abhängig, inwieweit der Arbeitskraft die Möglichkeit eingeräumt wird, sich im Wettbewerb mit anderen zu messen, bzw. inwieweit sie lernt, mit Erfolgen und Misserfolgen umzugehen. Für eine nachhaltige Integration am Arbeitsmarkt ist es notwendig, dass die Arbeitskraft tatsächlich auch die Möglichkeit erhält, sich mit anderen zu vergleichen. Sie wird vermutlich daraus ableiten können, ob sie über die notwendigen Fähig- und Fertigkeiten für die Ausübung des Berufes verfügt, bzw. wird sie erkennen, wo ihre Stärken und Schwächen liegen. Das Bewusstsein über persönliche Stärken bzw. der Umgang mit persönlichen Schwächen wird dazu beitragen, dass die Arbeitskraft ihren Wert am Arbeitsmarkt beurteilen und zu ihrem Vorteil in der Karriereentwicklung nutzen kann.

Hat der / die Jugendliche keine Möglichkeit, sich mit anderen zu messen, so ist es naheliegend, dass er / sie auf die Rückmeldungen ihrer AusbilderInnen über erzielte Ausbildungsfortschritte oder nicht erreichte Ausbildungsziele während der Lehrausbildung angewiesen ist. Die Qualität und Objektivität dieser Rückmeldungen wird vermutlich auch dazu beitragen, welche karriereeinflussenden Entscheidungen von der Arbeitskraft in der Zukunft getroffen werden. Darüber hinaus wird angenommen, dass die AusbilderInnen maßgeblich dazu beitragen, dass Jugendliche Ausbildungsfortschritte, sprich Erfolge, erkennen können und Misserfolge als Chance sehen und mitunter noch fokussierter und leistungsmotivierter sich den beruflichen Herausforderungen stellen. Die Ausprägung dieser elementaren Fähigkeit nimmt möglicherweise auch darauf Einfluss, wie Arbeitskräfte eine beispielsweise plötzlich und unerwartet eintretende Arbeitslosigkeit beurteilen und als neue Chance auf eine positive Karriereentwicklung sehen können. Kritischer ist der Einfluss der Arbeitsmotivation zu werten. Bei Jugendlichen wird die Motivation, einer Arbeit nachzugehen, oftmals davon geleitet, ein extrinsisch motiviertes Bedürfnis zu befriedigen. Es handelt sich zumeist und vor allem um die finanzielle Entlohnung für die erbrachte Arbeitsleistung. Orientiert sich beispielsweise die Berufswahl ausschließlich an diesem Motiv, ist davon auszugehen, dass einer treffenden Berufswahl nur wenig Aufmerksamkeit geschenkt wurde. Die Auswirkungen einer verfehlten Berufswahl wurden bereits geschildert. Darüber hinaus ist anzunehmen, dass Jugendliche versuchen, ihren Platz in der Gesellschaft zu finden. Bei dieser Positionierung nimmt das Geld eine zentrale Rolle ein. Erst wesentlich später gewinnen auch intrinsische Motive, wie beispielsweise ein freundschaftlicher Kontakt zu ArbeitskollegInnen, an Bedeutung. Diese tragen vermutlich wesentlich zur Zufriedenheit im Berufsleben bei. Fraglich ist, inwieweit die Wertigkeit von intrinsischen Motiven von der Arbeitskraft erkannt wird, zumal die extrinsischen Motive Einfluss auf die gesellschaftliche Positionierung haben können.

7 Beruflicher Unterforderung bzw. Überforderung als Ursachen für einen Lehrabbruch

Der Einfluss beruflicher Unterforderung bzw. Überforderung als Ursachen für einen Lehrabbruch können mit einer Verfehlung der Berufswahl, mit innerbetrieblichen Umständen und mit dem Einfluss von Motivation in Verbindung gebracht werden. Sowohl bei der Unterforderung als auch bei der Überforderung kann die Arbeitskraft den Rückschluss ziehen, dass ihre mitgebrachten Fä-

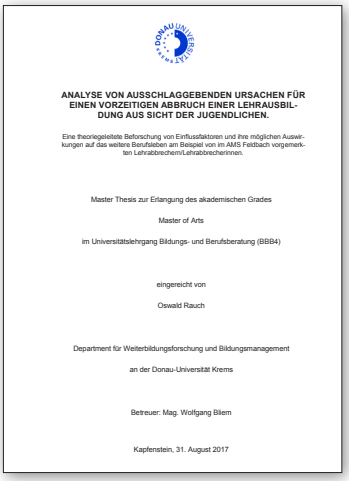
hig- und Fertigkeiten nicht den tatsächlichen beruflichen Anforderungen entsprechen. Womöglich nimmt sie an, dass eine andere Berufswahl wesentlich mehr Herausforderungen mit sich bringt oder eine Entlastung mit sich gebracht hätte. Naheliegend ist daher das Risiko, dass die Jugendlichen ihr tatsächliches Potenzial nicht realistisch einschätzen (können). Auf dieses Risiko wurde bereits bei der Behandlung der Ursache einer verfehlten Berufswahl hingewiesen. Bei der beruflichen Unterforderung verkennen die Jugendlichen womöglich, dass sie noch in der Ausbildung sind und bestimmte Tätigkeiten und Arbeitsschritte perfektioniert werden müssen. Sollte es zu einer Auflösung des Lehrverhältnisses kommen, ist davon auszugehen, dass der / die Jugendliche auch in anderen Berufen mit dieser zu bewältigenden Aufgabe konfrontiert wird. Sollte er / sie sich nicht darauf einlassen, besteht das Risiko, immer wieder arbeitslos zu werden. Der / Die AusbilderIn wird in der Regel sehr wohl über die Kompetenz verfügen, das Voranschreiten in der Ausbildung realistisch zu bewerten. Unterschiedliche Auffassungen zwischen den AusbilderInnen und den Jugendlichen können zu Konflikten führen. Darüber hinaus ist die Arbeitskraft möglicherweise nicht in der Lage, Ausbildungserfolge und Fortschritte in der persönlichen beruflichen Entwicklung zu erkennen. Dies nicht zu erkennen kann Einfluss auf die Motivation im Hinblick auf die Leistungserbringung haben.

