

# Vorzeitige Ausbildungsvertragslösungen

Forschungsstand, Forschungsdefizite und neue Forschungsfelder

**KURZFASSUNG:** Untersuchungen über vorzeitige Ausbildungsvertragslösungen ist seit langem die fast ausschließlich am Auszubildenden orientierte Ursachenfokussierung gemeinsam. Bei näherer Betrachtung weisen die Forschungen begriffliche und inhaltliche Defizite auf, die es bei künftigen Untersuchungen zu berücksichtigen gilt. Der vorliegende Beitrag plädiert dafür, den Begriff ‚Ausbildungsabbruch‘ neutral für ein komplexes Geschehen zu verwenden und nicht einseitig auf die vorzeitige Vertragslösung durch einen Auszubildenden zu beziehen. Außerdem wird die These erläutert, dass letztlich alle Ausbildungsabbrüche auf unterschiedliche Konfliktarten zurückzuführen sind. Diese bestehen meist über einen längeren Zeitraum, bis die Konfliktlösung aus Sicht der Beteiligten nur noch in einer Vertragslösung liegen kann. Daher sollten künftig nicht nur die Vertragslösungsgründe der Auszubildenden untersucht werden, sondern der gesamte Ausbildungsverlauf aus der Sicht aller Beteiligten.

## 1 Hintergrund

Vorzeitige Ausbildungsvertragslösungen – auch „Ausbildungsabbrüche“ genannt – werden seit mehreren Jahrzehnten untersucht. Meist stehen dabei der betroffene Auszubildende und die Vertragslösungsgründe im Vordergrund. Das Problem der vorzeitigen Ausbildungsvertragslösungen und die ihm zugewendete Aufmerksamkeit schwanken je nach konjunktureller Lage und der allgemeinen Attraktivität des dualen Ausbildungssystems. Ein Blick auf die jährlich im Berufsbildungsbericht veröffentlichten Zahlen zeigt allerdings, dass dieses Problem trotz Schwankungen nach wie vor gravierend ist. So werden im Berufsbildungsbericht allein für das Jahr 1999 144.545 vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge für das gesamte Bundesgebiet ausgewiesen (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2001, 86).

Über die Erfassung vorzeitiger Vertragslösungen ist viel diskutiert worden. Dabei wurde insbesondere die Berechnung der „Abbruchquote“, also die quantitative Ausweisung des Problems, kritisiert. Übersehen wurde in diesem Kontext häufig, dass grundlegende Begriffe der Abbruchforschung bislang nicht eindeutig definiert wurden oder aber – wenn Definitionen vorlagen – diese nicht eingehalten wurden. Das Ergebnis sind zahlreiche Missverständnisse und Unklarheiten in Bezug auf das, was unter einem „Abbruch“ und unter einem „Abbrecher“ zu verstehen ist.

Der folgende Beitrag gibt aus diesem Grund einen Überblick über den derzeitigen Forschungs(miss)stand und versucht, zunächst grundlegende Begriffe unter Rückgriff auf bisherige Forschungsergebnisse zu klären. Darauf aufbauend wird ein neuer Ansatz vorgestellt, der auf der These basiert, dass alle Ausbildungsabbrüche auf unterschiedliche Arten von Konflikten zurückzuführen sind. Mit Hilfe dieses Ansatzes können Abbrüche so untersucht werden, dass nicht der Auszubildende, sondern der Abbruch als komplexes Geschehen das Zentrum der Untersuchung bilden, an dem viele Einflussfaktoren und Personen (direkt) beteiligt sind.

## 2 Ausbildungsabbrüche versus vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge

Eine der Schwierigkeiten in der Diskussion um vorzeitige Ausbildungsvertragslösungen resultiert aus einem unterschiedlichen Begriffsverständnis und -gebrauch. Rechtlich betrachtet entspricht der Terminus einer Vertragslösung nach § 15 des Berufsbildungsgesetzes im Sinne einer Kündigung einer der beiden Vertragsparteien aus wichtigem Grund oder der Kündigung in beiderseitigem Einvernehmen. Auf dieser Begriffsbestimmung basieren sämtliche Untersuchungen. Allerdings lässt diese Definition weder Rückschlüsse auf die Vertragslösungsgründe zu, noch fließen die Perspektive der Betroffenen, die Umstände der Vertragslösung und der Verbleib von Auszubildendem und Ausbildungsplatz mit ein. Letzteres hat zur Folge, dass in die Statistik der vorzeitigen Ausbildungsvertragslösungen unterschiedslos alle Fälle aufgenommen werden, unabhängig davon, ob der beteiligte Jugendliche im weiteren berufsbiographischen Verlauf einen Betriebswechsel, einen Ausbildungsberufswechsel oder einen Ausbildungsverzicht zu verzeichnen hat.

In diesem Zusammenhang scheint es ebenfalls problematisch, dass seit Jahrzehnten der Begriff „vorzeitige Ausbildungsvertragslösungen“ mit dem Begriff „Ausbildungsabbruch“ bzw. – in Studien älteren Datums – mit dem Begriff „Lehrversagen“ (GRAF 1958) gleichgesetzt wird (vgl. z. B. GRIEGER 1981; HENSGE 1987; HUTH 2000; REISER 1992; WEISS 1982). Es zeigte sich in der Vergangenheit, dass die Verwendung des Begriffs „Ausbildungsabbruch“ bzw. „Ausbildungsabbrecher“ zu einer Reihe von **Missverständnissen** geführt hat, über die im Folgenden ein Überblick gegeben werden soll.

### Abbrecher ist immer der Auszubildende

Unter „Ausbildungsabbrechern“ werden in allen vorliegenden Studien Jugendliche verstanden, die einen Ausbildungsvertrag nach der Vertragsunterzeichnung lösen, ohne den mit dem Vertrag angestrebten Abschluss erreicht zu haben. Allerdings wird der Auszubildende auch dann als „Abbrecher“ bezeichnet, wenn die Initiative zur Vertragslösung vom Ausbildungsbetrieb oder von Dritten ausgeht. In keiner der Studien wird der ausbildende Betrieb als „Abbrecher“ bezeichnet, wenn auf dessen Initiative der Vertrag gelöst wird. Dabei wäre dies bei der Verwendung des Begriffs „Ausbildungsabbrecher“ durchaus eine logische Konsequenz.

### Ausbildungsabbrüche enden in Arbeitslosigkeit

Seit langem wird die stillschweigende Annahme kritisiert, ein Ausbildungsabbruch münde für den Auszubildenden in der Arbeitslosigkeit oder in einer Tätigkeit als An- oder Ungelernter (z. B. ALTHOFF, 1993; 1994; 1995; BLIEN 1990; HUTH 2000). Schätzungen und einige Fallstudien im Rahmen von Modellprojekten zeigen, dass nur ca. in einem Drittel aller Vertragslösungsfälle der betroffene Jugendliche seine berufliche Qualifizierung aufgibt (FESS 1995, HUTH 2000, 7). In den übrigen Fällen streben die Jugendlichen einen Ausbildungsplatz- oder Betriebswechsel an, nehmen ein Studium oder eine vollzeitschulische Ausbildung auf, wobei eine vorübergehende Arbeitslosigkeit möglich ist.

### Nur der Auszubildende ist vom Abbruch betroffen

In der Diskussion um Ausbildungsabbrüche fällt auf, dass zwischen dem Geschehen der Vertragslösung und den involvierten Personen, insbesondere zwischen Vertragslösung und Auszubildendem nur unzureichend differenziert wird. Die alleinige Zuweisung des Begriffs „Ausbildungsabbrecher“ zu den Jugendlichen mag erheblich zu dieser (sprachlichen) Verwirrung beitragen. Tatsache ist, dass an einer Ausbildung in erster Linie Jugendliche und Ausbilder (stellvertretend für den Ausbildungsbetrieb) beteiligt sind. Zudem tragen auch Berufsschullehrer erheblich zum Ausbildungs(miss)erfolg bei. Allerdings konzentrierten sich die meisten Studien bislang vor allem auf die Auszubildenden, so dass nur wenige Studien vorliegen, die (auch) die Perspektive der Ausbilder und / oder Berufsschullehrer berücksichtigen (HAHN 1996; REISER 1992). Sollen alle drei direkt Beteiligten, also Auszubildender, Ausbilder und Berufsschullehrer berücksichtigt werden, können die Begriffe „Abbrecher“ und „Abbruch“ nicht beliebig ausgetauscht werden. Vielmehr muss der Abbruch als zentrales Geschehen behandelt werden, an dem sowohl mehrere Personen als auch Institutionen und rechtliche Rahmenbedingungen beteiligt sind, wobei erstere das Geschehen aus unterschiedlichen Perspektiven wahrnehmen.

Die oben genannten drei Missverständnisse zeigen, wie stark die Aufmerksamkeit auf den Jugendlichen als Ausbildungsabbrecher gerichtet ist: Es wird beispielsweise nur der Verbleib des Auszubildenden, nicht aber das Fortbestehen bzw. die Auflösung des Ausbildungsplatzes diskutiert. Auch Vorschläge zur Kategorisierung von vorzeitigen Vertragslösungen nach Abbruchgründen (FASSMANN 1997, 1998; HEINEMANN 1987; HENSGE 1987), nach Art der Vertragslösung (REISER 1992) oder nach Art des Verbleibs des Auszubildenden nach dem Abbruch (FESS 1995) werden aus der Perspektive des Auszubildenden vorgenommen. Ausgeklammert wird hingegen die Sichtweise weiterer Beteiligten und ggf. deren Beiträge zu einer vorzeitigen Vertragslösung. Dadurch fehlen gesicherte Erkenntnisse und Kategorisierungen über das Fortbestehen bzw. die Auflösung des Ausbildungsplatzes, aber auch über die Folgen von Vertragslösungen für Auszubildende und Berufsschullehrer.

### Ausbildungsabbrüche sind generell negativ zu bewerten

Erst in den letzten Jahren setzt sich verstärkt die Auffassung durch, dass nicht alle vorzeitigen Ausbildungsvertragslösungen als negatives Ereignis gewertet werden können. Sie können auch als Möglichkeit zur Revidierung einer falschen Berufswahl, als Korrektur einer Fehlentscheidung und als Chance zu einem Neuanfang bewertet werden. In den meisten Fällen bedeutet eine vorzeitige Vertragslösung für den Jugendlichen eine emotionale Stresssituation und kann – je nach Situation des Betroffenen – auch mit einer finanziellen Notlage einhergehen.

Für den Ausbildungsbetrieb dagegen bedeutet ein Ausbildungsabbruch die Schwierigkeit, den Ausbildungsplatz mit einem adäquaten Bewerber neu zu besetzen, sofern dies angestrebt wird. Dies kann nicht nur einen finanziellen Schaden, hohe Fluktuationskosten, höhere Personalkosten<sup>1</sup> und einen Imageverlust hervor-

1 Die höheren Personalkosten können dann entstehen, wenn der Betrieb eine Fachkraft von anderen Betrieben abwerben muss, da kein entsprechender Bewerber für einen Ausbildungsplatz zur Verfügung steht (Bardeleben 1995, 32)

rufen (BARDELEBEN, 1995; RICHTER, 2000), sondern auch die Haltung der Ausbilder gegenüber der Ausbildung im Allgemeinen beeinflussen. Der Effekt muss dennoch nicht negativ sein, denn es ist möglich, dass ein Ausbildungsbetrieb in einer vorzeitigen Vertragslösung die Korrektur einer personellen Fehlbesetzung erkennt. Bislang ist jedoch nur wenig über den Einfluss von Auszubildenden auf die Situation und das Verhalten der Ausbilder insbesondere im Kontext mit Ausbildungsabbrüchen bekannt (NIEDERMAIR 1995).

### Ausbildungsabbruch = vorzeitige Vertragslösung

Die oben genannten Missverständnisse und ihre kritische Reflexion haben zu der Forderung geführt, den Begriff „Abbruch“ zugunsten des Begriffs „vorzeitige Vertragslösung“ aufzugeben. Dadurch soll die vermeintliche Implizierung des Jugendlichen als aktiv den Ausbildungsvertrag lösenden und die berufliche Qualifizierung Aufgebenden vermieden werden (ALTHOFF 1989, 612ff.; BLIEN 1990; HUTH 2000, 6f.). Doch selbst die Kritiker des Begriffs „Ausbildungsabbruch“ verwenden diesen zumindest in den Titeln ihrer Beiträge auch weiterhin, was nicht zuletzt auf dessen Medienpopularität zurückzuführen sein dürfte.

Trotz der derzeit noch teilweise missverständlichen Nutzung des Begriffs „Ausbildungsabbruch“ wird dafür plädiert, diesen beizubehalten. Denn wird unter diesem Terminus ausschließlich das verstanden, was das Wort eigentlich besagt, nämlich dass eine Ausbildung – aus welchen Gründen und unter welchen Umständen dies auch immer geschehen mag – vorzeitig beendet wird, so kann der Begriff auch weiterhin verwendet werden. Ohne weitere Interpretation bedeutet dieser Ausdruck weder, dass der Auszubildende die Initiative für die Vertragslösung ergreift, noch gibt er Hinweise auf die Umstände der Vertragslösung sowie auf den Verbleib von Auszubildendem und Ausbildungsplatz. Der Begriff „Ausbildungsabbruch“ sollte daher immer in neutraler Weise für ein komplexes Geschehen stehen.

### 3 Genese der Abbruchforschung

Über mehrere Jahrzehnte hinweg ist eine deutliche Verschiebung der Untersuchungsschwerpunkte zu erkennen: Stand in den fünfziger Jahren die physiologische Konstitution der Jugendlichen bei der Untersuchung von „vorzeitigen Lehrvertragslösungen“ im Vordergrund (GRAF 1958; TRAMER 1954), so wurden in den siebziger und achtziger Jahren verstärkt psychologische Einflussfaktoren<sup>2</sup> und das soziale Umfeld des Jugendlichen untersucht, wobei die Berufstätigkeit und das Erziehungsverhalten der Eltern besondere Rollen spielten (BRÜGGEMANN 1975; BUNK 1980; WEISS 1982; WIEMER 1981).

Ab den neunziger Jahren wird zudem der Frage nach den schulischen Leistungen und der schulischen Vorbildung des Jugendlichen (DIETZ 1997; NORDHAUS

2 Insbesondere Weiß (1982, 79ff.) geht der Frage nach, ob bei den Jugendlichen Dispositionen oder vorübergehende charakterliche Veränderungen aufgrund der Pubertät die Entscheidung oder die Tendenz zur Vertragslösung beeinflussen.

1998) sowie ökonomischen Einflussfaktoren im Sinne von regionalen, konjunkturellen und strukturellen<sup>3</sup> Aspekten nachgegangen (BARDELEBEN 1995; RICHTER 2000; SCHOLTEN 1987, 12ff., WEISS 1982, 69ff). Einige dieser Studien konzentrieren sich auf die Bedingungen der Ausbildungsbereitschaft von Betrieben und auf das Image einer Ausbildung im dualen System aus der Sicht von Auszubildenden, Schülern oder Ausbildern bzw. Betriebsinhabern.

Andere Studien stehen in Kontext mit Modellprojekten zur Vermeidung von vorzeitigen Ausbildungsvertragslösungen und zielen auf bestimmte Regionen (AKADEMIE FÜR ARBEIT UND POLITIK AN DER UNIVERSITÄT BREMEN 1997; BERATUNGSGESELLSCHAFT FÜR BESCHÄFTIGUNG IN SCHLESWIG-HOLSTEIN 1999; GELLHARDT et al. 1995; HANDWERKSKAMMER OSNABRÜCK 1991; WEISS 1982), auf an der beruflichen Ausbildung beteiligte Personengruppen (FASSMANN 1997; VOCK 2000a; VOCK 2000b ) oder auf eine spezifisch benachteiligte Gruppe von Jugendlichen ab (HAHN, TWARDY, 1996; NEUMANN 1997; VOCK 2000, VOCK 2000).<sup>4</sup>

#### 4 Ergebnisse der Abbruchforschung

Untersuchungen vorzeitiger Ausbildungsvertragslösungen zeichnen sich durch die Analyse der Abbruchgründe aus. Dabei werden die Betroffenen häufig nicht persönlich befragt, sondern die Auswertungen finden auf der Basis von statistischem Material der zuständigen Stellen statt.<sup>5</sup> Dieses Faktum könnte auf die schwierige Zugänglichkeit der Zielgruppen<sup>6</sup> von Ausbildungsabbrüchen zurückzuführen sein.

##### 4.1 Gründe für vorzeitige Vertragslösungen

Die Gründe für den Abbruch einer Berufsausbildung im dualen System weisen in allen Studien unabhängig von der untersuchten Personengruppe starke Übereinstimmungen auf.

Meist werden aus der Sicht von Auszubildenden an erster Stelle Probleme mit den Ausbildern und/oder mit den Vorgesetzten genannt, wobei es sich in vielen Fällen um die gleiche Person handelt.

Die angegebenen Vertragslösungsgründe lassen sich in Anlehnung an HENSGE (1987) in drei Kategorien unterteilen, wobei die Gründe überwiegende die Pers-

- 3 Unter „strukturellen Einflussfaktoren“ werden hier Überlegungen zum Ansatz des segmentierten Arbeitsmarktes verstanden. Insbesondere Scholten (1987) verweist auf die schwache Wettbewerbsposition von Auszubildenden aufgrund ihrer fehlenden Berufserfahrung.
- 4 Ziel der Untersuchung waren Erkenntnisse über Qualität, Folgen und Ausmaß eines Ausbildungsabbruchs von Jugendlichen in der außerbetrieblichen Berufsausbildung der Benachteiligtenförderung (BüE). Siehe auch Faßmann, 1998: Entwickelt und getestet wurde ein Instrument zur Beurteilung von abbruchgefährdeten Jugendlichen in Berufsbildungszentren.
- 5 Die Ausbildungsbetriebe geben nach einer Vertragslösung die Gründe für diese an die zuständige Kammer weiter. Diese Daten bieten somit die Möglichkeit einer Untersuchung der Abbruchgründe, wobei zu bedenken ist, dass die Angaben ausschließlich von den Ausbildungsbetrieben vorgenommen werden.
- 6 Mit dem Begriff „Zielgruppe“ sind hier vor allem die Jugendlichen und die Ausbilder und/oder Betriebsinhaber gemeint.

pektive der Auszubildenden widerspiegeln. Auf eine Nennung von Prozentangaben wird an dieser Stelle bewusst verzichtet, da diese Angaben je nach Studie unterschiedlich sind. Allerdings entspricht die Reihenfolge der in der Aufzählung angeführten Gründe grundsätzlich ihre quantitativen Bedeutung.

- Gründe, die auf Informationen vor Beginn der Ausbildung zurückzuführen sind (falsche Berufsvorstellungen, Verdienstmöglichkeiten, Ausbildungsdauer).<sup>7</sup>
- Gründe, die während der Ausbildung im Umfeld zwischen dem Auszubildenden und dem Betrieb und/oder der Berufsschule entstehen (Auseinandersetzungen mit Ausbildern und Vorgesetzten, schlechte Ausbildungsqualität bzw. schlechtes Betriebsklima, betriebswirtschaftliche Gründe wie Konkurs, Über- oder Unterforderung im Betrieb oder in der Berufsschule, oftmals mit ungenügenden Leistungen einhergehend).
- Gründe, die im privaten Umfeld des Auszubildenden ihren Ursprung finden (gesundheitliche Gründe einschließlich psychischer Probleme, Drogenabusus, Allergien und Schwangerschaft, finanzielle Schwierigkeiten, Schwierigkeiten mit der Familie oder dem Lebenspartner).

Werden Ausbilder oder Berufsschullehrer explizit über die Motive für eine vorzeitige Vertragslösung befragt, so geben diese neben den oben genannten Gründen vor allem „schlechtes“ bzw. unangemessenes Sozialverhalten, allgemeinen Motivationsmangel, mangelnde (Selbst)Disziplin und kein Interesse am Ausbildungsberuf an.

#### 4.2 Anmerkungen zu den Forschungsergebnissen

Die Untersuchung von Ausbildungsabbrüchen erstreckt sich – neben den Abbruchgründen – von der Erfragung des familiären Kontextes über den gesundheitlichen Zustand der Auszubildenden bis hin zu ergriffenen Maßnahmen zur Vermeidung der Vertragslösung sowie der Differenzierung der Abbruchgründe nach Geschlecht. Die dargestellten Untersuchungsergebnisse müssen allerdings hinsichtlich der Repräsentativität ihrer Aussagen kritisch betrachtet werden, da viele Untersuchungen auf der Darstellung von Fallstudien oder nur geringen Stichproben basieren.

#### Unsystematische Untersuchungsschwerpunkte und Erklärungsansätze

Im Gegensatz zur Erfragung der Gründe für eine vorzeitige Vertragslösung werden andere Aspekte der Vertragslösungen und daraus abgeleitete Erklärungsansätze weit seltener und unsystematischer hinterfragt bzw. konzipiert. Sie unterliegen dem Wandel soziokultureller Strömungen und der gesellschaftlichen Wertschätzung der Jugend und des dualen Systems. So wurde beispielsweise ein medizinischer Ansatz, der davon ausging, dass „Lehrabbrecher“, also Jugendliche, die eine Ausbildung vorzeitig beenden, anatomische Abnormitäten aufweisen

<sup>7</sup> Fehlinformationen werden in mehreren Studien angesprochen. Hierunter wird z. B. das Verschönern oder Verschweigen von Arbeitsbedingungen in einem Beruf verstanden.

(TRAMER 1954), weder weiterverfolgt noch belegt, was im Kontext mit der sich ab den sechziger Jahren weiterentwickelten Jugendforschung betrachtet werden kann. Eine Folge dieses Wandels und der sich im Hinblick auf Ausbildungsabbrüche daraus ergebenden und bis heute anhaltenden Alternierung der Forschungsakzentuierung sind ungesicherte Erkenntnisse über Hintergründe, Korrelationen und Konsequenzen von Ausbildungsabbrüchen.

Auch Maßnahmen zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen wurden bislang kaum und nur unsystematisch untersucht. So gibt beispielweise REISER (1992) an, dass seitens der Betriebe meist Aktivitäten in Form von disziplinarischen Maßnahmen, Gesprächen, Nachhilfen in Theorie oder Praxis und organisatorischen Hilfen durchgeführt werden. Dagegen beschränken sich die durch die Auszubildenden selbst initiierten Maßnahmen fast ausnahmslos auf Gespräche mit Eltern, Freunden, Kollegen oder Berufsschullehrern; nur in wenigen Fällen wird der Konflikt direkt mit dem Ausbilder ausgetragen. Noch seltener treten Fälle auf, in denen ein Auszubildender den Ausbildungsberater oder die Kammer zu Rate zieht, geschweige denn rechtliche Maßnahmen zur Durchsetzung von Forderungen oder Rechten gegenüber dem Betrieb ergreift (HENSGE 1987).

In mehreren Studien wurden Kategorisierungsansätze für Ausbildungsabbrüche entwickelt (FASSMANN 1997; FESS 1995; HENSGE 1987; HEINEMANN 1987). Diese fokussieren allerdings ausschließlich den Auszubildenden und richten ihre Aufmerksamkeit überwiegend auf die Art der Vertragslösung<sup>8</sup> bzw. den Verbleib des Auszubildenden nach der Vertragslösung. Dagegen fehlt beispielsweise eine Kategorisierung von Ausbildungsabbrüchen je nach Fortbestehen bzw. Auflösung des Ausbildungsplatzes oder eine Berücksichtigung weiterer entscheidender Faktoren wie der Arbeitsmarktlage, dem soziokulturellen Herkunftsmilieu des Auszubildenden (und des Ausbilders) oder der Fach-, Sozial- oder Handlungskompetenz der direkt Beteiligten und daraus abzuleitende mögliche Kategorisierungen oder Verlaufsmuster von Ausbildungen, die in einem Abbruch münden. Zudem wurden diese Ansätze bislang weder weiterentwickelt noch bei hinreichend großen Stichproben empirisch überprüft.

### Unterschiedliche Wahrnehmung des Geschehens

Einige Studien geben einen Hinweis darauf,<sup>9</sup> dass der Verlauf der Ausbildung bis zur vorzeitigen Beendigung von den Beteiligten unterschiedlich wahrgenommen wird und ihre Reaktionen demzufolge unterschiedlich ausfallen. Die wahrnehmungsbezogene Differenz lässt sich in Bezug auf die Kritik an Ausbildern und Betrieben durch die Auszubildenden einerseits und jene der Ausbildenden an den Auszubildenden andererseits wie folgt konstatieren: Während Auszubildende als Hauptgründe für den Abbruch Konflikte mit Ausbildern sowie die Qualität der Ausbildung einschließlich des Betriebsklimas angeben, sehen die Ausbildenden

8 Hierbei wird beispielsweise zwischen vorhersehbaren und nicht vorhersehbaren Abbruch differenziert.

9 Bei der Studie von Reiser (1992) ist  $n = 23$ . An der Untersuchung von Hensge (1987) beteiligten sich 63 Jugendliche, die eine Ausbildung vorzeitig beendet hatten, weshalb diese Ergebnisse nicht als repräsentative Analysen, sondern als Hinweise betrachtet werden sollten

und Berufsschullehrer vor allem das Fehlverhalten der Jugendlichen, Motivations- und Disziplinmangel als Ursachen für die Vertragslösung.

Ob sich die unterschiedliche Wahrnehmung des Ausbildungsverlaufs bis zum Abbruch auf bestimmte Konflikte<sup>10</sup> beschränkt oder auch in anderen Bereichen zum Tragen kommt, lässt sich aus bisherigen Untersuchungen nicht ableiten. Hier wären Studien vonnöten, die alle drei Beteiligten mit vergleichbaren Erhebungsinstrumenten zum Geschehen befragen.

### Einseitige Ausrichtung auf die Defizite der Auszubildenden

Die Einschätzung des Ausbildungsverlaufs unterliegt scheinbar keiner kritischen Selbstwahrnehmung der direkt Beteiligten: Darauf lassen die „Schuldzuweisungen“ schließen, die von Auszubildenden häufig in Form der Kritik am Ausbildungsbetrieb bzw. am Ausbilder, nicht aber an ihnen selbst vorgenommen werden. Es finden sich zudem in den wenigen Studien, die Berufsschullehrer und Ausbilder zum Geschehen befragen, nahezu keinerlei selbstkritischen Aussagen über deren eigene Leistung, deren eigene Haltung, deren eigene Motivation und – was am wichtigsten scheint – deren kritische Selbsteinschätzung der eigenen Vorbildfunktion.<sup>11</sup> Daran wird deutlich, dass nicht nur Auszubildende häufig den Grund für den Abbruch ausschließlich im Verhalten des Ausbilders suchen, sondern auch, dass bei der Mehrzahl der Erhebungen unkritisch davon ausgegangen wird, Auszubildende und Berufsschullehrer würden die Auszubildenden so „perfekt“ unterweisen und unterrichten, dass mögliche Defizite in ihrer Tätigkeit als Vorbilder, Ausbilder und Lehrer erst gar nicht evaluiert werden.

Dieses Forschungsdefizit kann darauf zurückgeführt werden, dass die überwiegende Anzahl der Studien und Modellprojekte auf die Unterstützung von Auszubildenden ausgerichtet ist und Ausbilder und Ausbildungsbetriebe weitgehend außer acht lässt. Beispielsweise wird die Wiederbesetzung des Ausbildungsplatzes ebenso wenig untersucht wie die Folgen von Ausbildungsabbrüchen für Ausbilder und Berufsschullehrer. Selbst die vielfach kritisierte mangelnde Motivation ist ein Defizit, das bislang im Zusammenhang mit Ausbildungsabbrüchen ausschließlich den Auszubildenden zugeschrieben wurde. In keiner der Studien wird der Ausbildungsabbruch explizit auf die mangelnde Motivation der Ausbilder oder Berufsschullehrer zurückgeführt.

Häufig werden Angaben zum „schlechten Betriebsklima“ und der „mangelhaften Qualität der Ausbildung“ gemacht,<sup>12</sup> die allerdings keinerlei inhaltlichen Aufschluss über diese Faktoren geben. Zwar ist bekannt, dass interessierte Lehrkräfte motiviertere Schüler haben (ABRAMI 1982, 446ff), doch ist unklar, ob der

10 Auf diesen Begriff wird weiter unten noch ausführlicher eingegangen. An dieser Stelle wird der Terminus unreflektiert aus verschiedenen Abbruchstudien übernommen.

11 Ansätze zur Selbsteinschätzung des Ausbilderverhaltens sind bei Reiser (1992) zu finden.

12 In den meisten Untersuchungen werden den Befragten standardisierte Fragebögen vorgelegt, die keine konkreteren Angaben über diese Punkte zulassen. In den Fallstudien, die häufig in Form von Intensiv- oder narrativen Interviews durchgeführt wurden, ist nicht bekannt, welche konkreten Angaben die Befragten machten, die von den Autoren anschließend unter den oben genannten Punkten zusammengefasst wurden (dies gilt nicht für die Untersuchungen, in denen auch die Interviewprotokolle veröffentlicht wurden wie beispielsweise bei Hensge (1987)).

Umkehrschluss in Bezug auf Ausbildungsabbrüche zulässig ist, nämlich ob und in welchem Umfang es einen signifikanten Zusammenhang zwischen desinteressierten Berufsschullehrern bzw. Ausbildern und Ausbildungsabbrüchen gibt. Auch der Frage, ob und inwieweit es eine kausale Verknüpfung zwischen dem Fehlverhalten von Jugendlichen und mangelnder Fach-, Methoden- oder Sozialkompetenz der Ausbilder und Berufsschullehrer gibt, wurde bisher kaum nachgegangen.<sup>13</sup>

Vielmehr werden mögliche Defizite überwiegend den Auszubildenden zugeschrieben, was letztlich auch die oben diskutierte einseitige Verwendung des Begriffs „Ausbildungsabbrecher“ erklärt: Da bislang meist nur Defizite im Verhalten, den Fähigkeiten und Fertigkeiten der Auszubildenden attestiert wurden, blieben entsprechende mögliche Mängel der Ausbilder und Berufsschullehrer großteils unbeachtet und damit unverändert.

### Der Ausbildungsverlauf spielt nur eine untergeordnete Rolle

Zwar werden in allen Studien die Gründe für die vorzeitige Vertragslösungen untersucht, kaum aber deren nähere Umstände. Gibt beispielsweise ein Jugendlicher an, die Ausbildung aufgrund seiner mangelhaften Leistungen vorzeitig beendet zu haben, so gibt diese Aussage keinerlei Aufschluss darüber, ob Lernprobleme bereits in der allgemeinbildenden Schule auftraten oder erst während der Ausbildung und wenn ja, wann und unter welchen Umständen während der Ausbildung, ob der Jugendliche Nachhilfeunterricht oder ausbildungsbegleitende Hilfen erhielt, ob diese Leistungsschwierigkeiten im Betrieb oder in der Berufsschule auftraten oder was aus wessen Sicht unter „mangelhaften Leistungen“ zu verstehen ist.

Ebenso werden kaum Daten über den Berufswahlprozess erhoben. So wäre es beispielsweise möglich, dass ein Auszubildender einen Beruf ergriffen hat, der ihn überfordert, was allerdings bei der Berufswahl nicht abzusehen war. Eine solche Konstellation wäre durchaus denkbar, da im Kontext mit Ausbildungsabbrüchen mehrfach auf eine unzureichende Berufsberatung hingewiesen wurde. Eine umfassende Untersuchung über Ausbildungsabbrüche müsste also auch auf den Berufswahlprozess und – aus der Sicht des ausbildenden Betriebes – auf das Bewerbungsverfahren eingehen.

### Korrelationen

Ausbildungsabbrüche sind in den seltensten Fällen Folge eines isoliert zu betrachtenden Vorfalles, sondern stehen vielmehr am Ende einer Kette von Ereignissen, weshalb sich bei Ausbildungsabbrüchen häufig eine Reihe von korrelierenden Variablen finden. Insbesondere eine Korrelation von schulischer Vorbildung, Geschlecht, Nationalität und sozialem Milieu wurde immer wieder vermutet (PÜTZ 1993). So kritisch diese Ergebnisse aufgrund der geringen Stichprobenkonstruktionen bei Abbruchuntersuchungen gedeutet werden müssen, so ist doch sicher,

<sup>13</sup> Hinweise auf das Image der Tätigkeit von Ausbildern aus deren eigener Perspektive finden sich bei Niedermair (1995).

dass es Wirkungszusammenhänge zwischen den einzelnen Variablen gibt, und zum Teil kumulieren unabhängige Faktoren wie Nationalität und Geschlecht und führen zu einer besonderen Benachteiligung von Teilgruppen unter den Auszubildenden (PÜTZ 1993).

Beispielsweise wurde zu Beginn der achtziger Jahre der Fokus verstärkt auf die Suche nach Korrelationen zwischen familiärem Hintergrund und Ausbildungsabbrüchen gerichtet (BRÜGGEMANN 1975; BUNK 1980; WIEMER 1981; WEISS 1982). Nicht nur eine geringe berufliche Qualifikation der Eltern und vor allem des Vaters wurden zur Erklärung von Ausbildungsabbrüchen herangezogen, sondern auch die Berufstätigkeit der Mutter, eine große Anzahl an Geschwistern sowie ein geringes Interesse der Eltern an der Ausbildung ihres Kindes. Nach wie vor ist unklar, inwieweit diese Faktoren direkten Einfluss auf eine vorzeitige Vertragslösung haben, zumal bislang keine Untersuchungen mit Kontrollgruppen durchgeführt wurden.<sup>14</sup> In neueren Studien wird dagegen weitgehend auf die detaillierte Erfragung des familiären Umfelds der Auszubildenden verzichtet.

Wenngleich eine Reihe von Korrelationen naheliegend scheint, wie beispielsweise jene zwischen schlechten (berufsschulischen) Leistungen und Abbrüchen oder die Abnahme der Abbruchneigung mit Voranschreiten der Ausbildung (BARDELEBEN 1995), so beruhen diese ‚Erkenntnisse‘ doch häufig auf subjektiven Aussagen der Beteiligten, gelten nur für eine Teilpopulation oder leiden an begrifflichen Unschärfen. Dies gilt insbesondere in Bezug auf Korrelationen zwischen Abbrüchen und „schlechtem Sozialverhalten“, „schlechten Ausbildungsleistungen“ (des Jugendlichen), „schlechter Ausbildungsqualität“ und „ausbildungsfremden Tätigkeiten“ (im Ausbildungsbetrieb) andererseits, die zwar häufig als Gründe für Vertragslösungen genannt werden, denen aber keine verbindliche Definition zugrunde liege.

### 4.3 Der Zeitraum bis zur Vertragslösung

Die Hälfte aller vorzeitigen Vertragslösungen erfolgt während des ersten Ausbildungsjahres, die Hälfte hiervon noch während der Probezeit. Im zweiten Lehrjahr werden 25 % aller Vertragslösungen vorgenommen. Auf das dritte Ausbildungsjahr entfallen 13 %, die übrigen 12 % auf das vierte Ausbildungsjahr. Diese Quoten werden in allen Studien angegeben, die sich auf das Datenmaterial der Berufsbildungsberichte beziehen. Auch in Studien, deren Autoren eigene Erhebungen über den Zeitpunkt der Vertragslösungen durchführen, werden ähnliche Zahlen angegeben (GELLHARDT et al. 1995; HENSGE 1987; WEISS 1982).

Untersuchungen über den Zeitraum zwischen der Entstehung des Konflikts<sup>15</sup> und dem tatsächlichen Abbruch liegen nur in geringer Zahl vor (HENSGE 1987; WEISS 1982). Es handelt sich nur in den wenigsten Fällen um eine Entscheidung ad hoc; meist geht dem Abbruch der Ausbildung ein längerer Konflikt voraus, der nicht immer offen ausgetragen wird. Allerdings scheinen große berufsspezifische

14 Diese Kontrollgruppen müssten Jugendliche umfassen, die ihre Ausbildung erfolgreich abschließen und aus einem ähnlichen sozialen Herkunftsmilieu stammen.

15 Zum Konfliktbegriff siehe nächster Absatz.

Unterschiede bezüglich der Entscheidung für einen Abbruch zu existieren (GELLHARDT et al 1995, 70).<sup>16</sup>

Die angegebenen Zeiträume zwischen der Entstehung des Konflikts und dem tatsächlichen Abbruch liegen meist zwischen zwei Wochen und acht Monaten, können sich allerdings – wie die Verteilung der Abbrüche zeigt – auch auf mehr als ein Jahr erstrecken (HENSGE 1987; WEISS 1982). In diesem Kontext wurde bislang noch nicht untersucht, in wie fern sich die Gründe eines Ausbildungsabbruchs mit Voranschreiten des Ausbildungsverlaufs ändern und je nach Ausbildungsjahr, in dem der Vertrag gelöst wird.

Es sind daher neue Untersuchungsansätze nötig, die den Verlauf der Ausbildung bis zur Vertragslösung berücksichtigen, um nicht nur die Schwierigkeiten, die während einer Ausbildung auftreten können und die auf unterschiedlichste Weise gelöst werden,<sup>17</sup> zu analysieren, sondern auch, um nachhaltige Ansätze zur Vermeidung von Abbrüchen entwickeln zu können, die auch auf den Erhalt des Ausbildungsplatzes abzielen.

#### 4.4 Konflikte als Ursachen für vorzeitige Vertragslösungen

Der Begriff „Konflikt“ wird im Zusammenhang mit den Ursachen für Ausbildungsabbrüche am häufigsten für Schwierigkeiten mit betrieblichen Mitarbeitern (Ausbilder, Meister, Gesellen) verwendet (FESS 1995, 44; HAHN 1996, 5; LANDEARBEITSAMT RHEINLAND-PFALZ-SAARLAND 1993, 4; REISER 1992, 37; WOLFF 1997, 32). Allerdings ist keine strukturierte Verwendung des Begriffs zu erkennen, der zudem die Problemfelder „Gründe“ und „Konflikte“ eingrenzt, voneinander abgrenzt oder näher definieren würde. So wird bezüglich der Abbruchgründe auch von „Sorgenfaktoren“, „Stressfaktoren“ (MÜLLER 1998, 1983), „Veranlassung der Vertragslösung“ (WEISS 1980, 61) oder von „belastenden Konfliktsituationen“ (FASSMANN 1998, 3213) gesprochen, diese allerdings nicht weiter erörtert, sondern als Gründe für vorzeitige Vertragslösungen verwendet. Aufgrund der bislang nicht zu erkennenden (eindeutigen) Definition von „Konflikten“ im Zusammenhang mit Ausbildungsabbrüchen liegt die Vermutung nahe, dass der Begriff „Konflikt“ in den Untersuchungen im Alltagsverständnis im Sinne von „für natürlich erachtete Harmonie, Ordnung oder Gemeinsamkeiten bedrohende Elemente“ aufgefasst wird, „die letztlich ob ihrer Auswirkung dysfunktional für Mensch und Gesellschaft sind“ (BONACKER 1999, 73). Entgegen der populär gewordenen Verwendung des scheinbar neutralen Begriffs „Konflikt“ wird dieser hier in seinem ursprünglichen Sinn als Auseinandersetzung, Widerspruch, Zusammenstoß oder Gegensatz<sup>18</sup> verstanden und dies sowohl, um ihn weder mit den Ursächlichkeiten von Konflikten zu vermischen als auch, um seine Komplexität nicht auf einzelne Merkmale zu reduzieren.

16 Allerdings wurden bei dem Modellversuch nur drei Ausbildungsberufe hinsichtlich dieses Faktors berücksichtigt.

17 Auch eine Kündigung wird an dieser Stelle als „Konfliktlösung“ verstanden.

18 Etymologisch betrachtet findet das Wort „Konflikt“ seinen Ursprung in „conflicere“ und „conflictare“, was je nach Verwendung des Wortes als transitives oder intransitives Verb einerseits „zustammen stoßen“, „zusammenschlagen“ oder „aneinandergeraten“ und „zu kämpfen haben mit“ bedeuten kann.

In Anlehnung an die Konfliktdefinition nach BONACKER (1999, 75f.) wird hier die These aufgestellt, dass sämtliche Ausbildungsabbrüche auf Konflikte unterschiedlicher Kategorien zurückzuführen sind. Für die künftige Untersuchung von Ausbildungsabbrüchen wird folgende Differenzierung vorgeschlagen:

- **Intrapersonelle Konflikte** muss der Auszubildende<sup>19</sup> in erster Linie mit sich selbst austragen, ganz gleichgültig, ob weitere Personen bei notwendigen Entscheidungsfindungen zu Rate gezogen werden und behilflich sein können oder nicht. Dies gilt auch unabhängig davon, dass ein intrapersoneller Konflikt zu einer anderen Konfliktart mutieren kann. Intrapersonelle Konflikte sind psychische und psychologische Spannungen, Auseinandersetzungen und Gegensätze. Zu diesem Bereich gehören zum Beispiel Motivationsprobleme, unangemessenes Sozialverhalten, aber auch Krankheiten und Schwangerschaft, da die Folgen dieser Konflikte den regulären Verlauf einer Ausbildung erheblich beeinträchtigen oder gänzlich verhindern können, solange keine Konfliktlösung gefunden wird. Diese Konflikte hängen im hohem Maße von der Aktivitäts-, Sozial- und Personalkompetenz<sup>20</sup> des Jugendlichen ab, da der Auszubildende zunächst selbst(verantwortlich) (inter)agieren muss, um zu einer Lösungsstrategie zu gelangen.
- **Interpersonelle Konflikte** entstehen bei einer Ausbildung zwischen Auszubildendem und mindestens einem der beiden anderen Hauptakteure, id est Berufsschullehrer oder Ausbilder.<sup>21</sup> Auch hier gilt die Definition unabhängig davon, welche Inhalte der Konflikt aufweist, wer den Konflikt löst, ihn verursacht oder modifiziert hat. Kennzeichnend für diese Konfliktart ist, dass weder der Jugendliche noch der Ausbilder (beziehungsweise der Berufsschullehrer) den Konflikt alleine austragen kann, sondern eine Lösung nur durch einen (kontinuierlichen) Dialog erfolgen kann.<sup>22</sup> Insbesondere Entscheidungs- und Beziehungskonflikte können zu diesem Bereich gezählt werden.
- **Extrapersonellen Konflikten** steht direkt Beteiligte gegenüber, ohne die Möglichkeit des Eingreifens zu haben. Dazu können neben höherer Gewalt politische, religiöse, ökonomische, ethnische und soziale Konflikte, die möglicherweise in internationalen Spannungsfeldern gipfeln, gehören. Diese Definition lässt rasch die Schlussfolgerung vermuten, dass es sich bei dieser Art von Konflikten nur um eine geringe Anzahl von Fällen handeln kann, nämlich beispielsweise bei einem Betriebskonkurs oder dem Tod des Vertragspartners. Erhebungen, die den Einfluss von extrapersonalen Konflikten, die nicht auf höherer Gewalt basieren, sondern auf innergesellschaftliche und /oder internationalen Spannungen beruhen, bislang nicht ausreichend untersucht wurden.

19 Aber auch der Berufsschullehrer oder der Ausbilder, sofern diese Konfliktart direkte Auswirkungen auf einen möglichen Ausbildungsabbruch hat.

20 Diese Kompetenzbegriffe werden hier in Anlehnung an Erpenbeck (1999, 14f.) verwendet, dabei werden Kompetenzen als „Dispositionen individueller und organisationaler Selbstorganisation“ verstanden, die auf „Werte als Ordner dieser Selbstorganisation“ gegründet sind und als deren Realisationsvermögen der Wille fungiert.

21 Interpersonelle Konflikte können selbstverständlich auch zwischen den direkt Beteiligten und Dritten entstehen (z. B. zwischen Auszubildendem und dessen Eltern), doch gehören diese Konflikte nur dann in den Kontext der Abbruchforschung, wenn aufgrund dieses Konflikts eine Vertragslösung droht oder stattfindet.

22 Die Lösung des Konflikts kann auch darin bestehen, den Vertrag zu lösen. Das ist der ungünstigste Fall, in dem nämlich besagter Dialog scheitert.

Nach dieser Definition weist die Thematik der vorzeitigen Ausbildungsvertragslösungen allerdings ein großes Forschungsdefizit auf: Bislang wurde meist nur der Frage nach **Gründen** für Ausbildungsabbrüche nachgegangen, nur geringfügig aber jener nach **Konflikten**. Diese wurden, wenn überhaupt, meist ausschließlich im Sinne von Auseinandersetzungen zwischen Auszubildendem und Ausbilder betrachtet, aber nur einseitig analysiert: In nur wenigen Studien wurde nicht ausschließlich eine der beteiligten Gruppen zum Geschehen befragt. Im Umgang mit und der Untersuchung von Konflikten im obigen Sinne ist eine Berücksichtigung aller Konfliktparteien unerlässlich. Untersuchungen von Ausbildungsabbrüchen, die auf der oben genannten Konfliktdefinition basieren, hätten den Vorteil, dass nicht nur alle direkt Beteiligten berücksichtigt werden können, sondern auch der Verlauf der Ausbildung einschließlich des Bewerbungs- bzw. Einstellungsverfahrens. Der Vorteil dieses Ansatzes liegt in der Konzentration auf die Vertragslösung als komplexes Geschehen und in der sich daraus ergebenden Möglichkeit, mehr Facetten des Phänomens untersuchen zu können.

## 5 Konsequenzen und Ausblick

Die Untersuchung von Ausbildungsabbrüchen hat sich in den vergangenen Jahrzehnten auf verschiedene Schwerpunkte gestützt. Neben den Gründen für die vorzeitigen Vertragslösungen, die in allen Untersuchungen einen Schwerpunkt bilden, unterliegt die Analyse weiterer Faktoren der sich wandelnden gesellschaftlichen Wertschätzung gegenüber Jugendlichen, Auszubildenden und dem dualen Ausbildungssystem im Allgemeinen.

Gravierende Defizite in der Untersuchung von Ausbildungsabbrüchen ergeben sich zunächst aus unklaren begrifflichen Abgrenzungen und Definitionen: Die langanhaltende Begrenzung der Abbruchforschung auf die Perspektive der Auszubildenden ist der prägnanteste Hinweis auf die aktuelle große Forschungslücke, die künftig durch die Berücksichtigung aller Beteiligten und des gesamten Ausbildungsverlaufs einschließlich des Berufswahlprozesses und dem Verbleib von Auszubildendem und Ausbildungsplatz geschlossen werden kann.

Eine klare Abgrenzung zwischen dem Geschehen, also dem Ausbildungsabbruch, und den Beteiligten, also den Auszubildenden, den Ausbildern und den Berufsschullehrern, könnte eine neue im Sinne einer weitreichenderen Annäherung an das Thema ermöglichen. Zusammen mit der Betrachtung von Ausbildungsabbrüchen als Folge von langfristigen sich teilweise überschneidenden Konflikten auf unterschiedlichen Ebenen, bietet sich die Möglichkeit, diesem gesellschaftspolitischen Problemfeld auf unterschiedlichen Wegen zu nähern und bisher unbeachtete Facetten des Phänomens zu untersuchen.

Die These, dass vorzeitige Vertragslösungen auf unterschiedliche Konfliktarten zurückzuführen sind, entstand im Kontext eines noch andauernden Modellprojekts des Westdeutschen Handwerkskammertags. Das Projekt konzentriert sich insbesondere auf Ausbildungsabbrüche im Handwerk, da dieser Ausbildungsbereich seit Jahren nicht nur am stärksten von vorzeitigen Vertragslösungen **über alle Ausbildungsjahre hinweg**, sondern auch am gravierendsten von vorzeitigen Vertragslösungen **nach dem ersten Ausbildungsjahr** betroffen ist (STATISTISCHES BUNDESAMT 2000; WEISS 1982). Untersuchungen, warum gerade das Hand-

werk von diesem Phänomen besonders stark betroffen ist, liegen bislang nur in Ansätzen vor (GELLHARDT 1995; WEISS 1982). Dabei zeichnet sich ab, dass sowohl für unterschiedliche Ausbildungsbereiche und -berufe als auch für verschiedene Phasen der Ausbildung<sup>23</sup> unterschiedliche Gründe, Umstände und Konsequenzen relevant sind (HENSIGE 1987, 78f.; WEISS 1982, 62ff.).

Über die Ursachen und Folgen von Abbrüchen nach dem ersten Ausbildungsjahr für Auszubildende und Auszubildende ist bislang nur wenig bekannt.<sup>24</sup> Es wird vermutet, dass diese „späten Abbrüche“ beispielsweise mit den mangelnden Möglichkeiten einer Ausbildungszeitverkürzung im Handwerk zusammenhängen, mit der im Handwerk häufig anzutreffenden Ausbildung im elterlichen Betrieb und mit der Schwierigkeit der Wiederbesetzung eines Ausbildungsplatzes mit einem adäquaten Bewerber (WEISS 1982, 63). Vor diesem Hintergrund führt der Westdeutsche Handwerkskammertag seit Ende 1999 in Kooperation mit den Handwerkskammern Düsseldorf und Dortmund sowie mit der Universität Karlsruhe das dreijährige Modellprojekt „Ziellauf – Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen im nordrhein-westfälischen Handwerk“ durch. Das Pilotprojekt, das im Rahmen des Ausbildungskonsens NRW mit Mitteln des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes NRW gefördert wird, hat zwei Zielrichtungen: Auf der einen Seite wird die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen speziell nach dem ersten Ausbildungsjahr angestrebt, auf der anderen Seite konzentrieren sich die Aktivitäten bei unvermeidbaren Abbrüchen auf den Erhalt und die Neubesetzung der Stelle. Die in den kooperierenden Handwerkskammern eingesetzten „Ausbildungscoaches“, die vor allem eine beratende Funktion übernehmen, haben ein Netzwerk zwischen allen Personen und Institutionen aufgebaut, die an der handwerklichen Ausbildung beteiligt sind. Basierend auf diesem Netzwerk wurde ein Frühwarnsystem geschaffen, das drohende Ausbildungsabbrüche frühzeitig erkennbar macht und intervenierende Maßnahmen ermöglicht. Bei gefährdeten Ausbildungsverhältnissen beraten und betreuen die Coaches Auszubildende und Betriebe und entwickeln gemeinsam mit den Betroffenen Lösungsstrategien. Ist ein Abbruch unvermeidbar, unterstützen sie den Betrieb bei der Neubesetzung der Stellen.

Um die Hintergründe für Abbrüche nach dem ersten Ausbildungsjahr zu beleuchten und an der konkreten Problematik orientierte Maßnahmen zu entwickeln, hat der Westdeutsche Handwerkskammertag zusammen mit dem Meinungsforschungsinstitut TNS EMNID eine für das Land Nordrhein-Westfalen repräsentative Erhebung durchgeführt. Befragt wurden drei Zielgruppen: Ausbilder in Handwerksbetrieben und Lehrer an Berufsschulen, die über Erfahrungen mit Ausbildungsabbrüchen verfügen, sowie Jugendliche, die ihre Ausbildung nach dem ersten Ausbildungsjahr vorzeitig beendet haben. Erste Ergebnisse der im Rahmen dieses Projekts durchgeführten Untersuchungen sind unter [www.uni-karlsruhe.de/~tdi](http://www.uni-karlsruhe.de/~tdi) erhältlich.

23 Gemeint sind hier die Phasen Probezeit, erstes, zweites, drittes (und viertes) Ausbildungsjahr.

24 Dies gilt nicht nur für das Handwerk, sondern für alle Ausbildungsbereiche.

## 6 Bibliographie

- ABRAMI, PHILIP C.; LEVENTHAL, LES; PERRY, RAYMOND P. (1982): Educational seduction. In: Review of Educational Research. 52, S. 446–464.
- AKADEMIE FÜR ARBEIT UND POLITIK AN DER UNIVERSITÄT BREMEN (1997): AusbildungsabbrecherInnen – ein bildungspolitisches Problem. Beiträge anlässlich des Workshops. Bremen: Universität.
- ALTHOFF, HEINRICH (1989): Ausbildungsabbrecher – Ihre Berufsbildung und Erwerbstätigkeit. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 85/7, S. 612–619.
- ALTHOFF, HEINRICH (1993): Statistische Übererfassung neuer Ausbildungsverträge und Ausbildungsabbruch. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 22, S. 26–31.
- ALTHOFF, HEINRICH (1994): Warum die Berufsbildungsstatistik zu viele neue Ausbildungsverträge ausweist. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik. 2, S. 29–34.
- ALTHOFF, HEINRICH (1995): Die quantitativen Verluste durch Ausbildungsabbrecher und nicht bestandene Abschlussprüfungen. In: Wirtschaft und Berufserziehung. 47, S. 71–79.
- BARDELEBEN, RICHARD; BEICHT, URSULA; FEHER, KALMAN (1995): Betriebliche Kosten und Nutzen der Ausbildung. Bielefeld: Bertelsmann.
- BERATUNGSGESELLSCHAFT FÜR BESCHÄFTIGUNG IN SCHLESWIG-HOLSTEIN (1999): Regionale Ausbildungsbetreuung in Schleswig-Holstein. Vierter Bericht. Neumünster.
- BLIEN, UWE; REINBERG, ALEXANDER; TESSARING, MANFRED (1990): Die Ermittlung der Übergänge zwischen Bildung und Beschäftigung. In: Mitteilungen des Arbeitsamtes. 2, S. 181–204.
- BONACKER, THORSTEN; IMBUSCH, PETER (1999): Begriffe der Friedens- und Konfliktforschung: Konflikt, Gewalt, Krieg, Frieden. In: Imbusch, Peter; Zoll, Ralf (1999): Friedens- und Konfliktforschung. 2. Auflage. Opladen: Leske und Budrich.
- BRÜGGEMANN, WILFRIED (1975): Über Motive zum Abbruch der Lehre. Münster.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (2001): Berufsbildungsbericht 2001. Bonn.
- BUNK, GERHARD P.; SCHELTEN, ANDREAS (1980): Ausbildungsverzicht – Ausbildungsabbruch – Ausbildungsversagen. Frankfurt a.M.: Peter D. Lang.
- DIETZ, GERHARD-UHLAND; MATT, EDUARD; SCHUMANN, KARL F.; SEUS, LYDIA (1997): „Lehre tut viel...“. Berufsbildung, Lebensplanung und Delinquenz bei Arbeiterjugendlichen. Münster: Votum.
- ERPENBECK, JOHN; HEYSE, VOLKER (1999): Die Kompetenzbiographie. Strategien der Kompetenzentwicklung durch selbstorganisiertes Lernen und multimediale Kommunikation. Münster, New York, München, Berlin: Waxmann.
- FASSMANN, HEINRICH (1997): Früherkennung und Reduzierung von Abbrüchen der Berufsausbildung in Berufsbildungswerken. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- FASSMANN, HEINRICH (1998): Das Abbrecherproblem – die Probleme der Abbrecher. Zum Abbruch der Erstausbildung in Berufsbildungswerken. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit. 20, S. 3209–3226.
- FESS, WINFRIED; MIDDEKE-STERN, BARBARA; BALLAUF, HELGA (1995): Die Berufsschulen. In: Ballauf, Helga (Red.): Scheitern in Ausbildung und Beruf verhindern. Wie Jugendlichen beim Übergang Schule-Arbeitswelt geholfen werden kann. Gemeinschaftsinitiative EUROFORUM. Bielefeld: Bertelsmann.
- GELLHARDT, HEIDI; KOHLMAYER, KLAUS; THEISEN, MARGARETA (1995): Anatomie des Ausbildungsabbruchs. Berlin.
- GRAF, SIEGFRIED (1958): Lehrerfolg und Lehrversagen. Psychologische Untersuchungen zur Problematik vorzeitiger Lehrvertragslösungen. Berlin: Volk und Wissen, Volkseigener Verlag.
- GRIEGER, DOROTHEA (1981): Wer bricht ab? Berlin: Bundesinstitut für Berufsbildung.

- HAHN, ANGELA; TWARDY, MARTIN (1996): Ausbildungsabbruch im Dachdeckerhandwerk. Köln: Kommissionsverlag Adalbert Carl.
- HANDWERKSKAMMER OSNABRÜCK-EMSLAND (1991): Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. Osnabrück.
- HEINEMANN, KLAUS (1987): Arbeitslose Jugendliche. Ursachen und individuelle Bewältigung eines sozialen Problems. Darmstadt, Neuwied: Luchterhand.
- HENSGE, KATRIN (1987): Ausbildungsabbruch im Berufsverlauf. Eine berufsbiographische Studie. Berlin und Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- HUTH, SANDRA (2000): Ausbildungsabbruch in Rheinland-Pfalz. Eine handlungsorientierte Studie. Mainz.
- LANDESARBEITSAMT RHEINLAND-PFALZ SAARLAND (1993): Informationen des Landesarbeitsamtes Rheinland-Pfalz-Saarland. Lösungen von Ausbildungsverträgen – Analysen und Aktivitäten zur Vermeidung endgültiger Ausbildungsabbrüche. Saarbrücken.
- MÜLLER, GERD; MÜLLER, RAINER (1998b): Gesunder Start ins Handwerk. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit. 20, S. 1981–1985.
- NEUMANN, WALTER G. (1997): Rein und raus. Eine Langzeitstudie über benachteiligte arbeitslose Jugendliche in Hannover 1994/95. Hannover.
- NIEDERMAIR, G. (1995): Zur Situation der Ausbilder im österreichischen Handwerk. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 24/3, S. 36–42.
- Nordhaus, Hans-Ulrich (1998): Mangelnde Ausbildungsreife der Jugend? In: Dostal, Werner; Parmentier, Klaus; Schober, Karen: Mangelnde Schulleistungen oder überzogene Anforderungen? Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit.
- PÜTZ, HELMUT (1993): Integration der Schwachen = Stärke des dualen Systems. Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen – Neue Strukturen und Konzeptionen. Berlin und Bonn.
- REISER, REINHARD (1992): Entwicklungsgeschichten von Ausbildungsabbrüchen. Köln: Kommissionsverlag Adalbert Carl.
- RICHTER, FRIEDERIKE (2000): Das Ausbildungsverhalten von Betrieben. Eine Analyse der Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Westdeutschland. Jena.
- SCHOLTEN, UDO (1987): Beschäftigung, Ausbildung und Arbeitslosigkeit weiblicher Jugendlicher in Nordrhein-Westfalen. Entwicklung und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen unter Berücksichtigung ausländischer Erfahrungen. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2000): Berufsbildungsstatistik StBA VII C – 4.0. Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge 1993–2000 nach Ausbildungsbereichen, Geschlecht und Zeitpunkt der Lösung. Sonderauswertung aus Fachserie 11, Reihe 3.
- TRAMER, M. (1954): Berufsnoté Jugendlicher. Probleme der Berufswahl, Berufswahl und Mittelschule. Basel: Benno Schwabe und Co.
- VOCK, RAINER (2000a): Ausbildungsabbruch: Prävention in der außerbetrieblichen Ausbildung. Band 1: Das Bedingungsgefüge von Lehrvertragslösungen. Heidelberg: hiba.
- VOCK, RAINER (2000b): Ausbildungsabbruch: Prävention in der außerbetrieblichen Ausbildung. Band 2: Handlungsansätze in der Förderpraxis. Heidelberg: hiba.
- WEISS, REINHOLD (1982): Die vorzeitige Lösung von Berufsbildungsverträgen. Empirisch-analytische Untersuchung der Gründe und Einflussfaktoren beim Abbruch der Berufsausbildung. Frankfurt a.M.: Kommissionsverlag Adalbert Carl.
- WIEMER, BERNHARD (1981): Erfolg und Versagen in der betrieblichen Berufsausbildung. Frankfurt/Main.: Rita G. Fischer.
- WOLFF, GEORG (1997): Abbruch in der Ausbildung. In: Der Industriemeister. 27/12, S. 30–32.