

*„...eigentlich wäre der Abbruch nicht
notwendig gewesen...“*

Lösung von Ausbildungsverträgen aus Sicht von Auszubildenden und Betrieben

Eine Studie im Auftrag der
Industrie- und Handelskammer Osnabrück-Emsland

Dorothea Piening, Ursel Hauschildt, Felix Rauner

Lösung von Ausbildungsverträgen aus Sicht von Auszubildenden und Betrieben

Inhalt

1. Einleitung	4
2. Angaben zur Erhebung	5
3. Die Stichprobe	6
4. Der Einfluss der Einstellungsverfahren auf den Ausbildungsabbruch	13
5. Initiative und Gründe für den Ausbildungsabbruch	15
7. Literatur	31
8. Anhang	32
Anlage 1a: Abbrecher/innen nach Berufen/Berufsgruppen und Betriebsgrößenklassen im Kammerbezirk Osnabrück-Emsland	32
Anlage 2: „Von wem ging die Initiative für den Abbruch aus? (Aussage Auszubildende gemäß Berufsgruppe)“	34
Anlage 3a: Zeitpunkt der Lösung gemäß Berufsgruppen (Aussage Auszubildende)	35
Anlage 3b: Zeitpunkt der Lösung gemäß Berufsgruppen (Aussage Ausbilder)	36
Anlage 4: Bewerberlage gemäß Berufsgruppen:	37
Anlage 5: Abbruchsgründe aus Sicht der Betriebe (n=208)	38

1. Einleitung: Das Phänomen des „Ausbildungsabbruchs“

Dass selbst in Zeiten, in denen die Ausbildungsplätze knapp sind und ein großer Teil der Schulabgänger erst nach Umwegen eine Lehre beginnt und im Bundesdurchschnitt fast jeder fünfte seine Ausbildung abbricht, beunruhigt seit Jahren all diejenigen, die für die Steuerung der dualen Berufsausbildung verantwortlich sind. Dabei sind die hier betrachteten Auflösungen keine Besonderheit des dualen Systems. Trotzdem ist es nur ein schwacher Trost, dass durchschnittlich die Rate der Studienabbrecher an unseren Hochschulen noch höher liegt (vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung 2006, 92).

Differenziert man nach Beschäftigungssektoren und Branchen, dann ist auffällig, dass die Abbrecherquoten eine höchst heterogene Struktur aufweisen. Berufen mit niedrigen Quoten und Vertragsauflösungen – um die 5% – stehen andere mit bis zu beinahe 40% (im Bundesdurchschnitt) gegenüber (Tab. 1). Spitzenwerte erreichen seit Jahren Berufe des Gastronomiegewerbes, ohne dass es bisher gelungen ist, wirksam gegenzusteuern. Die große Heterogenität der Abbrecherquoten bietet daher die Chance, von den Beispielen guter Ausbildungspraxis in den Berufen und Branchen mit geringen und zum Teil sehr geringen Abbrecherquoten zu lernen.

Ausbildungsberufe mit den höchsten Lösungsquoten			Ausbildungsberufe mit den niedrigsten Lösungsquoten		
	Ausbildungsbereich ²	Vertragslösungsquote		Ausbildungsbereich ²	Vertragslösungsquote
Restaurantfachmann/frau	IH	39,0	Verwaltungsfachangestellte/-r	ÖD	4,1
Koch/Köchin	IH	38,8	Bankkaufmann/frau	IH	4,7
Fachkraft im Gastgewerbe	IH	35,1	Fachangestellte/-r für Arbeitsförderung	ÖD	5,1
Gebäudereiniger/-in	Hw	33,2	Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	IH	5,6
Sport- und Fitnesskaufmann/frau	IH	32,2	Sozialversicherungsfachangestellte/-r	ÖD	5,9
Friseur/-in	Hw	31,5	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	IH	6,0
Beikoch/Beiköchin (§ 66 BBiG)	IH	30,7	Industriekaufmann/frau	IH	6,7
Hotelfachmann/frau	IH	30,5	Mechatroniker/-in	IH	7,0
Florist/-in	IH	30,4	Fachangestellte/-r für Bürokommunikation	ÖD	7,3
Zahntechniker/-in	Hw	30,0	Fertigungsmechaniker/-in	IH	7,6

¹ Einbezogen sind Ausbildungsberufe, in denen mehr als 1.000 neue Ausbildungsverträge im Jahr 2006 abgeschlossen worden sind.

² IH = Industrie und Handel; Hw = Handwerk; ÖD = Öffentlicher Dienst

Tab. 1: Ausbildungsberufe mit den niedrigsten und höchsten Vertragslösungsquoten 2006 (in %), Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31.12.); Berechnungen des Bundesinstitut für Berufsbildung, BiBB 2009, 155

Wenn im Folgenden über eine Befragung von Auszubildenden und Ausbildern im Industrie- und Handelskammerbezirk Osnabrück über den Ausbildungsabbruch berichtet wird, dann mit der Absicht, die für die Region wichtigsten Hintergründe und Zusammenhänge aufzuzeigen, die für Ausbildungsabbrüche ausschlaggebend sind und um darauf basierend die entsprechenden Schlüsse zur künftigen Vermeidung von vorzeitigen Vertragslösungen zu ziehen. Dabei wird zunächst nicht unterschieden, ob es sich um einen „echten“ Abbruch handelte – sich also nach Lösung des Vertrags keine berufliche Perspektive angeschlossen hat – oder um eine betriebswechselbasierte Vertragslösung, die einen unmittelbaren Wechsel in einen anderen Betrieb bzw. Beruf nach sich zog, da eine Vertragslösung immer das Risiko birgt, dass berufliche Bildungskarrieren nachhaltig unterbrochen werden. Gleichwohl wird auf den Seiten 13ff.

der vorliegenden Studie auf die weiteren konkreten Perspektiven nach der Vertragslösung eingegangen.

Bei der Berechnung von Lösungsquoten gibt es verschiedene Ansätze.

Die IHK Berechnung bezieht sich – vergleichbar mit den Bundesberechnungen zu Studien/Fachschulabbrüchen – auf alle Lösungen **in einem Geschäftsjahr**, während das BiBB **die durchschnittliche Ausbildungsdauer** (also die einzelnen Jahreswerte der Vertragsschließungen und – Lösungen der 3 bzw. 4 Ausbildungsjahre in Form eines „Schichtenmodells“ betrachtet. In diesem Kontext wird die Lösungsquote für ein bestimmtes Berichtsjahr näherungsweise bestimmt. Die Quote wird aus den Lösungen entsprechender Ausbildungsjahre früherer Ausbildungsanfänger/-innen nach folgender Methode berechnet: Die Zahl der vorzeitigen Lösungen wird nach den Lösungsjahren (1–4) unterschieden und auf die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (Stand 31.12.) dieser jeweiligen Vorjahre unter Berücksichtigung der Probezeitlösungen bezogen. Das heißt, die in den Neuabschlüssen nicht mehr enthaltenen Lösungen in der Probezeit werden hinzuaddiert. Die Gesamtquote des Schichtenmodells ist eine Addition der schichtweise berechneten „Jahrgangsquoten“. Da die vorzeitigen Lösungen in der Probezeit bzw. für die einzelnen Ausbildungsjahre nicht nach Geschlecht vorliegen, lässt sich die Quote des Schichtenmodells nur insgesamt, nicht aber für Frauen und Männer berechnen.

Legt man somit bei der Berechnung der Lösungsquote der IHK Osnabrück-Emsland die Methode des BiBB zugrunde, dann ergibt sich der Wert von 16,6% Lösungen für das Jahr 2008 – bei der Methode der IHK der Wert 8,6%.

2. Angaben zur Erhebung

Für das Jahr 2008 wurden im Kammerbezirk der IHK Osnabrück-Emsland mehr als 1000 Lösungen von Ausbildungsverträgen registriert. Dies entspricht gegenüber den eingetragenen Ausbildungsverhältnissen einer Quote von 16,6% und liegt damit etwas unter dem Bundesdurchschnitt von knapp 20%. Um adäquate Maßnahmen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen einzuleiten, erteilte die IHK im Frühjahr 2009 der Forschungsgruppe I:BB den Auftrag, eine regionale Studie zu den Hintergründen von Ausbildungsvertragslösungen zu erstellen.

In Kooperation mit der IHK Osnabrück-Emsland wurden 804 Auszubildende sowie 473 Unternehmen, in denen Ausbildungsverhältnisse gelöst wurden, mithilfe eines standardisierten Fragebogens nach den Umständen und Beweggründen für den Abbruch befragt. 159 Auszubildende sandten den ausgefüllten Fragebogen zurück, der in vier Fällen nicht weiter auswertbar war. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 26%. Bei den Betrieben betrug der Rücklauf 44%. Hier antworteten 208 von 473 Unternehmen.

Der Fragebogen

Der Fragebogen umfasst drei Fragenblöcke. Ein erster Schwerpunkt besteht in den allgemeinen Rahmendaten: Zeitpunkt der Vertragslösung, Initiator der Auflösung, Schulabschluss der Auszubildenden, Struktur des Ausbildungsbetriebs, aktuelle berufliche Situation der Abbrecher/innen etc.

Ein zweiter Block beschäftigt sich mit dem Auswahlverfahren, das dem Ausbildungsverhältnis vorausging.

Der dritte – und zugleich zentrale – Fragenblock beschäftigt sich schließlich mit Einschätzungen zu den Ursachen des Abbruchs und potenziellen Maßnahmen, die zu seiner Vermeidung ergriffen werden können. An dieser Stelle wurde den Befragten auch Gelegenheit zu ausführlichen Statements gegeben. Mehr als drei Viertel der befragten Auszubildenden haben davon Gebrauch gemacht.

Der erste Teil dieses Berichtes behandelt die Zusammensetzung der befragten Stichprobe. Im zweiten Teil werden das Berufswahlverhalten der Auszubildenden und die praktizierten Auswahlverfahren von Bewerber/innen dargestellt. Der dritte Teil widmet sich Zusammenhängen und Ursachen des Ausbildungsabbruchs. Der Bericht schließt mit einer Zusammenführung der zentralen Ergebnisse und Handlungsempfehlungen.

3. Die Stichprobe

Der größte Anteil an Lösungen der Ausbildungsverhältnisse vollzieht sich in den Berufen der Gastronomie. Jeder vierte Ausbildungsabbruch des Samples bezog sich auf diese Berufsgruppe. Die zwei nächst größeren von den Befragten genannten Berufsgruppen sind die Berufe des Einzelhandels (16%) sowie die kaufmännischen Berufe der Industrie mit 17% (Abb. 1a–b).

Beteiligte Berufsgruppen

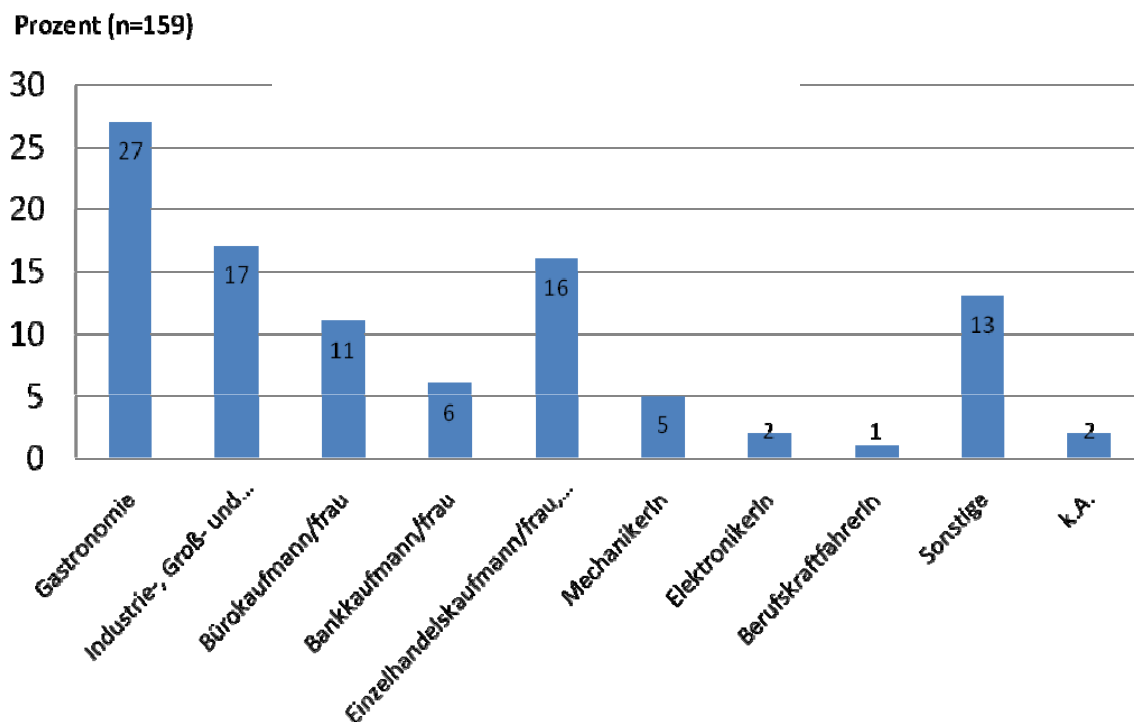


Abb. 1a: Berufsgruppen der Abbrecher/innen

Prozent (n=208)

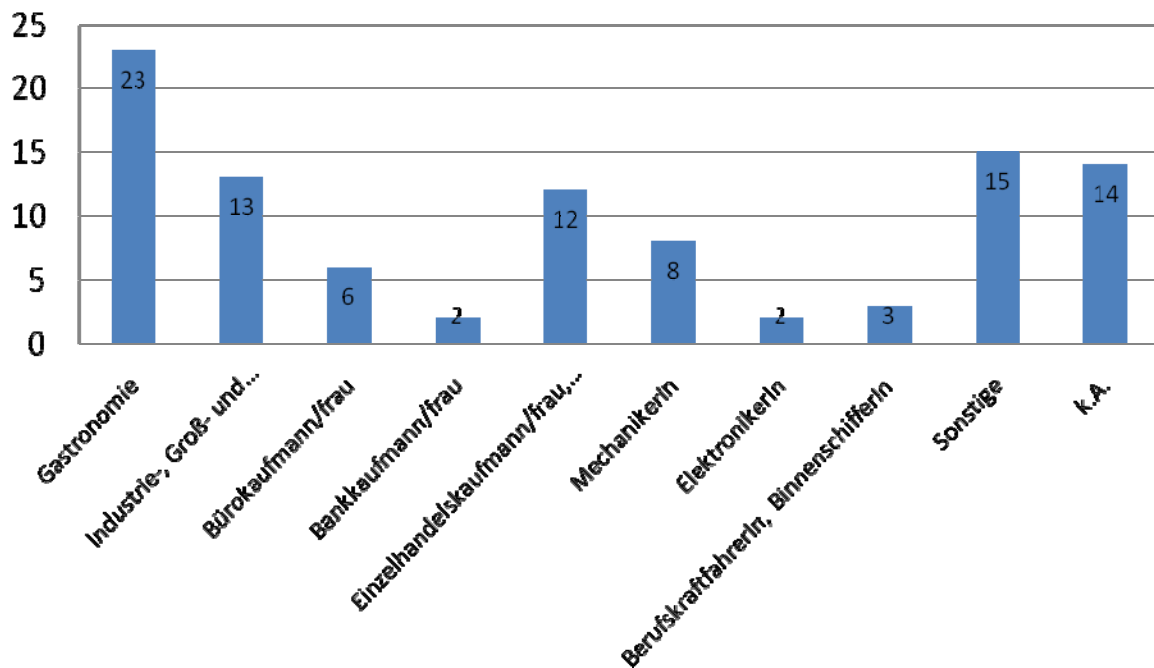
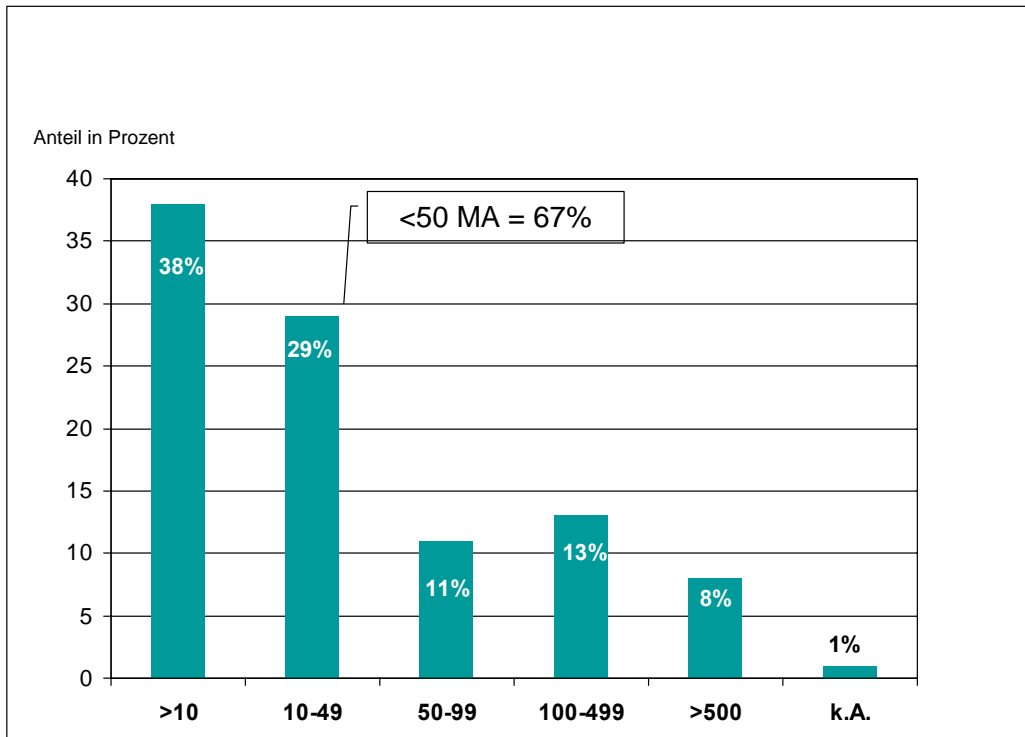


Abb. 1b: Beteiligte Berufsgruppen (Angaben der Ausbilder/innen)

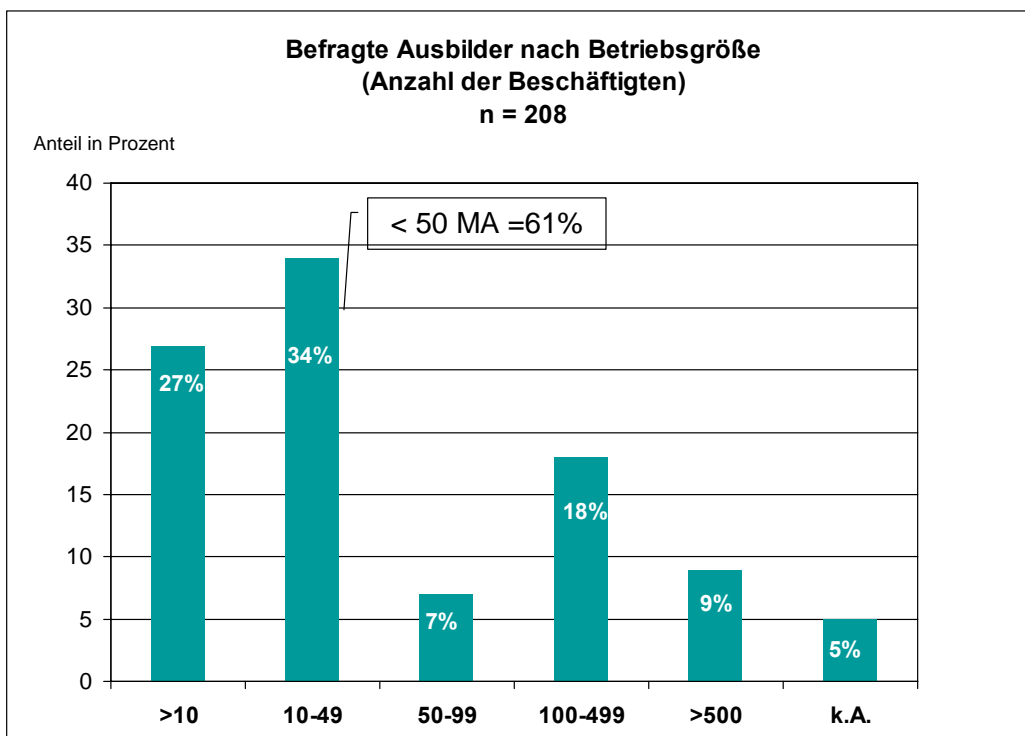
Abbrecherquote im Verhältnis zur Betriebsgrößenklasse

Differenziert man nach der Größe der Betriebe (Abb. 2a–b), dann fällt auf, dass die Kleinstbetriebe (1–9 Beschäftigte) mit einem Anteil von rund einem Drittel am stärksten betroffen sind.



Anzahl Mitarbeiter des Ausbildungsbetriebs

Abb. 2a: Größe der Ausbildungsbetriebe (Rückmeldungen Auszubildenden)



Anzahl Mitarbeiter des Ausbildungsbetriebs

Abb. 2b: Größe der Ausbildungsbetriebe (Rückmeldungen der Betriebe)

Setzt man die entsprechenden deutschlandweiten Auswertungen des BiBB zur Ausbildungsquote (Tab. 2) zu diesen Zahlen in Beziehung, sollten die Lösungsquoten der Stichprobe linear von gut 25% bei den Kleinstbetrieben auf etwa 12% bei Großbetrieben abnehmen, wenn die Betriebsgröße keinen Effekt hätte. Die Betriebsstruktur des Kammerbezirks Osnabrück-Emsland ist allerdings überdurchschnittlich stark von Kleinbetrieben geprägt, so dass diese Ergebnisse durchaus im erwarteten Rahmen liegen.

Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen	
Kleinstbetriebe (<10 Beschäftigte)	8,8
Kleinbetriebe (10–49 Beschäftigte)	7,4
Mittlere Unternehmen (50–99 Beschäftigte)	6,0
Mittlere Unternehmen (100–249 Beschäftigte)	5,6
Großunternehmen (250–499 Beschäftigte)	5,7
Großunternehmen (> 500 Beschäftigte)	5,1

Tab. 2: Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 2007 (BiBB 2009, 341)

Der Bundestrend, wonach die Ausbildungsquote mit der Größe der Betriebe abnimmt und wonach umgekehrt der Anteil der ausbildenden Kleinst- und Kleinunternehmen, die zur Ausbildung berechtigt sind zunimmt, gilt auch für die Betriebsstruktur im Kammerbezirk Osnabrück-Emsland.

Betriebsgröße (Anz. d. Beschäftigten)	Abbrecher (Ang. d. Auszubildenden)	Befragte Ausbilder	Anzahl der Aus- bildungs- betriebe gesamt	Beschäftig- te gesamt (ca.)	Anteil der Ausbildungs- verhältnisse
<10	38%	27%	3977	100.000	ca. 37%
10–49	29%	34%			
50–99	11%	7%	332	25.000	ca. 7%
100–499	13%	18%	376	90.000	ca. 23%
>500	8%	9%	80	123.000	ca. 33%

Tab. 3: Ausbildungslösungen und Beschäftigte im IHK-Bezirk Osnabrück-Emsland nach Betriebsgrößenklassen

Obschon im Kammerbezirk der IHK Osnabrück-Emsland mehr als 80% der Ausbildungsbetriebe weniger als 50 Beschäftigte haben, zeigt die Übersicht über die Beschäftigtenstruktur, dass die großen Unternehmen (>500 Beschäftigte) mit weit mehr als 100.000 Beschäftigten ein Drittel der Beschäftigten ausmacht. Legt man die der Tab. 2 zu entnehmende Ausbildungsquote zugrunde, bilden die 80 Großbetriebe in etwa so viel Auszubildende aus wie die Klein- und Kleinstbetriebe mit bis zu 50 Beschäftigten. Demgegenüber entfallen ca. 2/3 der Ausbildungslösungen bzw. -abbrüche auf die Kleinst- und Kleinbetriebe und nur 8,5% auf die Großbetriebe. Die Kleinst- und Kleinbetriebe liegen damit um den Faktor 8 über dem Niveau der durchschnittlichen Lösungen bzw. Abbrüchen. Für die mittleren Unternehmen (100–499 Beschäftigte; Ausbildungsquote 5,6–5,7%) ergibt sich eine unterdurchschnittliche Abbrecherquote.

Insgesamt bestätigt sich die Tendenz, dass mit der Größe der Unternehmen die Beteiligung an der Ausbildung zu- und die Abbrecherquote deutlich abnehmen. In den großen Unternehmen ist ein Ausbildungsabbruch eher die Ausnahme. Umgekehrt ist das Abbruchrisiko in den Klein- und Kleinstbetrieben unverhältnismäßig hoch. Die Betriebsgröße ist allerdings nur *ein* wichtiger Indikator für die Höhe der Abbruchrate. Die Auswertung der Daten zeigt klar, dass der jeweilige Ausbildungsberuf auch unabhängig von der Betriebsgröße eng mit der Abbruchquote zusammenhängt.

Wie in Abb. 1a und 1b gezeigt, betrifft eine auffällige Häufung der Abbrecherquoten die Berufsgruppe bzw. die Berufe der Gastronomie, Industrie-, Groß – und Außenhandelskauffrau/-mann sowie die Berufe des Einzelhandels.

Es wird deutlich, dass sich Ausbildungsabbrüche in Berufen häufen, die vorrangig in Kleinunternehmen ausgebildet werden. Wenige der Ausnahmen beziehen sich auf die Berufe Industrie-, Groß- und Außenhandelskauffrau/-mann sowie Mechaniker/innen, die ihre Ausbildung in mittelgroßen Betrieben begonnen haben (Anlage 1).

Die Altersstruktur der Abbrecher/innen

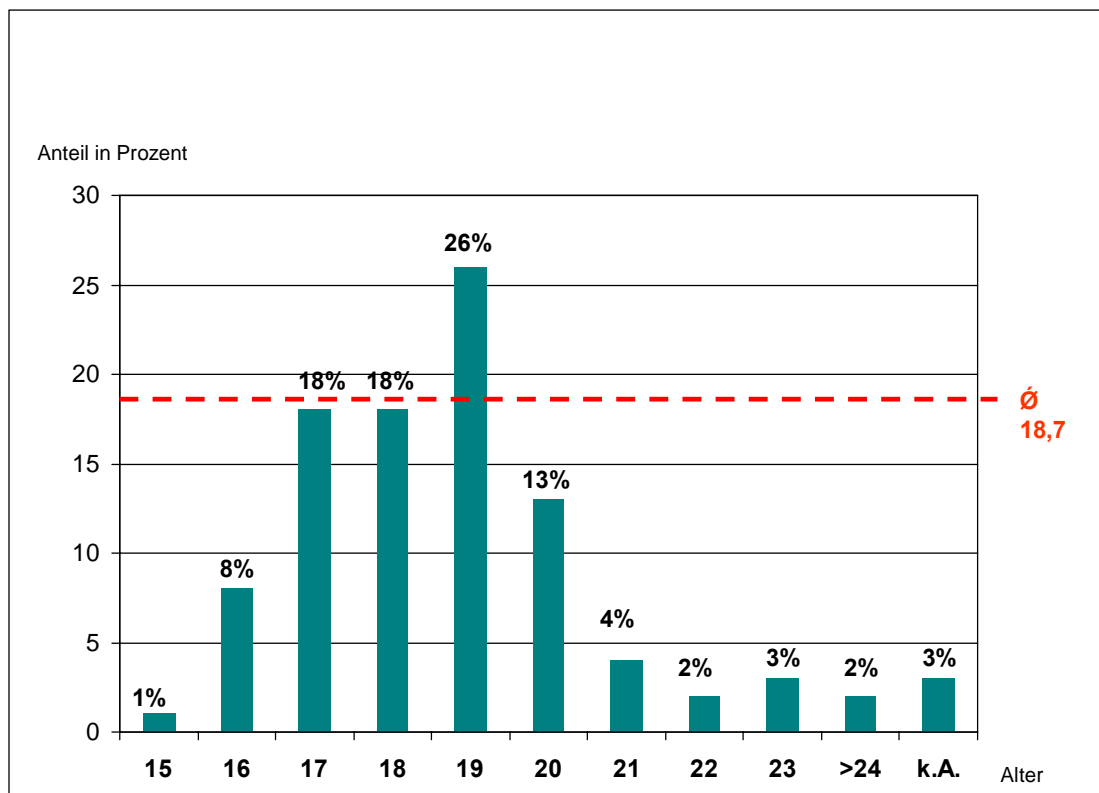


Abb. 3: Altersstruktur der Abbrecher/innen

Das Durchschnittsalter der Abbrecher/innen bei Beginn der Berufsausbildung beträgt im IHK-Bezirk Osnabrück-Emsland 18,7 Jahre und liegt damit unter dem Bundesdurchschnitt von 19,4 (BIBB 2009, 157).

Allgemeinbildende Schulabschlüsse und berufsvorbereitende Maßnahmen

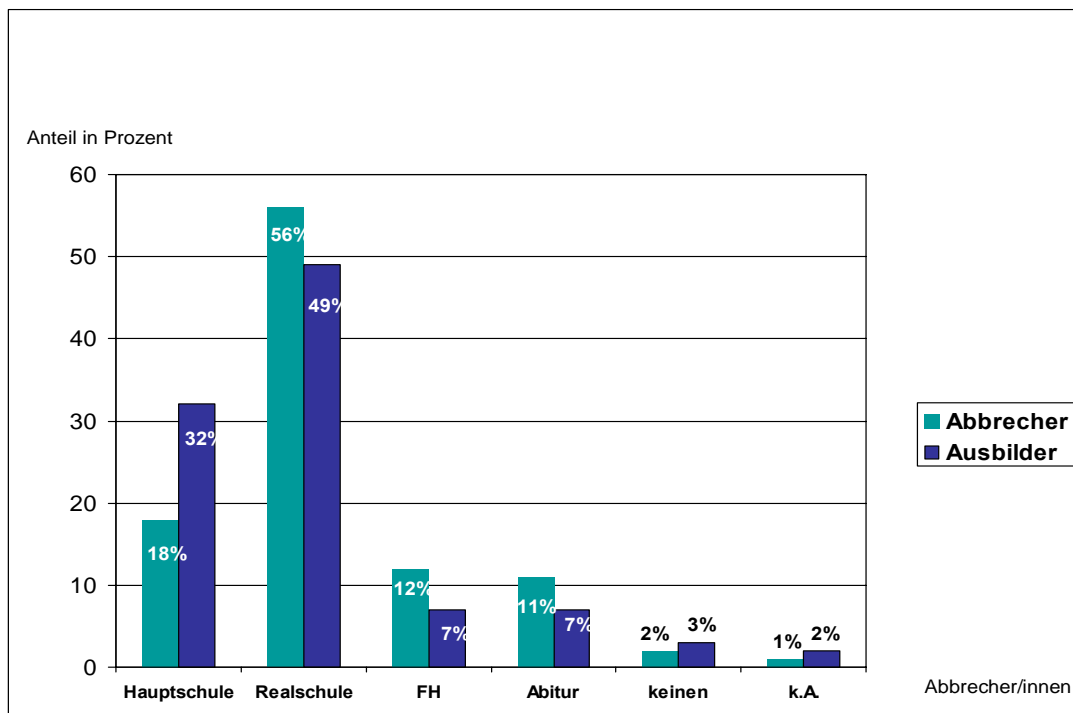


Abb. 4: Schulabschluss der Abbrecher/innen bei Beginn der Ausbildung

Abb. 4 gibt Aufschluss über die Struktur der allgemeinbildenden Schulabschlüsse der Ausbildungsabbrecher. 55,6% sind danach Realschüler/innen und 18,8% Hauptschüler/innen¹. 22,5% haben mit einem Abitur oder der Fachhochschulreife auch die Option für ein Studium. Der hohe Anteil an Realschülern mag an dieser Stelle nicht verwundern, da mehr als drei Viertel der Auszubildenden im dualen System über einen Realschulabschluss verfügen (s. BiBB Datenreport 2009). 40% der befragten Abbrecher haben vor Beginn ihrer Ausbildung eine berufliche Grundbildung (BGJ) oder eine berufsvorbereitende Maßnahme absolviert.

Migrationshintergrund

Nahezu alle Abbrecher/innen (91%) sprechen in ihrer Familie Deutsch, so dass davon ausgegangen werden kann, dass Migrationshintergründe keine nennenswerte Rolle beim Ausbildungsabbruch spielen. Dieses Kriterium wurde gewählt, da die Frage nach der Staatsbürgerschaft einen Migrationshintergrund zunehmend unzuverlässig abbildet. Die PISA-Studien ordnen einen beträchtlichen Teil der Migranten der 2. und 3. Generation in die sog. ‚Risiko­gruppe‘ ein, für die ein erfolgreiches Absolvieren einer Berufsausbildung fraglich scheint. Als Grund werden durch unzureichende Beherrschung der Sprache entstandene Bildungsdefizite angeführt. Daher fragte diese Untersuchung nach der häuslichen Umgangssprache. Andere Untersuchungen zeigen kontinuierlich einen Anteil von gut 10% der Auszubildenden, auf die dieses ‚hart‘ gefasste Kriterium von Migrationshintergrund zutrifft. Sollte die Stichprobe nicht außergewöhnlich stark verzerrt sein, stellt Migrationshintergrund keinen eigenen Faktor für den Ausbildungsabbruch dar.

¹ Die Differenz bzgl. des Anteils der Hauptschulabschlüsse mag in einer unterschiedlichen Bewertung des erweiterten Hauptschulabschlusses liegen.

Berufsausbildung der Eltern

97,5% der Eltern – eine oder beide Eltern – haben eine abgeschlossene Berufsausbildung. Wenn man also davon ausgeht, dass Eltern eine gewisse Vorbildfunktion einnehmen, dann lässt sich daraus schlussfolgern, dass es keine „Abbrecherkarrieren“ nach dem Vorbild der Eltern oder des sozialen Umfelds in dem Sinne gibt, als dass ein Ausbildungsabbruch mit den daraus resultierenden Konsequenzen leichtfertig in Kauf genommen wird.

Berufliche Situation der Auszubildenden nach dem Ausbildungsabbruch

Die Situation der Jugendlichen nach ihrem Ausbildungsabbruch ist insofern charakteristisch, als die Werte weitgehend mit denen des Bundesdurchschnitts übereinstimmen. Knapp die Hälfte der Befragten (44,7%) gab an, eine duale Ausbildung in einem anderen Unternehmen fortzusetzen. Im Bundesdurchschnitt sind dies 50%. Dagegen liegt der Anteil der Abbrecher, die eine Berufsfachschule besuchen, mit 14,5% deutlich über dem Bundesdurchschnitt mit 6%. Es kann davon ausgegangen werden, dass ein Teil der Berufsfachschüler dadurch seine Bewerbungschancen für eine duale Berufsausbildung in einem subjektiv als attraktiver eingeschätzten Beruf (Wunschberuf) verbessern will. Wechsel zugunsten einer Weiterbildung an Gymnasien oder Fachoberschulen (7%) oder wegen der Aufnahme eines Studiums (5%) liegen mit 12% ebenfalls über dem Bundesdurchschnitt von 7%. Diese Angaben stimmen, wie zu erwarten, mit denen der Ausbilder überein.

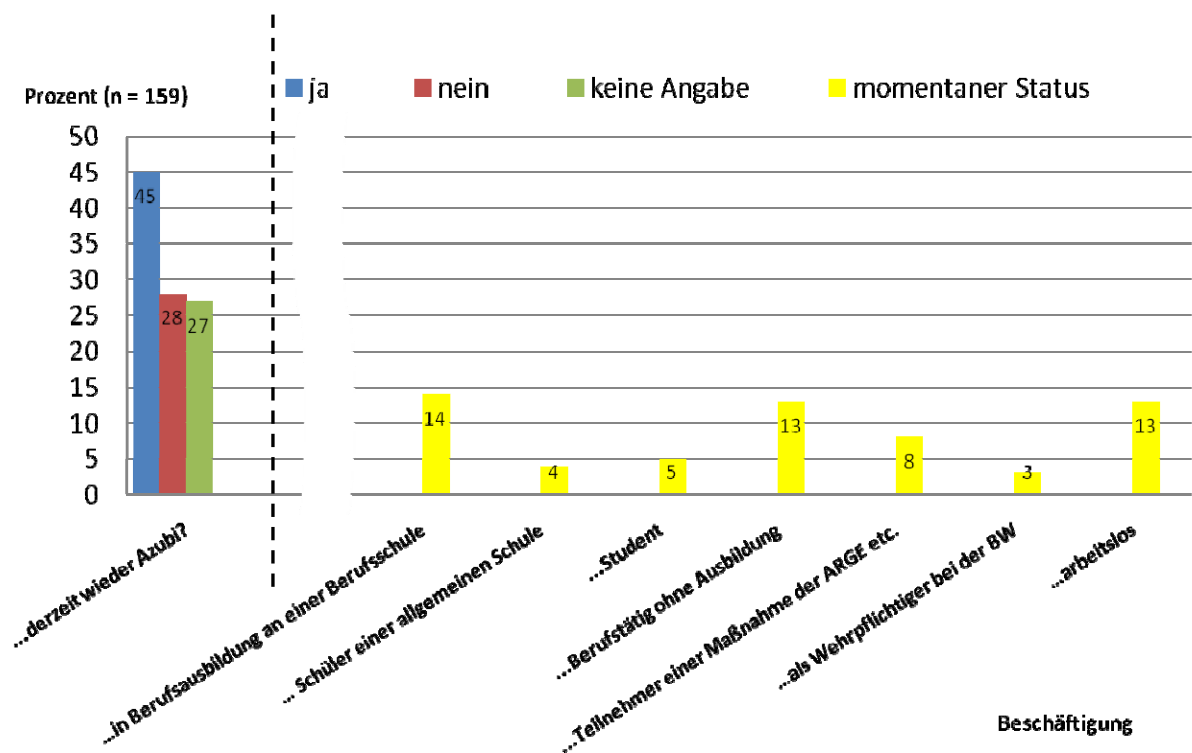


Abb. 5: Aktuelle berufliche Situation der Abbrecher/innen

Insgesamt halten damit mehr als zwei Drittel der Auszubildenden an einer Berufsausbildung im weitesten Sinne fest. Schließt man die Bundeswehr mit ein, so ergibt sich ein Wert von rund 70%. 13% der Abbrecher/innen werden arbeitslos („Echte Abbrecher/innen“). Dies entspricht etwa der Arbeitslosigkeitsquote von Arbeitskräften ohne Berufsausbildung. Auf Bundesebene sind es 17%. Eine Arbeitstätigkeit auf dem Niveau Un- und Angelernter nehmen 13,2% auf. Auf Bundesebene sind dies 17%.

4. Der Einfluss der Einstellungsverfahren auf den Ausbildungsabbruch

Anzahl (n = 208)

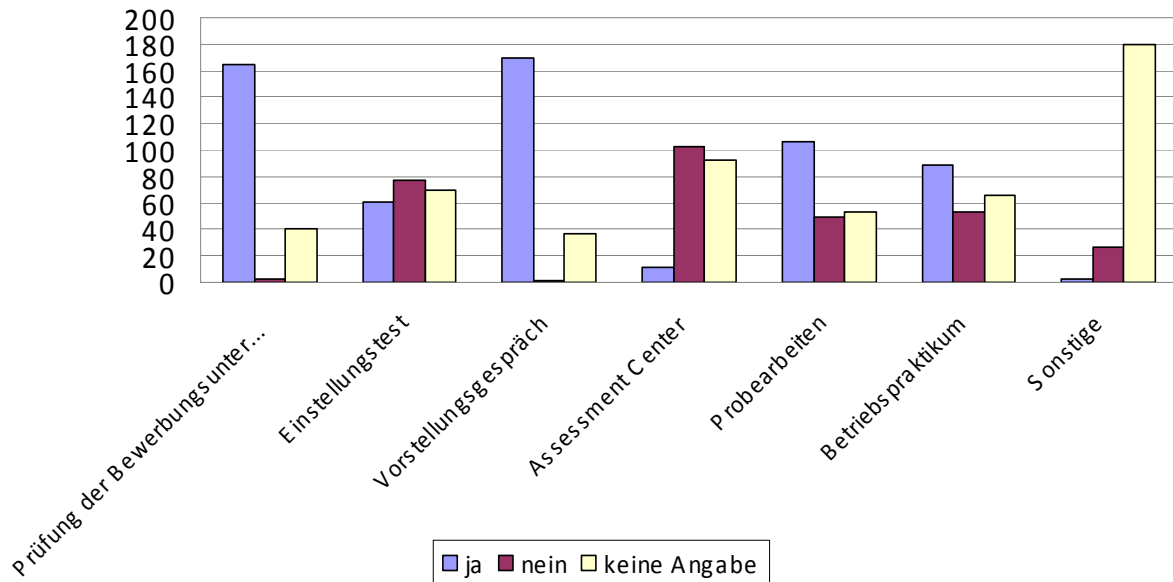


Abb. 6: Anwendung von Auswahlverfahren (Befragte Ausbilder)

Nach Angaben von mehr als drei Vierteln der Ausbilder wurde im Zuge des Auswahlverfahrens ein Vorstellungsgespräch geführt nachdem vorher die Bewerbungsunterlagen geprüft wurden (Abb. 6). Etwa ein Drittel der Betriebe führt nach den Angaben der Ausbilder einen Eingangstest oder sogar ein Assessment Center (5%) durch. Diese Angabe weicht jedoch deutlich von der der Auszubildenden ab (vgl. Abb. 7).

Prozent (n=159)

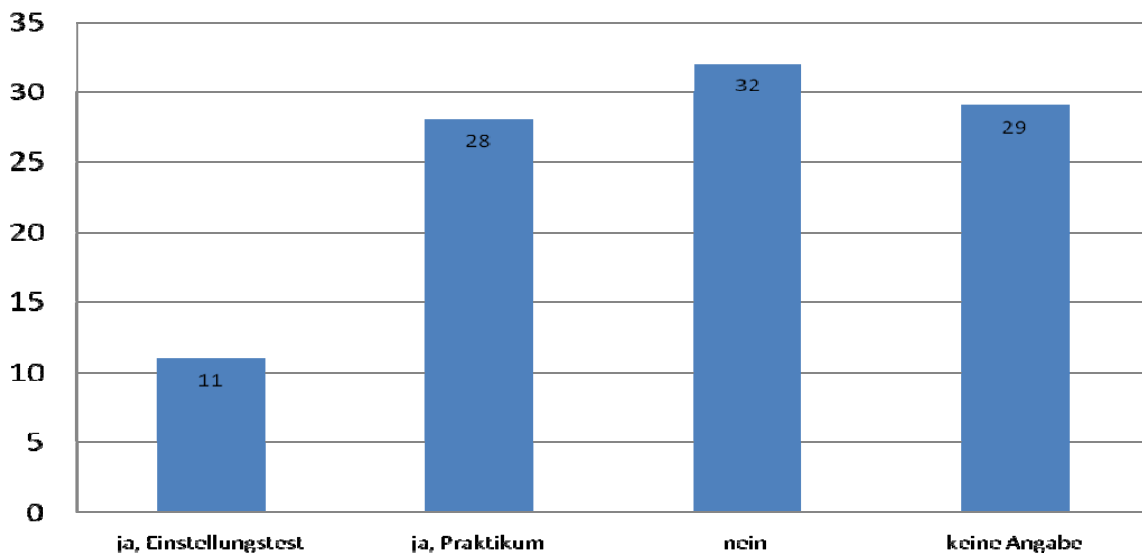


Abb. 7: „Gab es außer einem Bewerbungsgespräch noch andere Auswahlverfahren?“ (Auszubildende)

Dies gilt auch für die Angaben zum Betriebspraktikum und zur Probearbeit. Beide Formen des Ausprobierens des Berufes durch die Bewerber spielen bei den Betrieben offenbar eine große Rolle. Es muss überraschen, dass bei der Hälfte der Ausbildungsabbrüche die Betriebe Gelegenheit hatten, die Auszubildenden im Betriebspraktikum (40%) und während der Probearbeit (50%) kennen zu lernen. Wenn im Anschluss an eine Praktikums- und Probearbeitszeit das Ausbildungsverhältnis trotzdem bereits – quasi im Anschluss daran – am Beginn der Ausbildung wieder aufgelöst wird, besteht zumindest ein Recherchebedarf zur Aufklärung der Abfolge dieser Erprobungs- und Ausbildungsschritte.

Aufschlussreich bezüglich der Auswahl der Bewerber ist, dass die Ausbilder bzw. die für die Ausbildung Verantwortlichen ihre Entscheidungen für die späteren Ausbildungsabbrecher zu 25% „für absolut viel versprechend“ und weitere 59% die ausgewählten Bewerber „für durchschnittlich gut geeignet“ hielten. Bei drei Vierteln der Bewerber waren sich die Ausbilder sicher, eine angemessene Personalentscheidung getroffen zu haben. „Größere Zweifel“ lagen in keinem Fall vor und „für nicht besonders geeignet“ wurden lediglich 6,3% der Eingestellten eingestuft. 10% der Befragten machte keine Angaben. Möglicherweise sind diese Ergebnisse ein Indiz für Schwächen im Bereich des Auswahlverfahrens. Dies gilt vor allem für die Betriebe der Gastronomie und des Einzelhandels, die zu sehr auf den Beschäftigungs- und zu wenig auf den Eignungsaspekt achten.

Differenziert man bei den Antworten auf die Frage: „Gab es genügend Bewerber für die Stelle?“ nach Branchen, dann variiert der Durchschnittswert von 35% der Betriebe, die diese Frage verneint haben, deutlich. Die Betriebe, die diese Frage verneinen, konzentrieren sich auf insbesondere auf die Berufe der Gastronomie und des Bankwesens (Anlage 3).

Zwei Kriterien spielen bei dem von den Betrieben angegebenen Mangel an geeigneten Bewerbern eine Rolle. Betriebe, die für anspruchsvolle Berufe mit sehr hohen Leistungsanforderungen Bewerber suchen, wie beispielsweise im Bankwesen, haben größere Schwierigkeiten, geeignete Bewerber zu finden als Betriebe, denen das breitere Spektrum von Bewerbern mit durchschnittlichen Leistungsdispositionen zur Verfügung steht.

Betriebe, die von den Ausbildungsbewerbern als wenig attraktiv eingeschätzt werden und deren Ausbildung unter einem Imageproblem leidet, haben ebenfalls Schwierigkeiten, geeignete Bewerber zu finden. Dies trifft in dieser Untersuchung vor allem für die Berufe der Gastronomie zu.

Was die Angaben der Auszubildenden in Bezug auf das Auswahlverfahren anbelangt, so decken sich diese nicht in vollem Umfang mit den Angaben der Betriebe. Nach den Angaben der Auszubildenden haben etwa zwei Drittel der Auszubildenden ein Einstellungsgespräch geführt und 11,2% geben an, an einem Einstellungstest teilgenommen zu haben. Dagegen liegt der Anteil der Auszubildenden, die vor ihrer Einstellung ein Praktikum absolviert haben mit 27,5% relativ hoch. Hierbei muss berücksichtigt werden, dass das absolvierte Praktikum nicht unbedingt im späteren Ausbildungsbetrieb stattfand, in dem die Ausbildung abgebrochen wurde.

Bezeichnend ist die Aussage von zwei Dritteln der späteren Abbrecher/innen, dass sie ihre Ausbildung mit Optimismus begonnen haben. Immerhin hielt mehr als ein Drittel der Jugendlichen den Ausbildungsbetrieb für „absolut viel versprechend“ und ein weiteres Drittel für „durchschnittlich gut geeignet“ (Abb. 8). Lediglich knapp 7% der späteren Abbrecher/innen schätzte den Ausbildungsbetrieb bereits vor Beginn der Ausbildung als „nicht besonders geeignet“ ein.

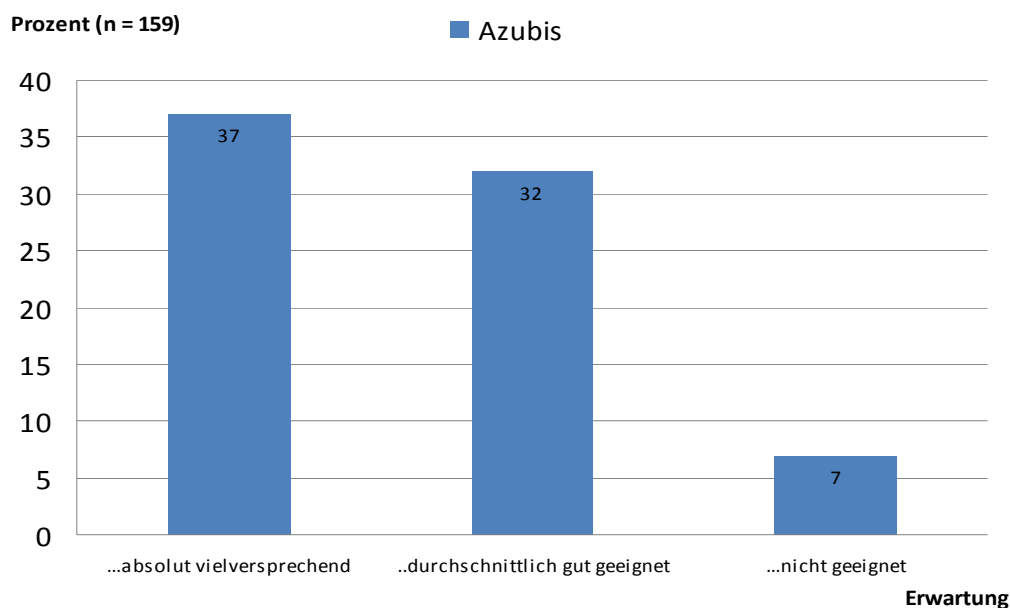


Abb. 8: „Eine Ausbildung in dem Betrieb hielt ich nach dem Auswahlverfahren für...“

Als **FAZIT** kann festgehalten werden, dass auf Seiten der Auszubildenden zu Beginn einer später abgebrochenen Ausbildung durchaus Ausbildungsmotivation und -bereitschaft vorhanden ist. Mangelnde Ausbildungsfähigkeit scheint nur bei einer kleinen Gruppe eine Rolle zu spielen, der Großteil der Abbrecher führt seine Ausbildung in einem anderen Betrieb fort oder qualifiziert sich weiter. Falsche Erwartungen an die Berufsausbildung und die an die Auszubildenden gestellten Ansprüche (z.B. im Bankwesen) scheinen dagegen durchaus eine Rolle zu spielen. Hier wären noch weitergehende Anstrengungen zur Berufsorientierung von Schulen, betrieblicher und öffentlicher Seite gefordert. Die Tatsache, dass die Abbrecherquote in Klein- und Kleinstbetrieben überdurchschnittlich hoch ist, verweist auf zwei Problemfelder in der Ausbildung. Zum einen ist in Kleinbetrieben der zwischenmenschliche Umgang entscheidend. Persönlichen Problemen kann nicht durch einen Wechsel der Abteilung oder des Standorts ausgewichen werden. Zweitens kann die Arbeitsorganisation in solchen Betrieben im schlechten Fall dazu führen, dass Auszubildende nach dem Muster der Beistelllehre ausgebildet und damit unterfordert und/oder in hohem Maße zu ausbildungsfremden Hilfsarbeiten herangezogen werden. Beide Faktoren werden im nächsten Teil genauer betrachtet.

5. Initiative und Gründe für den Ausbildungsabbruch

Von wem geht die Initiative der Vertragsauflösung aus?

Bei der Frage nach der Initiative für die Vertragsauflösung gibt es ein deutliches Ergebnis. Bei knapp über 50% der Fälle geht die Initiative von den Auszubildenden aus. Hierin stimmen Ausbilder und Auszubildende gleichermaßen überein. Dieser Wert liegt etwas unter dem Bundesdurchschnitt (57%). Ein Viertel der Auflösungsinitiativen geht nach den Angaben der Auszubildenden vom Betrieb aus. Der Bundesdurchschnitt liegt hier mit einem Drittel etwa bei den Angaben der Ausbilder. Bemerkenswert ist, dass knapp jeder fünfte Auflösungsfall im Kammerbezirk auf einer einvernehmlichen Initiative basiert (Abb. 9).