Beim Einfluss der beruflichen Überforderung ist kritisch anzumerken, dass die Arbeitskraft über einen längeren Zeitraum versucht, Arbeitsleistung zu erbringen. Vermutlich leitet sie überwiegend der Antrieb, unbedingt im Arbeitsleben integriert zu bleiben. Fraglich ist, ob erkannt wird, ob eine Berufswahl treffend war oder nicht. Darüber hinaus bleibt unklar, inwieweit auch der / die AusbilderIn auf das Entstehen der Überforderung einwirkt. Ein solches Einwirken auf eine Überforderung kann etwa darin bestehen, dass bestimmte realitätsfremde Erwartungen der AusbilderInnen vom Lehrling nicht erfüllt werden können. Es kann jedoch auch sein, dass die Überforderung dazu führt, dass der / die AusbilderIn der Ansicht ist, den ihm / ihr übertragenen Auftrag – die Ausbildung des Lehrlings – trotz seines / ihres Bemühens nicht zur Zufriedenheit des Unternehmens ausführen zu können.

Beide Konstellationen führen vermutlich früher oder später zu Konflikten. Darüber hinaus ist zu hinterfragen, inwieweit die Arbeitskraft von extrinsischen Motiven zur Erbringung von Arbeitsleistung geleitet wird. Mitunter geht sie lediglich einer Erwerbstätigkeit nach, um durch die finanzielle Entlohnung ihren Platz in der Gesellschaft zu finden. Bei der beruflichen Überforderung ist anzumerken, dass der Einfluss auf die Integrationschancen am Arbeitsmarkt bzw. auf den Verbleib im Erwerbsleben davon abhängig ist, inwieweit erkannt wird, ob der / die Jugendliche tatsächlich in der Arbeit überfordert ist. Umso schneller eine Überforderung erkannt wird, desto eher können Schritte gesetzt werden, die den persönlichen und beruflichen Anforderungen und Erwartungen der Arbeitskraft entsprechen.

8 Fazit

Der Autor ist davon überzeugt, dass diese wissenschaftliche Arbeit und vor allem das Aufzeigen unterschiedlichster Verkettungen der beforschten Ursachen Impulse dazu liefern können, bestimmte Faktoren für den Abbruch einer Lehrausbildung in den Mittelpunkt von weiteren wissenschaftlichen Forschungsarbeiten zu stellen. Darüber hinaus ist er der Ansicht, einen Beitrag dazu geleistet zu haben, das Ausbildungsabbruchverhalten junger Menschen, die noch am Anfang ihres Berufslebens stehen und Unterstützung in der Karriereplanung benötigen, systematisch zu hinterfragen und besser zu verstehen.



ANALYSE VON AUSSCHLAGGEBENDEN URSACHEN FÜR EINEN VORZEITIGEN ABBRUCH EINER LEHRAUSBILDUNG AUS SICHT DER JUGENDLICHEN.

Eine theoriegeleitete Beforschung von Einflussfaktoren und ihre möglichen Auswirkungen auf das weitere Berufsleben am Beispiel von im AMS Feldbach vorgemerkten Lehrabbrechern/Lehrabbrecherinnen.

Master Thesis zur Erlangung des akademischen Grades

Master of Arts

im Universitätslehrgang Bildungs- und Berufsberatung (BBB4)

eingereicht von

Oswald Rauch

Department für Weiterbildungsforschung und Bildungsmanagement

an der Donau-Universität Krems

Betreuer: Mag. Wolfgang Bliem

Kapfenstein, 31. August 2017

www.ams-forschungsnetzwerk.at
… ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift des Autors
Oswald Rauch, MA
AMS Feldbach / BerufsInfoZentrum
Franz-Seiner-Gasse 2, 8330 Feldbach
E-Mail: oswald.rauch@ams.at

Publikationen der Reihe **AMS info** können als PDF über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at oder **www.ams.at** – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des **AMS info** werden als Langfassung in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report – Einzelbestellungen
€ 6,– (inkl. MwSt., zuzügl. Versandspesen)
AMS report – Abonnement
€ 48,– (10 Ausgaben zum Vorteilspreis, inkl. MwSt. und Versandspesen)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934

P. b. b.
Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation / ABI, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35–43

Oktober 2017 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn