

# Referierte Beiträge

MARGRIT STAMM

## Zur Rolle des Betriebs beim Ausbildungsabbruch

**KURZFASSUNG:** Ausbildungsabbrüche genießen in der beruflichen Grundbildung derzeit ein hohes wissenschaftliches und bildungspolitisches Interesse. Allerdings konzentriert sich die Diskussion fast ausschliesslich auf die Auszubildenden selbst, ihre persönlichen Merkmale und Gründe für den Ausbildungsabbruch. Weil auf diese Weise ein einseitiges Bild entstanden ist, fokussiert der vorliegende Aufsatz die institutionelle Perspektive. Im Kern untersucht er die Frage, welche Rolle die Ausbildungsbetriebe beim Ausbildungsabbruch spielen. Solche Erkenntnisse bilden die Grundlage für die Konzeption einer Schweizer Längsschnittstudie im Rahmen des Leading Houses „Qualität der beruflichen Bildung“, deren Forschungsidee abschliessend vorgestellt wird.

**ABSTRACT:** Currently, policy-makers and social science researchers take a great interest in the problem of dropouts from vocational training. Yet their debate focuses almost exclusively on the dropouts themselves, their personality traits and personal reasons for their dropping out. As this is a one-sided perspective, the present paper examines the role of training companies in the dropout process. On the basis of the insights from the present analysis, a concept for a Swiss longitudinal study is developed. This study is to be conducted at the competence centre for research in the field of vocational training "Leading House: Quality in Vocational Training." The present paper also discusses the research objectives of the planned longitudinal study.

### 1. Einleitung

„Lehrabbrüche“, heute meist „vorzeitige Ausbildungsvertragsauflösungen“ oder „Ausbildungsabbrüche“ genannt, stehen in der Berufsbildung seit einigen Jahren verstärkt im Zentrum des Interesses<sup>1</sup>. Dieses konzentriert sich meist auf zwei Aspekte: erstens auf die Gründe dieses Abbruchs aus der Sicht der Auszubildenden und zweitens auf die Anzahl der Verträge, die aufgelöst werden, also auf die Abbruchquote. In der Schweiz werden jährlich durchschnittlich 22 %<sup>2</sup>, in Deutschland 22.6 %<sup>3</sup> und in Österreich 39 %<sup>4</sup> aller Lehrverträge vorzeitig aufgelöst. Zwar sind diese Quoten in den letzten Jahren im Gegensatz zu gängigen Annahmen nicht angestiegen. Doch sind sie angesichts des prognostizierten demographischen

1 BOHLINGER, 2002a; b; c; SCHMID, 2010

2 SCHMID, 2010

3 BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG, 2011

4 STATISTIK AUSTRIA, 2010

Wandels und des erwartbaren Fachkräftemangels zunehmend ins Interesse der Bildungspolitik gerückt, die die Nutzung der Potenziale junger Erwerbsloser nun zunehmend als wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe versteht<sup>5</sup>.

Lehrabbrüche gehören in den Gesamtkontext der Dropoutforschung. Diese hat sich jahrelang vorwiegend auf den Schulabbrecher selbst, seine Merkmale, seinen familiären Hintergrund und seine Motive, die zu diesem Entscheid geführt haben, konzentriert. Erst in jüngster Zeit fokussiert sie auch die institutionelle Perspektive, indem sie die Rolle der Schule beim Abbruchverhalten untersucht. Vergleicht man die Entwicklung der Forschung zu Ausbildungsabbrüchen in der beruflichen Grundbildung mit der Dropoutforschung, lassen sich ähnliche Muster finden<sup>6</sup>. So ist die Anzahl der Untersuchungen, welche sich mit Lehrabbrüchen beschäftigen, in den letzten Jahren zwar enorm gestiegen, doch sind sie grossenteils auf die Auszubildenden selbst und ihr Abbruch- respektive Ausstiegsverhalten ausgerichtet. Diese einseitige Annäherung hat zur Folge, dass kaum etwas über die Aktivitäten weiterer Betroffener – Ausbildungsbetriebe, Berufsschulen, Familie – respektive über die für sie damit einhergehenden Folgen bekannt ist. Besonders deutlich wird dies im Berufsbildungsbericht 2011<sup>7</sup>.

Der vorliegende Aufsatz setzt deshalb bei der institutionellen Perspektive an und untersucht die Frage, welche Rolle die Ausbildungsbetriebe bei Ausbildungsabbrüchen spielen. Auf der Basis theoretisch unterschiedlich verortbarer Forschungsbefunde – entwicklungspsychologische<sup>8</sup>, ökonomische<sup>9</sup>, arbeitspsychologische<sup>10</sup> sowie erziehungswissenschaftliche<sup>11</sup> – kommt er zum Schluss, dass es falsch ist, ausschliesslich die Auszubildenden selbst als „Abbrecher“ zu bezeichnen, sondern, dass vielmehr das betriebliche Management selbst als weitere Erklärungsvariable für Ausbildungsabbruch herangezogen werden muss. Solche Erkenntnisse bilden die Grundlage für die Konzeption einer Schweizer Längsschnittstudie, deren Forschungsidee abschliessend vorgestellt wird.

## 2. Die Problematik

Lehrvertragsauflösungen und Ausbildungsabbrüche werden im öffentlichen Diskurs häufig synonym verwendet. Die beiden Begriffe beschreiben aber nicht dasselbe. Ersterer meint die Beendigung eines Vertragsverhältnisses durch den Ausbildungsbetrieb, die auszubildende Person oder in gegenseitigem Einvernehmen vor Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit, während unter Lehrabbruch das vorzeitige Beenden einer anerkannten Ausbildung verstanden wird, dem keine neue Ausbildung folgt. Dies dürfte allerdings nur in 30 % bis 50 % der Fälle zutreffen<sup>12</sup>. Die Mehrheit schliesst innerhalb eines halben Jahres einen neuen Ausbildungsvertrag ab und bleibt infolgedessen der beruflichen Grundbildung erhalten.

5 ULMER & ULRICH, 2008

6 SCHMID, 2010

7 BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG, 2011

8 NEUENSCHWANDER, 1999; FERRON ET AL., 1997; NEUENSCHWANDER & WISMER, 2010

9 BESSEY & BACKES-GELLNER, 2008

10 STALDER & SCHMID, 2006

11 SCHMID, 2010

12 SCHÖNGEN, 2003; SCHMID, 2010

Eine Vertragsauflösung ist sowohl für den Jugendlichen selbst als auch für den Ausbildungsbetrieb eine Herausforderung, die beiden Vertragspartnern schadet. Für die betroffenen Jugendlichen bedeutet sie Zeitverlust, persönliches Scheitern, Umorientierungen sowie Demotivation und birgt die Gefahr des endgültigen Ausstiegs aus einer beruflichen Grundbildung. Für die betroffenen Betriebe bedeuten vorzeitige Vertragsauflösungen einen Ressourcenverlust, weil nicht nur Kosten durch den Ausfall der Arbeitskraft entstehen, sondern häufig auch Probleme bei der Wiederbesetzung des Ausbildungsplatzes. Diese führen möglicherweise zu einer geringeren Auslastung der Ausbildungskapazität und, im schlimmsten Fall, auch zum Ausstieg aus der Ausbildungsbeteiligung des Betriebs<sup>13</sup>. Zwar liegen kaum Untersuchungen vor, die den volkswirtschaftlichen Schaden, der durch vorzeitige Vertragsauflösungen entsteht, genau beziffern, doch schätzen STALDER und SCHMID (2006) die Ausbildungskosten bei 1000 Aussteigern pro Jahr auf rund 21 Millionen Franken. Nicht eingerechnet ist dabei die Tatsache, dass ein Grossteil der frei werdenden Ausbildungsplätze nicht umgehend wieder besetzt werden kann und dass dies insbesondere kleine und kleinste Unternehmen betrifft.

Auch wenn die durchschnittliche Abbruchquote in allen deutschsprachigen Ländern relativ hoch ist, darf nicht übersehen werden, dass die Unterschiede regional und nach Berufsgruppe sehr gross sind. So verzeichnen beispielsweise Industrie und Handel sowie das Handwerk viel mehr Ausbildungsabbrüche als andere Branchen. Die höchsten Auflösungsquoten haben die Berufe Koch, Bäcker/Konditor, Servicefachangestellte, Verkäufer oder Maurer. Zudem sind ausländische Jugendliche von Vertragsauflösungen deutlich häufiger betroffen als einheimische Jugendliche<sup>14</sup>. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind allerdings gering. In kleinen Betrieben kommt es häufiger zu Vertragsauflösungen als in mittleren und grossen Betrieben<sup>15</sup>. Auch spielt der Zeitpunkt des Vertragsabschlusses eine Rolle: Je später er abgeschlossen wurde, desto grösser ist das Risiko einer vorzeitigen Vertragsauflösung<sup>16</sup>. Der überwiegende Teil der Vertragslösungen, d.h. ca. 60%, vollzieht sich im ersten Ausbildungsjahr, bei 29% bereits in der Probezeit. Im zweiten Ausbildungsjahr werden noch durchschnittlich ein Viertel der Verträge gelöst<sup>17</sup>.

### 3. Forschungsstand: die institutionelle Perspektive

Ausbildungsvertragsauflösungen wurden bisher kaum systematisch erforscht. In den letzten Jahren sind allerdings einige Arbeiten entstanden, die vor allem ihre Ursachen und Entstehungsbedingungen<sup>18</sup> oder den weiteren Ausbildungsverlauf sowie den Wiedereinstieg und das Wohlbefinden der Jugendlichen untersuchten und Aussagen darüber machen können, was ‚Ausbildungsabbrecher‘ von solchen Jugendlichen unterscheidet, die lediglich den Ausbildungsplatz wechseln<sup>19</sup>. Fast keine Arbeiten gibt es allerdings zur Rolle der Ausbildungsbetriebe selbst bei solchen Abbrüchen.

13 JASPER ET AL., 2009

14 SCHMID, 2010

15 RASTOLDO ET AL., 2009

16 HERZOG ET AL., 2004

17 BESSEY & BACKES-GELLNER, 2008; BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG, 2011

18 NEUENSCHWANDER, 1999; STALDER & SCHMID, 2006; LAMARMA & MASDONATI, 2008; BESSEY & BACKES-GELLNER, 2008

19 SCHMID, 2010

Deshalb ist es kaum erstaunlich, dass sowohl in der berufs- und bildungspolitischen als auch in der wissenschaftlichen Diskussion die Überzeugung überwiegt, es handle sich um ein individuell verantwortetes Problem, auf das Ausbildungsbetriebe nur einen geringen Einfluss ausüben könnten und demzufolge vor allem die Auszubildenden selbst gestützt, beraten und begleitet werden müssten<sup>20</sup>. Ob und in welcher Hinsicht zwischen Ausbildungsabbruch und Merkmalen des Betriebs insofern Zusammenhänge bestehen, diese an der Herausbildung und Verfestigung von Verhaltensstrukturen beteiligt sein könnten, die zur Vertragsauflösung oder gar zum Ausbildungsabbruch führen oder diesen gar provozieren, wird somit kaum in Erwägung gezogen und infolgedessen nur am Rande diskutiert.

Nachfolgend wird diese Frage auf der Folie der zentralen Forschungserkenntnisse im Hinblick auf verschiedene Indikatoren beantwortet. Dargestellt werden solche zur Selektion der Lernenden durch den Ausbildungsbetrieb, zu seinen Ausbildungsbedingungen, zu den Gründen der Vertragsauflösung aus Ausbildnersicht, zu den Entscheidungsprozessen und Massnahmen zur Vermeidung und Konsequenzen von Lehrabbrüchen.

### Selektion der Lernenden durch den Ausbildungsbetrieb

Dass die Wahl des Ausbildungsplatzes stark vom Ausbildungsmarkt und von den Selektionsverfahren abhängt, ist kein neues und auch kein besonders interessantes Ergebnis an sich. Von besonderer Bedeutung wären allerdings Analysen zu ihren möglichen Zusammenhängen, doch sind empirische Studien hierzu rar, obwohl aus der Praxis immer wieder entsprechende Vermutungen geäußert werden. So verweist MARTI (2005) beispielsweise darauf, dass Lehrvertragsauflösungen auf eine unsorgfältige Lehrlingsselektion zurückführbar sind. STAMPFLI (2004) kritisiert in diesem Zusammenhang, dass vor allem im Gastgewerbe Betriebe ihre Auszubildenden erst in letzter Minute auswählen und einstellen würden. HUNGER ET AL. (2002) weisen nach, dass in vielen Ausbildungsbetrieben Jugendliche eingestellt werden, von denen nur etwa die Hälfte dem Betriebsprofil entspricht, die andere Hälfte jedoch trotz Bedenken eingestellt wird.

Dementsprechend suchen Ausbildungsbetriebe nach Möglichkeiten, bereits vor einem allfälligen Lehrabschluss die Kandidatinnen und Kandidaten so zu testen, dass ihnen spätere Schwierigkeiten mit ihren Lehrlingen oder sogar Lehrvertragsauflösungen erspart bleiben<sup>21</sup>. Gemäss MOSER (2004) reicht das Schulzeugnis vielen Betrieben nicht mehr aus, weshalb sie sich zunehmend auf interne Prüfverfahren verlassen, welche ihnen ermöglichen sollen, die schulischen Fähigkeiten von Bewerberinnen und Bewerbern besser einzuschätzen. Einzelne Berufsverbände wie beispielsweise der Schweizerische Verband der Maler und Gipser (SMGV) empfehlen ihren Ausbildungsbetrieben ausserdem explizit, solche Verfahren als Selektionshilfe zu verwenden. Vertreten wird dabei häufig die Ansicht, dass Betriebe, welche solche Verfahren einsetzen würden, deutlich weniger Vertragsauflösungen zu verzeichnen hätten.

Solchen Selektionsmechanismen ist eine Studie von HOHN (2011) nachgegangen. Sie untersuchte, inwiefern und mit welchem Erfolg Ausbildungsbetriebe versuchen, mit Hilfe bestimmter Prüfverfahren – in der Schweiz vor allem Multi-

20 kritisch: BOHLINGER, 2003

21 NEUENSCHWANDER & WISMER, 2010

check- oder Basischeck genannt – die Auswahl ihrer Auszubildenden abzusichern. Im Kern zeigte sich, dass solche Verfahren in keinem direkten Zusammenhang mit Ausbildungsabbrüchen stehen. Vielmehr scheint ihr Einsatz in der Regel in eine umfassende Förder- und Unterstützungsstrategie eingebunden zu sein, die mit einer hohen Ausbildungsmotivation verbunden ist und auch Elterngespräche sowie Motivierungsmassnahmen der Auszubildenden umfasst. Diese Gesamtstrategie dürfte es letztlich sein, welche zu einer betrieblichen ‚Haltekraft‘ führt und weniger Ausbildungsabbrüche zur Folge hat.

### *Ausbildungsbedingungen im Ausbildungsbetrieb*

Dass die Ausbildungszufriedenheit von Lernenden in dualen Ausbildungsgängen stark von den betrieblichen Ausbildungsmerkmalen und wesentlich weniger durch Merkmale der Berufsfachschule bestimmt wird, wissen wir aus verschiedensten Untersuchungen<sup>22</sup>. Die Ausbildungssituation im Ausbildungsbetrieb bestimmt deshalb wesentlich die Stabilität des Ausbildungsverlaufes mit Lob und Anerkennung, Abwechslungsreichtum der Arbeit, aber auch die pädagogischen Kompetenzen der Ausbildenden gelten als bedeutsame Kerngrössen<sup>23</sup>. Somit ist anzunehmen, dass auch ihre personalen Merkmale (Aufmerksamkeit, Engagement, Caring und Führungsstil) eine Rolle spielen dürften<sup>24</sup>. Ob und inwiefern auch Berufsschullehrpersonen, die Qualität ihres Unterrichts oder die Kongruenz zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule einen Beitrag zu Ausbildungsabbrüchen leisten, ist nahezu unerforscht<sup>25</sup>.

Dass der Ausbildungsbetrieb gerade auch im Hinblick auf das Arbeitsklima im Sinne eines konfliktfreien Verhältnisses zwischen Ausbildnern und Auszubildenden bedeutsam ist, zeigt sich in der empirischen Tatsache, dass Vertragsauflösungen in Kleinbetrieben deutlich häufiger sind als in grösseren Betrieben. Einer der Gründe mag darin liegen, dass Auszubildende in Kleinbetrieben allein von den didaktischen und menschlichen (Führungs-)Fähigkeiten des Vorgesetzten abhängig sind und nicht auf andere Bezugspersonen ausweichen können. Allerdings finden Jugendliche aus Kleinbetrieben anschliessend besser einen neuen Ausbildungsplatz als solche aus Grossbetrieben<sup>26</sup>.

### *Gründe der Vertragsauflösung*

Fragt man Jugendliche nach den Gründen für ihre Vertragsauflösungen, so dominieren die Konflikte mit den Ausbildnern und Betriebsinhabern (60 %); 43 % nennen die schlechte Vermittlung der Ausbildungsinhalte, ungünstige Arbeitszeiten (13 %) und ausbildungsfremde Tätigkeiten (26 %). An zweiter Stelle stehen persönliche Gründe (Krankheit und Unfall, Probleme mit den Eltern oder Suchtprobleme) und an dritter Stelle die berufliche (Um-)Orientierung<sup>27</sup>. Aus der Sicht der Ausbildenden sieht die Situation allerdings etwas anders aus. So erachten sie in erster Linie die fehlende Ausbildungsreife als Hauptgrund der Vertragsauflösung, gefolgt von

22 DUBS, 2005; BURRI, 2008

23 STALDER & SCHMID, 2006; RASTOLDO ET AL., 2009; SEIFRIED & BAUMGARTNER, 2009

24 STAMM, 2006

25 BOHLINGER, 2002A

26 SCHMID, 2010

27 DETAILLIERT IN STALDER & SCHMID, 2006; SCHWERI ET AL., 2006; SCHMID, 2010

schlechten Schulleistungen, mangelnden Arbeitstugenden und Umgangsformen, fehlender Eigeninitiative und ungenügendem Arbeitstempo<sup>28</sup>. BOHLINGER (2001) sowie SCHWERI und MÜHLEMANN (2008) gehen davon aus, dass es gerade diese fehlende „Ausbildungsreife“ und der als gering erwartete Nutzen ist, welche Betriebe dazu führt, ihr Stellenangebot im Ausbildungsbereich zu reduzieren.

Mit Blick auf die Kritik an den Schulleistungen ist von Interesse, dass die Ausbilder ausschliesslich Überforderungsgründe als Ursache von Vertragsauflösungen angeben, während die Jugendlichen selbst häufig auch Unterforderungsgründe nennen<sup>29</sup>. In der Untersuchung von STALDER und SCHMID (2006) erwies sich Unterforderung in 4 % der Fälle (N=60) als Hauptgrund für die Vertragsauflösung. Dabei verzeichneten diese Jugendlichen alle einen ‚Abbruch nach oben‘, wechselten sie doch unmittelbar im Anschluss an die Lehrvertragsauflösung in eine Ausbildung auf einem höheren Anforderungsniveau.

### *Entscheidungsprozess und Massnahmen zur Vermeidung*

In Übereinstimmung mit den Erkenntnissen der allgemeinen Dropoutforschung belegen auch zahlreiche Studien zu Ausbildungsabbrüchen, dass solche Entscheide fast nie von heute auf morgen getroffen werden<sup>30</sup>. Meist geht ihnen ein längerer Prozess voraus, in dessen Verlauf zahlreiche Lösungen und Massnahmen gesucht werden. Allgemein ist jedoch wenig bekannt, welche Aktivitäten Betriebe selbst und die Ausbilder im Besonderen hierzu unternehmen. Obwohl bekannt ist, dass die meisten Vertragsauflösungen bereits während der Probezeit erfolgen, wissen wir wenig darüber, wie viel Zeit zwischen den ersten Konflikten und der tatsächlichen Vertragsauflösung vergeht. Auch ist kaum Wissen vorhanden, ob Entscheide einseitig oder beidseitig getroffen werden und wer den Entscheid zur Vertragsauflösung fällt<sup>31</sup>. Gemäss HUNGER ET AL. (2002) werden viele Massnahmen zur Verhinderung der Vertragsauflösung ergriffen, so etwa Gespräche, der Einbezug von Berufsschullehrkräften, der Beizug externer Fachpersonen sowie zusätzliche Stütz- und Fördermassnahmen. Aus den Arbeiten von QUANTE-BRANDT (2005), HALDEMANN (2009) und HOHN (2011) ist ferner bekannt, dass regelmässig auch Case Management-Strategien oder Ausbildungsmediationen eingesetzt werden. Dabei handelt es sich um strukturierte Verfahren während der Berufsfindungsphase und der beruflichen Grundbildung über institutionelle Grenzen hinweg mit dem Ziel, gefährdete Jugendliche bei Ausbildungs- und Schulkonflikten zu unterstützen. Umfassende Untersuchungen zu den Wirkungen aus der Sicht der Ausbildungsbetriebe liegen hierzu jedoch noch nicht vor.

### *Konsequenzen einer Vertragsauflösung*

Welche Faktoren einen Lehrabbruch auslösen und welche Konsequenzen daraus gezogen werden können, ist kaum erforscht. Dies mag unter anderem damit zusammenhängen, dass für die Beantwortung dieser Frage kurzfristige Perspektiven nicht genügen und deshalb Längsschnittuntersuchungen erforderlich wären. Diese Lücke schliesst zwar SCHMID (2010) mit ihrer differenzierten zweimaligen Befragung

28 MOSER ET AL., 2008; LAMAMRA & MASDONATI, 2008

29 BOHLINGER, 2002B

30 JASPER ET AL., 2009; STAMM ET AL., 2011

31 BOHLINGER, 2002; RASTOLDO ET AL., 2009

zum Verbleib von Jugendlichen, welche einen Ausbildungsvertrag aufgelöst hatten, doch gibt ihre Untersuchung ausschliesslich die Sicht der Jugendlichen wieder. Ähnliches gilt für die Studie von RASTOLDO ET AL. (2009). Sowohl SCHMID (2010) wie auch RASTOLDO ET AL. (2009) können aufzeigen, dass 75% der Jugendlichen innerhalb von drei Jahren wieder in eine Ausbildung einsteigen, die Chance auf einen Wiedereinstieg jedoch vor allem direkt nach der Vertragsauflösung gross ist. Wer jedoch bei Vertragsauflösung ohne neue Ausbildungsperspektive ist, hat grosse Probleme den Wiedereinstieg zu schaffen. Von besonderem Interesse wäre dabei zu erfahren, inwiefern Ausbildungsbetriebe Jugendliche beim Wiedereinstieg oder bei der Suche nach einer neuen Lösung beraten und unterstützen und welche Rolle die Berufsschule dabei spielt. Zwar wissen wir aus diversen Studien, dass es viele Ansätze zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen sowohl auf bundes- als auch auf länder- und regionaler Ebene gibt und auch vereinzelt Interventionsprogramme lanciert werden, die Netzwerke zwischen betrieblichen – und überbetrieblichen Ausbildungsberatungen, Berufsschulen, Beratungsstellen sowie Jugend- und Sozialämtern vorsehen<sup>32</sup>, doch scheinen den Wiedereinstieg fördernde Unterstützungsmassnahmen nach wie vor in erster Linie vom Engagement einzelner Personen in den Betrieben und Berufsschulen abzuhängen.

#### **4. Fazit**

Vertragsauflösungen und Ausbildungsabbrüche sind in verschiedene Kontexte eingebettet, von denen derjenige der Betriebe und ihre damit verbundene Rolle bisher nur am Rande untersucht worden ist. Deshalb interessiert, wie sie mit einem sich in der Regel über längere Zeit hinweg abzeichnenden Ausstiegs- oder Rückzugverhalten umgehen und welche betrieblichen Hintergründe dabei festgemacht werden können. Auch Selektionsprozesse dürften insgesamt eine wichtige Rolle spielen, d.h. wie und mit welchen Prüfverfahren die Betriebe die Auswahl ihrer Auszubildenden absichern, in welche Strategien sie ihre Selektionsverfahren einbetten und inwiefern sie eine wirksame betriebliche ‚Haltekraft‘ mit weniger Ausbildungsabbrüchen entwickeln. Schliesslich sind auch die Konsequenzen für die Ausbildungsbetriebe von Bedeutung, hängen sie doch offenbar deutlich mit ihrer zukünftigen Ausbildungsbereitschaft zusammen<sup>33</sup>. Positiv gewendet sind somit diejenigen betriebsseitigen Faktoren von Interesse, welche Ausbildungsvertragsauflösungen vermeiden helfen und zur Stabilität der beruflichen Grundausbildung beitragen sowie die Ausbildungsbereitschaft stärken.

#### **5. Perspektiven: eine empirische Studie zum erfolgreichen Ausbildungsbetrieb**

Die in diesem Beitrag diskutierten theoretischen und empirischen Erkenntnisse sind Ausgangslage eines interdisziplinär angelegten Forschungsprojektes mit dem Titel „Dropout im Ausbildungsbetrieb – Die Last der Herausforderung“ („DRILL“), das als erstes Projekt im Rahmen des Leading Houses „Qualität der beruflichen Bildung“

32 JASPER ET AL., 2009

33 STALDER, 1999

am 1. April 2012 startet. Es steht unter der Leitung der Verfasserin dieses Beitrages. Das Leading House lenkt den Blick auf die Stärken, Ressourcen und Potenziale, welche die Qualität beruflicher Bildung ermöglichen und wendet sich damit von dem in der Berufsbildungsforschung eher üblichen Fokus auf die Herausarbeitung von Mängeln, Risiken und Defiziten ab.

Ein solcher Perspektivenwechsel kommt auch im Projekt DRILL zum Ausdruck und zwar in einem doppelten Sinn: Erstens will es Ausbildungsvertragsauflösungen und Lehrabbrüche aus einer institutionellen Perspektive untersuchen. Auf dieser Basis will es zweitens diejenigen Erfolgsfaktoren eruieren, welche mit einer stabilen betrieblichen Ausbildung einhergehen und damit Hinweise auf eine betriebliche Haltekraft liefern. Dabei sollen zwei Forschungsfragen beantwortet werden: erstens, wie sich Ausbildungsbetriebe mit einer Vertragsauflösung auseinandersetzen und wie sie diese handhaben, bewältigen und welche Konsequenzen sich daraus für ihre Ausbildungsbereitschaft ergeben; zweitens, welche Faktoren Betriebe mit Ausbildungsabbrüchen von solchen ohne Ausbildungsabbrüche unterscheidbar machen. In Bezug auf die erste Frage werden in Betrieben mit Ausbildungsvertragsauflösungen fünf Komponenten als Determinanten untersucht: (a) frühere Erfahrungen mit Vertragsauflösungen, (b) Merkmale und Ausbildungsmotivation der Auszubildenden, (c) Betriebsmerkmale, (d) Zeitpunkt der und Gründe für die Vertragsauflösung, (e) Merkmale der betrieblichen Auseinandersetzung mit (drohenden) Vertragsauflösungen und daraus gezogene Konsequenzen.

Basis bildet eine für die deutsche Schweiz repräsentative Stichprobe von Ausbildungsbetrieben, welche im Jahr 2010 Vertragsauflösungen zu verzeichnen hatte. Die Rekrutierung der Betriebe erfolgt über die kantonalen Lehrvertragsauflösungsstatistiken der Berufsbildungsämter. Ziel ist die Generierung einer repräsentativen Stichprobe von N=600 Ausbildungsbetrieben in verschiedenen Kantonen der deutschsprachigen Schweiz, von denen die eine Hälfte (N=300) im Jahr 2010 Vertragsauflösungen zu verzeichnen hatten, die andere Hälfte (N=300) jedoch nicht. Die zweite Frage soll mit Regressionsanalysen beantwortet werden. Befragt werden die Auszubildenden und die Betriebsverantwortlichen.

Die erste Frage nach den Faktoren, welche die Ausbildungsbereitschaft nach einer Vertragsauflösung bestimmen, soll wie folgt beantwortet werden: Nach einer ersten Darstellung der deskriptiven Ergebnisse zur Situation der Ausbildungsbetriebe werden zwei Modelle geprüft. Im ersten Modell wird zuerst die Frage geprüft, welchen Effekt die Aktivitäten und Bewältigung (mit) der Vertragsauflösung auf die direkte Wiederbesetzung der Lehrstelle (Ausbildungsbereitschaft) haben. Im zweiten Modell wird dann geprüft, welchen Effekt diese Faktoren auf die Ausbildungsbereitschaft haben, wenn die Lehrstelle über längere Zeit unbesetzt bleibt. Dieses Vorgehen ist angezeigt, weil Betriebe, welche Probleme haben, die Ausbildungsbereitschaft hochzuhalten, sich in einer ganz anderen Situation befinden als solche Betriebe, welche kein Zögern kennen und sich direkt um die Wiederbesetzung der Stelle kümmern.

Die zweite Frage nach den Erfolgsfaktoren der Vermeidung von Ausbildungsvertragsauflösungen wird anhand klassischer statistischer Methoden beantwortet. Zunächst werden für die verwendeten Skalen t-Tests gerechnet. Die Differenzen zwischen den Items Geschlecht, Betriebsgrösse und Anforderungsniveau werden mittels Chi-Quadrat-Analysen, die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen (Ausbildungsbetriebe mit Vertragsauflösungen/Ausbildungsbetriebe ohne Vertragsauflösungen) mittels univariater Varianzanalysen in den relevanten Skalen der Merkmalsbereiche geprüft (Vorerfahrungen, Ausbildermerkmale, Betriebsmerkma-

le sowie den Merkmalen der Aktivitäten vor einer drohenden Vertragsauflösung). Anschliessend werden binäre logistische Regressionsanalysen durchgeführt, um zu eruieren, welche der Faktoren (als Prädiktoren) am ehesten die Stabilität in der beruflichen Grundausbildung voraussagen und damit als Erfolgsfaktoren gelten können.

Fallstudien von „Best-Practice Ausbildungsbetrieben“ sollen des Weiteren die Erkenntnisse erfolgreicher Betriebe vertiefen und damit vorhandenes Innovationspotenzial aufzeigen. Bisher wurde es leider kaum genutzt. Wenn es durch dieses Projekt gelingt, dass Betriebe ihr auf Ausbildungsvertragsauflösungen bezogenes Handeln messen, reflektieren sowie mit anderen Betrieben vergleichen und daraus Konsequenzen ziehen, dann liesse sich die Problematik der Ausbildungsabbrüche aus einer Erfolg versprechenden Perspektive diskutieren.

## Literatur

- BESSEY, D. & BACKES-GELLNER, U. (2008). Warum Jugendliche eine Ausbildung abbrechen. *Panorama (Sondernummer)*, 20–21.
- BOHLINGER, S. (2003). *Ausbildungsabbruch im Handwerk*. Bielefeld: Bertelsmann.
- BOHLINGER, S. (2002a). *Literaturauswertung zum Ausbildungsabbruch im Handwerk*. Karlsruhe: Institut für Berufspädagogik der Universität.
- BOHLINGER, S. (2002b). Null Bock auf Ausbildung? Anmerkungen zu Methoden der Berufsbildungsforschung am Beispiel vorzeitiger Vertragsauflösungen. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 31, 6, 49–50.
- BOHLINGER, S. (2002c). Vorzeitige Ausbildungsvertragslösungen. Forschungsstand, Forschungsdefizite und neue Forschungsfelder. In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 98, 3, 405–420.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (2011). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- BURRI, S. (2008). *Qualität der betrieblichen Berufsausbildung (aus der Lernendenperspektive)*. Unveröffentlichte Master-Arbeit am Departement Erziehungswissenschaften der Universität Fribourg.
- DUBS, R. (2005). *Gutachten zu Fragen der schweizerischen Berufsbildung*. Bern: h.e.p.
- FERRON, C., SCHALBETTER, P., DELBOS PIOT, I. & MICHAUD, P. (1997). *La santé des jeunes en rupture d'apprentissage : une recherche-action sur les modalités de soutien, les déterminants de la santé et les facteurs favorisant une réinsertion socio-professionnelle*. Lausanne: Institut universitaire de médecine sociale et préventive IUMPS.
- HALDEMANN, G. (2009). *Selbsthilfefähigkeiten, Schlüssel zur beruflichen Integration? Das Konzept des Case Managements des BBT*. Fribourg: Departement Erziehungswissenschaften. Unveröffentlichte Masterarbeit.
- HERZOG, W., NEUENSCHWANDER, M. P. & WANNACK, E. (2004). *Berufswahlprozess bei Jugendlichen*. Bern: Universität Bern, Institut für Pädagogik und Schulpädagogik, Abteilung Pädagogische Psychologie.
- HOHN, A. (2011). *Der Einsatz von Basic Checks in der Lehrlingsselektion vor dem Hintergrund spezifischer betrieblicher Bedingungen und Erfahrungen. Eine qualitative Befragung von Lehrmeisterinnen und Lehrmeistern aus dem Maler- und Gipsergewerbe*. Fribourg: Departement Erziehungswissenschaften. Unveröffentlichte Masterarbeit.
- HUNGER, A., JENEWEIN, K. & SANFLEBER, H. (HRSG.). (2002). *Gründe für Ausbildungsabbrüche im Handwerk. Ergebnisse der repräsentativen EMNID-Befragung von Jugendlichen, Ausbildnern und Berufskolleglehrern in Nordrhein-Westfalen*. Duisburg: Institut für Berufsbildung in Technik und Wirtschaft (IBTW).

- JASPER, G., RICHTER, U., HABER, I. & VOGEL, H. (2009). Ausbildungsabbrüche vermeiden – Neue Ansätze und Lösungsstrategien. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- LAMAMRA, N. & MASDONATI, J. (2008). Wer eine Lehre abbricht, hat dafür mehrere Gründe. *Panorama*, 6, 13–14.
- MARTI, R. (2005). Selektion: Richtig auswählen vermeidet unnötigen Frust. *Berufsbildungs-Brief*, 3, 3–4.
- MOSER, U. (2004). Jugendliche zwischen Schule und Berufsbildung. Eine Evaluation bei Schweizer Grossunternehmen unter Berücksichtigung des internationalen Schulleistungsvergleich PISA. *Bern*: h.e.p. Verlag.
- MOSER, C., STALDER, B. E. & SCHMID, E. (2008). Lehrvertragsauflösung: Die Situation von ausländischen und Schweizer Lernenden. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA. *Bern*: Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion.
- MÜHLEMANN, S., SCHWERI, J. & WOLTER, S. C. (2004). Warum Betriebe keine Lehrlinge ausbilden – und was man dagegen tun könnte. *Die Volkswirtschaft*, 9, 43–48.
- NEUENSCHWANDER, M. P. (1999). Lehrvertragsauflösungen im Kanton Zürich. Schlussbericht. *Zürich*: Verlag impulse.
- NEUENSCHWANDER, M.P. & WISMER, N. (2010). Selektion von Lernenden in der Berufsbildnerperspektive. *Panorama* (1), 16–17.
- RASTOLDO, F., AMOS, J., DAVAUD, C. (2009). Les jeunes en formation professionnelle, rapport III : Le devenir des jeunes abandonnant leur apprentissage. *Genève*: DIP, SRED.
- SCHMID, E. (2010). „Kritisches Lebensereignis ‚Lehrvertragsauflösung‘. Eine Längsschnittuntersuchung zum Wiedereinstieg und zum subjektiven Wohlbefinden betroffener Jugendlicher“ Unveröffentlichte Dissertation. *Fribourg*: Universität, Departement Erziehungswissenschaften.
- SCHÖNGEN, K. (2003). Ausbildungsvertrag gelöst – Ausbildung abgebrochen? Ergebnisse einer Befragung. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 32, 35–39.
- SCHWERI, J. & MÜLLER, B. (2008). Die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe geht nicht zurück. *Panorama*, 5, 25–26.
- SEIFRIED, J. & BAUMGARTNER, A. (2009). Lernen aus Fehlern in der betrieblichen Ausbildung – Problemfeld und möglicher Forschungszugang. In: *Berufs- und Wirtschaftspädagogik online (bwp@)*, Ausgabe Nr. 17: Praxisphasen in beruflichen Entwicklungsprozessen.
- STALDER, B. E. & SCHMID, E. (2006). Lehrvertragsauflösungen, ihre Ursachen und Konsequenzen. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA. *Bern*: Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion.
- STALDER, B. (1999). Warum Lehrlinge ausbilden? Ausbildungsbereitschaft, Lehrstellenangebot und Bildungsreformen aus der Sicht von Ausbildungsbetrieben im Kanton Bern. *Bern*: Amt für Bildungsforschung.
- STALDER, B. (2005). Das intellektuelle Anforderungsniveau von 105 Berufslehren (internes Arbeitspapier). *Bern*: TREE.
- STAMPFLI, D. (2004). Ausbildungsbetriebe sollten besser selektionieren. *Hotel-Tourismus Revue*, 41, 3.
- STAMM, M., KOST, J., SUTER, P., HOLZINGER, M. & STROEZEL, H. (2011). Dropout CH: Schulabbruch und Absentismus in der Schweiz. *Zeitschrift für Pädagogik*, 57(2), S.187–202.
- STATISTIK AUSTRIA (2010). Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt. *Arbeitskräfteerhebung 2009*. *Wien*: Bundesanstalt Statistik.
- ULMER P. H. & ULRICH, I. G. (Hrsg.) (2008). *Der demografische Wandel und seine Folgen für die Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses*. *Bonn 2008*, S. 5–28.
- QUANTE-BRANDT, E. (2005). Ausbildung gestalten – Ausbildungsabbrüche vermeiden – Sozialkompetenz entwickeln. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 6, 36–39.

Anschrift der Autorin: Prof. Dr. Margrit Stamm, Universität Freiburg, Departement Erziehungswissenschaften, Rue P.-A. de Faucigny 2, CH-1700 Freiburg, margrit.stamm@unifr.ch