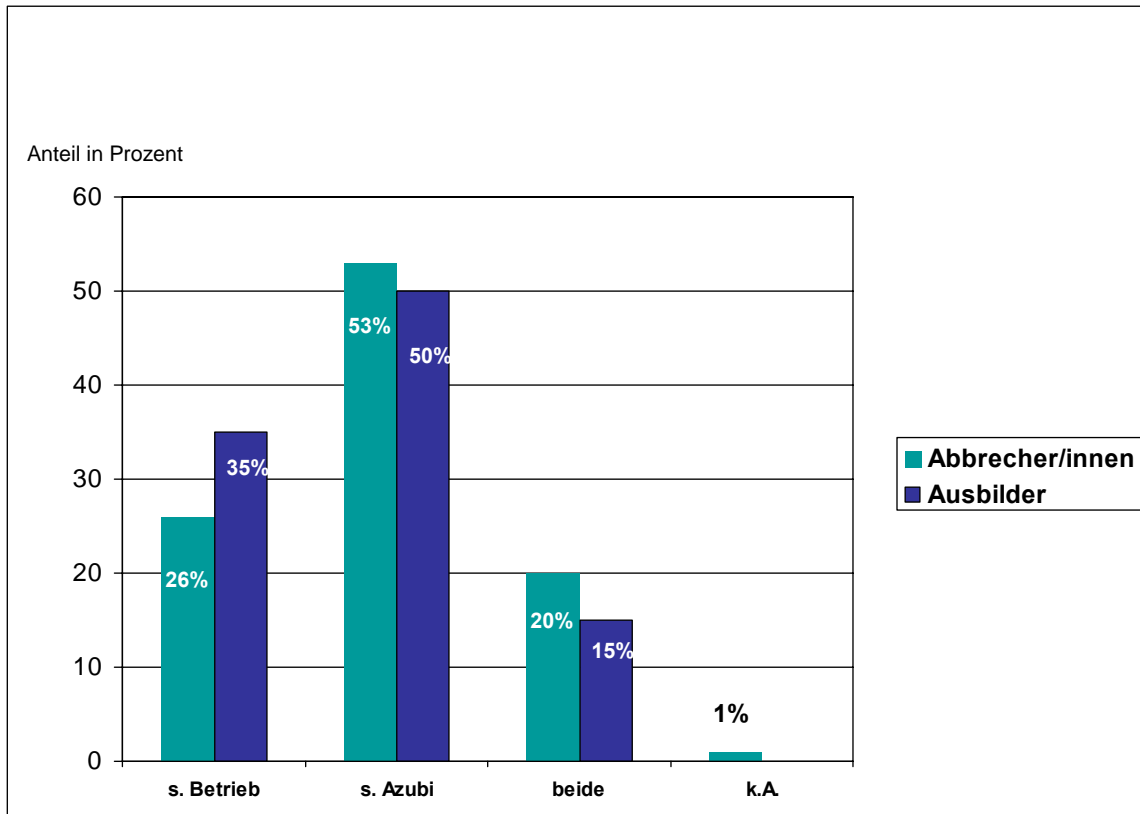


Abb. 9: Initiator für den Abbruch aus (Abbrecher/innen: n=159; Ausbilder: n=208)

Betrachtet man die Aussagen berufsgruppenspezifisch, so bestätigt sich weitgehend diese Verteilung. Eine Ausnahme bildet die Berufsgruppe der Einzelhandelskaufleute – hier wird sowohl seitens der Ausbilder als auch seitens der Auszubildenden angegeben, dass die Initiative zur Vertragslösung zur Hälfte vom Betrieb ausgeht – sowie bei den Bankkaufleuten, bei denen quasi ausschließlich die Initiative von den Auszubildenden ausgeht (s. Anlage 2).

Zeitpunkt der Vertragsauflösung

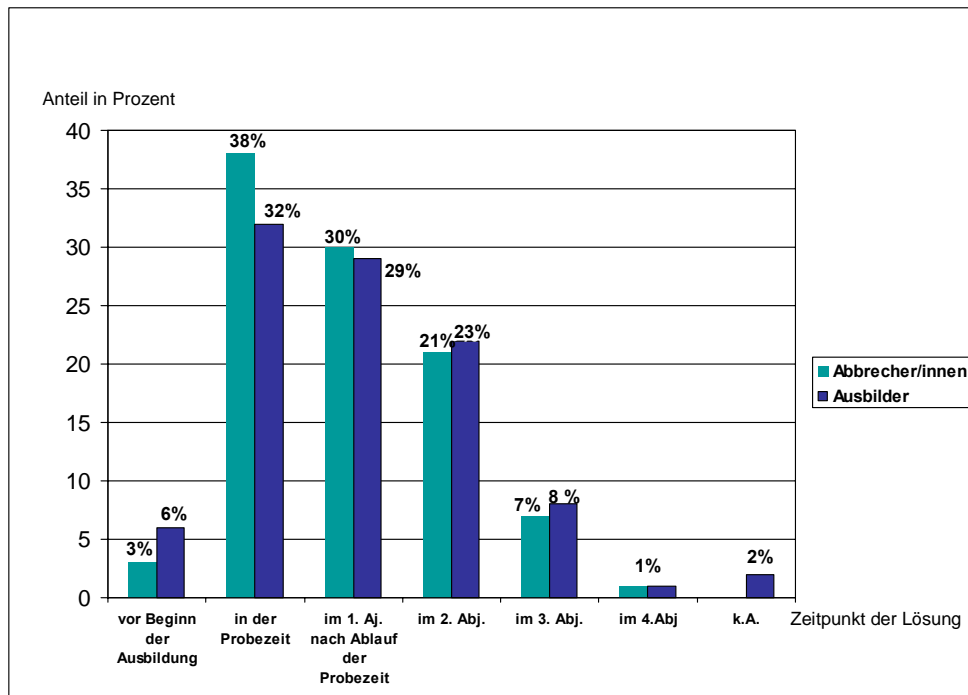


Abb. 10: Zeitpunkt der Vertragslösung (Abbrecher/innen: n=159; Ausbilder: n=208)

Wie im Bundesdurchschnitt werden rund zwei Drittel der Ausbildungsverträge bereits im ersten Ausbildungsjahr aufgelöst, darunter mehr als die Hälfte – in der Gastronomie und im Einzelhandel fast zwei Drittel (s. Anlage 3a/b) – bereits in der Probezeit. Im zweiten Ausbildungsjahr liegt der Wert bei 22% etwas unter dem Bundesdurchschnitt. Vor der Abschlussprüfung werden noch einmal knapp 10% der Ausbildungsverhältnisse gelöst.

Nur 3% der Auszubildenden geben an, dass sie ihre Ausbildung trotz Ausbildungsvertrag nicht antraten. Dieser geringe Prozentsatz liegt etwas unter dem Bundesdurchschnitt (5%) und ist ein deutliches Indiz dafür, dass die Jugendlichen einem einmal abgeschlossenen Ausbildungsvertrag eine hohe Verbindlichkeit zumessen und nicht leichtfertig Ausbildungsplätze blockieren.

Die hauptsächlichen Gründe für einen Ausbildungsabbruch aus Sicht der Auszubildenden

Bei der Befragung wurde nach

- betriebsbezogenen,
- beruflichen,
- berufsschulischen und
- persönlichen

Gründen für einen Ausbildungsabbruch gefragt. Dabei konnte jeweils angegeben werden, zu welchem Grad die Gründe zutreffen:

- völlig
- weitgehend
- begrenzt
- gar nicht

Aus der Befragung der Auszubildenden lässt sich eine Rangfolge der Gründe entwickeln, die den Ausschlag für den Ausbildungsabbruch ergeben haben (Abb. 11).

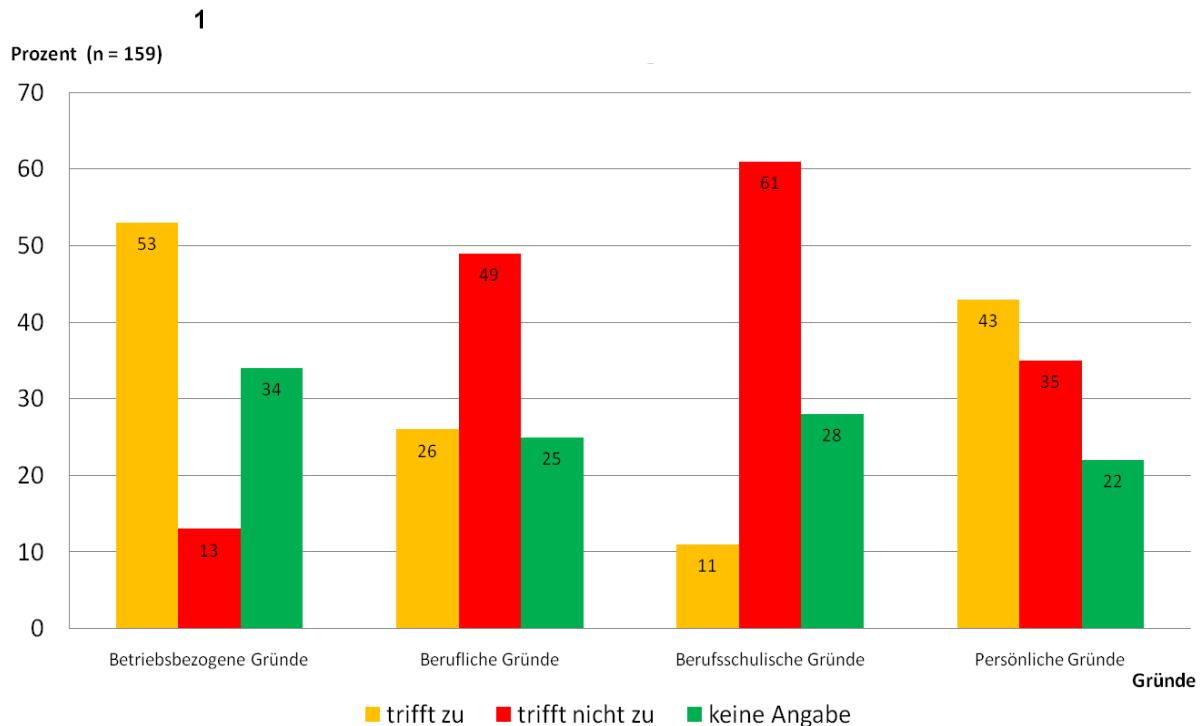


Abb. 11: Ausschlaggebende Gründe für den Abbruch aus Sicht der Auszubildenden

Danach haben die betrieblichen Gründe mit einem Anteil von mehr als 50% das stärkste Gewicht. Für 43% haben auch persönliche Gründe eine wichtige Rolle gespielt. Für jeden vierten Abbrecher spielte der gewählte Beruf eine ausschlaggebende Rolle. Dagegen spielt der Lernort Berufsschule nur für jeden zehnten Abbrecher eine Rolle.

Bei den Kommentaren zur Frage, was den Ausschlag für die Auflösung des Ausbildungsvertrages gegeben hat, lassen sich acht Gründe unterscheiden.

	(N)
1. Kommunikationsprobleme und Betriebsklima	(48)
2. Beschäftigung statt Ausbildung	(36)
3. Ausbildungsqualität	(28)
4. Mobbing durch Ausbilder und Vorgesetzte	(18)
5. Berufswahl	(14)
6. Arbeitsbelastung und Gesundheit	(14)
7. Einsicht in eigene Schwächen und Fehler	(13)
8. Insolvenz	(6)

Drei Gründe sind es vor allem, die den Ausschlag für den Ausbildungsabbruch der Auszubildenden gegeben haben.

1. Kommunikationsprobleme und Betriebsklima

Von herausragender Bedeutung ist aus der Sicht der Auszubildenden ein teilweise gravierendes Defizit an Kommunikationsfähigkeit und sozialer Kompetenz auf Seiten der Ausbilder und Vorgesetzten. Die Ausbildungs- und Arbeitsprobleme bleiben dadurch weitestgehend un-

ausgesprochen. Nicht selten fühlen sich Auszubildende mit ihren Versuchen, ihre Ausbildungsprobleme zu besprechen, zurückgewiesen. Diese Äußerungen verteilen sich auf die oben genannten Branchen entsprechend der Höhe ihrer Abbruchraten.

2. Beschäftigung statt Ausbildung

Ein vergleichbares Gewicht hat ausbildungsfremde Beschäftigung sowie ein unverhältnismäßig hohes Maß an Mehrarbeit. So äußerte ein Auszubildender aus dem Bereich der Gastronomie „Azubi ist Theke, Bistro, Service, Küche (Schnitzelbraten & Co.) und das sieben Tage die Woche, je zehn bis zwölf Stunden. Freies Wochenende nur mit begründetem Urlaub möglich“. Dieser Kommentar markiert eine Form der Beschäftigung von Auszubildenden, die von Seiten einer Kammer nur unterbunden werden kann, wenn sie ihr bekanntgegeben wird.

3. Ausbildungsqualität

In einem beachtlichen Umfang äußern sich die Auszubildenden zu ihren Ansprüchen an die Qualität ihrer Ausbildung. Bezeichnend ist, dass sich die Ausbildungsabbrecher typischerweise von der Ausbildung und ihren Anforderungen gerade nicht über-, sondern vielmehr unterfordert und in überdurchschnittlichem Maße mit nicht qualifizierenden Arbeiten beschäftigt fühlen. Addiert man die Gruppe derer, die die Möglichkeit zum Wechsel in ein Studium oder einen für sie anspruchsvolleren Beruf vollzogen haben, dann wird deutlich, dass es unter den Ausbildungsabbrechern ein erhebliches Potential an Auszubildenden gibt, die an der Anhebung der Ausbildungsqualität und an weiterführenden beruflichen Karrieren ein Interesse haben. In einigen Kommentaren äußern sich die Auszubildenden auch selbstkritisch zu ihrem Ausbildungsverhalten.

Die betriebsbezogenen Gründe

Die Jugendlichen konnten bei der Bewertung der betrieblichen Gründe, die zum Abbruch ihrer Ausbildung geführt haben, nach zehn Kriterien unterscheiden (Abb. 12). Insgesamt ergibt sich ein Bündel von Gründen, die nach personalen, ausbildungsprozessbezogenen und sachbezogenen Aspekten zusammengefasst werden können.

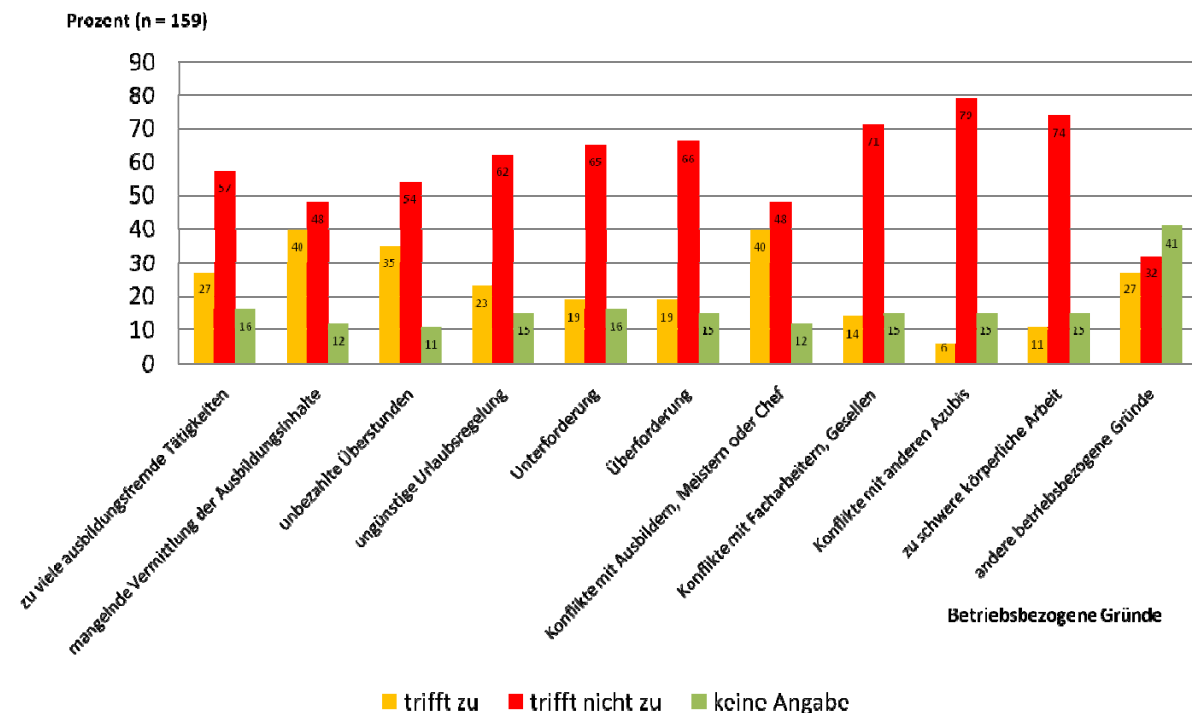


Abb. 12: Gewichtung der betriebsbezogenen Gründe für einen Abbruch aus Sicht der Auszubildenden

(N)

Die ausbildungsbezogenen Gründe sind in der Rangfolge

- mangelnde Vermittlung der Ausbildungsinhalte (63)
- zu viele ausbildungsfremde Tätigkeiten (43)
- Überforderung (31)
- Unterforderung (30)

Sie haben offenbar ein erhebliches Gewicht für den Ausbildungsabbruch. Als wichtigster Grund wird auf Defizite in der Qualität der Ausbildung („mangelnde Vermittlung von Ausbildungsinhalten“) von fast zwei Dritteln der Auszubildenden angegeben. Dies kann als ein Ausdruck von hohem Ausbildungsinteresse dieser Auszubildenden gewertet werden.

Die personenbezogenen Gründe betreffen

- Konflikte mit Ausbildern, Meistern oder Chefs,
- Konflikte mit Facharbeitern und Gesellen sowie
- Konflikte mit anderen Auszubildenden.

In dieser Reihenfolge werden diese Konflikte als Gründe für den Ausbildungsabbruch gewichtet. Dabei spielen die Konflikte mit den Ausbildern und Vorgesetzten für knapp zwei Drittel der Auszubildenden die entscheidende Rolle für den Ausbildungsabbruch. Die Konflikte mit Facharbeitern und Gesellen fallen dagegen deutlich weniger ins Gewicht (14%).

Die sachbezogenen Gründe sind

- unbezahlte Überstunden,
- ungünstige Urlaubsregelungen und
- zu schwere körperliche Arbeit.

Für ein Drittel der Auszubildenden sind die unbezahlten Überstunden ein schwerwiegender Anlass für den Ausbildungsabbruch. Dies verweist wiederum auf Probleme mit der Organisation der Ausbildung. Verschiedene Studien haben gezeigt, dass bei der Berufswahl die Ausbildungsvergütung eine deutlich geringere Rolle spielt als eine für sie interessante berufliche Tätigkeit. Die Frage der Bezahlung von Überstunden enthält so neben dem monetären Aspekt auch den der mangelnden Anerkennung der Leistungsbereitschaft der Auszubildenden.

Berufsbezogene Gründe

Für die Analyse der berufsbezogenen Abbruchgründe wurde die Befragung so angelegt, dass auch überprüft werden konnte, zu welchem Grad die von zahlreichen Studien als völlig unzureichend beschriebene Berufsorientierung bei den Ausbildungsabbrüchen eine Rolle spielt.

Die acht Teilfragen lassen sich in Fragen bündeln

(N)

- Zur Attraktivität des Berufes
 - „War nicht mein Wunschberuf“ (40)
 - „Hatte unzureichende/falsche Informationen“ (28)
 - „Falsche Vorstellungen vom Beruf“ (28)
- Zur Qualität der Berufsausbildung und zur Berufswahl
 - „Ungünstige Ausbildungszeiten“ (40)
 - „Unzureichende Ausbildungsvergütung“ (31)
 - „Ungünstige Einkommenserwartung“ (20)
 - „Ungünstige Beschäftigungsaussichten“ (18)
 - „Ungünstige Aufstiegsmöglichkeiten“ (18)

Wunschberuf

Für jeden vierten Auszubildenden ist das Auseinanderklaffen zwischen Wunschberuf und Ausbildungsrealität ein entscheidender Grund für die Auflösung des Ausbildungsverhältnisses. Dass 40 von 159 Abbrechern angeben, dass der Ausbildungsberuf nicht ihr Wunschberuf war, zeigt, wie wichtig eine Berufsorientierung ist, die es ermöglicht, dass die Schüler eine realistische Vorstellung über ihre Fähigkeiten und das Spektrum der Berufe entwickeln sowie über den lokalen und regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt informiert sind. Auf dieser Grundlage ist eine realistische Berufswahl ein gutes Fundament für eine stabile Ausbildungssituation. Ist dagegen die berufsorientierende Bildung unterentwickelt, dann sind die „Berufswünsche“ zu oft das Ergebnis eher zufälliger Faktoren und Ereignisse. Darauf ist es vor allem zurückzuführen, dass nicht selten sachfremde Erwägungen und wenig realistische Fantasien die Vorstellungen über „Wunschberufe“ prägen. Lässt sich eine Ausbildung im Wunschberuf nicht realisieren, dann belastet dies, wie diese Untersuchung bestätigt, die Ausbildung bis hin zum Ausbildungsabbruch. Dabei spielt keine Rolle, ob die Vorstellungen vom Wunschberuf realitätsnah sind. Immerhin geben 28 Auszubildende an, dass sie völlig oder weitgehend falsche Vorstellungen von ihrem Beruf hatten. Nicht immer lässt sich eine Ausbildung im „Wunschberuf“ auch wirklich realisieren (z. B. aufgrund mangelnder Ausbildungsplätze in diesem Beruf oder aufgrund schlechter Bewertungschancen wegen schlechter Schulnoten). Doch auch gerade in diesen Fällen ist eine gute Berufsorientierung Voraussetzung für einen gelungenen Einstieg in den Ausbildungsberuf.

Zur Attraktivität der Berufe

Zu fünf Aspekten der Attraktivität des Ausbildungsberufes haben die Ausbildungsabbrecher Stellung genommen. Sieht man vom Aspekt der „ungünstigen Arbeitszeiten“ einmal ab (insbesondere in der Gastronomie und im Einzelhandel) einmal ab, dann spielt die Attraktivität der Berufe beim Ausbildungsabbruch eine gewisse – aber keine ausschlaggebende – Rolle. Umgekehrt kann sicher durch die Anhebung der Attraktivität der Berufsbilder und Berufe die Ausbildungssituation – auch unter dem Aspekt der Reduzierung des Anteils der Abbrecher/innen – nachhaltig verbessert werden. Bemerkenswert ist, dass Aspekte wie Aufstiegschancen, Einkommenserwartung und Beschäftigungsaussichten eine untergeordnete Rolle für den Ausbildungsabbruch spielen.

Die Rolle der Berufsschule

Die Berufsschule spielt für den Ausbildungsabbruch ganz offensichtlich eine marginale Rolle (Abb.11). Bemerkenswert ist, dass Konflikte mit den Lehrern nicht ins Gewicht fallen.

Die Befragungsergebnisse zur Rolle der Berufsschule für den Ausbildungsabbruch sind von einigem Interesse, vor allem

- für den Umgang mit Prüfungsangst sowie
- die von mehr als 10% der Ausbildungsabbrecher geäußerte „völlige“ bis „weitgehende Unterforderung“ in der Berufsschule.

Dieses Ergebnis verweist auf die Notwendigkeit, die Berufsschule für das Thema „Umgang mit Heterogenität“ zu sensibilisieren. Wie in keiner anderen Schulform müssen Berufsschullehrer in einer Berufsschulklasse mit Schülern höchst unterschiedlicher Lernfähigkeit und Leistungsbereitschaft umgehen. Dafür bedarf es der verstärkten Entwicklung und Einführung geeigneter Lehr- und Lernformen.

Persönliche Gründe

Persönliche Gründe spielen für den Ausbildungsabbruch eine eher marginale Rolle. Gesundheitliche Probleme, familiäre Veränderungen, finanzielle Schwierigkeiten, Umzug und Schwangerschaft sind Gründe, die unabhängig von der Ausbildungssituation einen kleinen Teil der Ausbildungsabbrüche verursachen. Diese Gründe werden von etwa 10% der Auszubildenden als Ursache für ihren Ausbildungsabbruch angegeben. Dagegen haben zwei persönliche Gründe mehr Gewicht. Beinahe die Hälfte der Auszubildenden gibt an, dass sich bei Ihnen das Gefühl eingestellt habe, dass „der Betrieb und ich nicht zusammenpassen“. Damit bestätigt sich der Befund, dass die entscheidende Ursache für Ausbildungsabbrüche bei den betrieblichen Gründen zu suchen ist. Mit der Aussage, dass sie und der Betrieb nicht zusammenpassen, suchen die Auszubildenden die Abbruchursache jedoch auch bei sich selbst. Dies korrespondiert mit der Praxis, dass jeder fünfte Abbrecher angibt, dass die Aufhebung des Ausbildungsverhältnisses von beiden Seiten – quasi einvernehmlich – initiiert wurde.

Das „nachlassende Interesse an einer Ausbildung“ bei 13% der Abbrecher/innen hat sicher nicht den Ausschlag für eine Auflösung des Ausbildungsverhältnisses gegeben. Es ist jedoch ein weiteres Indiz dafür, dass berufsbezogenen Gründen (s. o.) eine zu beachtende Rolle beim Ausbildungsabbruch zukommt.

Einschätzungen der Ausbilder

Bezüglich der Einschätzungen der Ausbilder/innen, inwieweit die Abbruchgründe sich eher auf den Beruf, den Betrieb, die Schule beziehen oder es sich eher um persönliche Gründe handelt, ergibt sich eine leichte prozentuale Mehrheit für die beruflichen Gründe (28%) (vergl. Tabelle im Anhang 5)..

Die Ausbilder/innen teilen die Einschätzung der Auszubildenden bezüglich ihrer Eignung für den Beruf. Jeweils ein Drittel halten die „falschen Berufsvorstellungen“ und das „fehlende Interesse an der Ausbildung“ für ausschlaggebend. Dies mündet in ihr Urteil, dass ein knappes Drittel der Abbrecher/innen in ihrer Ausbildung überfordert war oder sich für den jeweiligen Beruf als ungeeignet erwies. Das Verhalten im Betrieb, das daraus resultiert, wird von Auszubildenden und Ausbildern unterschiedlich bewertet. Die Ausbilder sehen es als das wichtigste zusammenfassende Abbruchkriterium an, dass die Auszubildenden hinter den Erwartungen des Betriebes zurückbleiben. Im Einzelnen bedeutet dies, dass die Identifizierung mit dem Betrieb als unzureichend eingeschätzt wird und dass die erwarteten Leistungen nicht erbracht würden. Dies verursache auch einen Mangel an Leistungsbereitschaft. Die Ausbilder sehen durchaus, dass in vielen Fällen familiäre und andere persönliche Probleme die Leistungsbereitschaft und das Ausbildungsinteresse einschränken.

Auffällig ist an der Einschätzung der Ausbildungskonflikte durch die Ausbilder, dass die Kooperation der Auszubildenden untereinander und mit den Fachkollegen eine marginale Rolle bei der Genese einer Abbruchsituation spielt. In dieser Einschätzung stimmen sie mit den Auszubildenden überein. Bei der Bewertung ihrer eigenen Rolle bzw. der Rolle ihrer Chefs bei der Entstehung eines Ausbildungskonfliktes gehen die Einschätzungen weit auseinander. Während die Auszubildenden hier die Hauptursache für den Ausbildungsabbruch und die Entstehung von Ausbildungskonflikten sehen, die schließlich zur Auflösung des Ausbildungsverhältnisses führen, sehen nur 15% der Ausbilder dies als eine Problemlage an.

Statements der Auszubildenden zu den Hintergründen des Ausbildungsabbruchs

Die Auszubildenden hatten bei der Befragung Gelegenheit, sich zusätzlich zur Wahl einer der vorgegebenen Antwortmöglichkeiten durch ergänzende Bewertungen und Kommentare zu den einzelnen Fragen nach den Abbruchgründen zu äußern. Davon haben bei Frage 15 die überraschend große Zahl von 125 (von 159) Befragten Gebrauch gemacht (78%).

Der Umfang und die zum Teil sehr emotional formulierten Aussagen sind ein deutlicher Indikator für eine Problemlage der großen Mehrheit der Abbrecher/innen, für die die Umfrage auch eine Ventilfunktion hatte. Durch die Anonymität der Befragung bestand die Möglichkeit, sich zu den bestimmenden Faktoren für die Ausbildungskonflikte zu äußern. Insofern kann dieser Teil der Befragung als ein ausgeprägter Wunsch nach professioneller Ausbildungsberatung interpretiert werden. Es kann davon ausgegangen werden, dass der Umfang und die Inhalte der zusätzlichen Erläuterungen zu den Ausbildungskonflikten im normalen Ausbildungsalltag entweder unausgesprochen bleiben, da Sanktionen befürchtet werden oder die Form emotionaler – wenig zielführender – Auseinandersetzungen annehmen bis hin zu „Handgreiflichkeiten“.

Dies spiegelt das in vergleichbaren Studien identifizierte ausgeprägte Defizit an Konfliktfähigkeit und kommunikativer Kompetenz in bestimmten Sequenzen der Ausbildung wider: „Er hat immer geschrien“ oder „Ich hatte Angst vor unserem Chef“ markieren die besonders ausgeprägte Konfliktsituationen. Dagegen wird die Konfliktsituation relativ häufig mit ‚Mobbing‘ charakterisiert. In dieses Bild passt die extrem unterschiedliche Wahrnehmung und Bewertung der für den Ausbildungsabbruch ausschlaggebenden Faktoren.

Die Ausbilder schätzen demgegenüber die „Probleme zwischen Ausbilder und Auszubildenden“ eher als marginale Ursache für den Ausbildungsabbruch ein: nur 8% messen diesem Faktor eine ausschlaggebende Bedeutung zu. Sie sehen dagegen eindeutig die Ursache in unangemessenem Verhalten und der unzureichenden Eignung der Auszubildenden.

Entgegen dieser Einschätzung verweisen die Auszubildenden auf Probleme mit dem Ausbilder und Chefs als dem hauptsächlichen Faktor für den Ausbildungsabbruch. Zumindest für zwei Drittel der Ausbildungsabbrüche, die von den Auszubildenden initiiert werden – darin stimmen Ausbilder und Auszubildende überein – können nur die Auszubildenden sagen, warum sie das Ausbildungsverhältnis aufgelöst haben.

Dies bedeutet, dass in den Branchen mit sehr hohen Abbrecherquoten (wie bspw. Gastronomie und Einzelhandel) die Gründe der Auszubildenden, die zu Ausbildungsabbruch geführt haben, nicht oder nur in Ausnahmefällen kommuniziert wurden und daher von den Betrieben auch nicht wahrgenommen werden.

Die Betriebe wissen ganz offensichtlich in den meisten Fällen nicht, was die Auszubildenden, die auf einen Abbruch ihrer Ausbildung zusteuern, bewegt.

Differenzierung nach Berufen und Berufsgruppen: „Abbrecherprofile“

Berufsgruppe	Ausschlaggebender Abbruchgrund							
	Inhalte/Qualität		Überstunden	Urlaubsregelungen	Unterforderung	Überforderung	Konflikte mit Ausbilder	Konflikte mit Facharbeitern/Koll.
	Ausbildungsfremde Tätigkeiten	Mangelnde Vermittlung						
Gastronomie	20%	35%	60%	37%	10%	32%	35%	23%
Einzelhandelskaufmann/frau	20%	32%	30%	20%	8%	10%	56%	20/
Industrie-/Groß- u. Außenhandelskaufmann/frau	40%	60%	25%	25%	40%	22%	34%	--
Bürokaufmann/frau	40%	45%	35%	30%	22%	--	60%	--
Bankkaufmann/frau	10%	45%	10%	10%	35%	20%	45%	--

Tab. 4: Abbrecherprofile

Für die drei von Ausbildungsabbrüchen am stärksten betroffenen Berufsgruppen (Gastronomie, Einzelhandel, Kaufmännische Berufe) ergeben sich unterschiedlich gewichtete Gründe für eine Vertragsauflösung.

Für die Abbrecher/innen im Bereich der Gastronomie stehen ganz eindeutig die „Arbeitsbedingungen“ im Vordergrund. Zwei Drittel der Abbrecher/innen benennt die Anzahl der unbezahlten Überstunden und eine problematische Urlaubsregelung (37%) als entscheidende Ursache für den Ausbildungsabbruch. Dies hat für ein Drittel der Abbrecher/innen zudem Konflikte mit dem Ausbilder bzw. Vorgesetzten und eine Minderung der Ausbildungsqualität durch zu viele ausbildungsfremde Tätigkeiten zur Folge.

Abbrecher/innen in den kaufmännischen Berufen (Industriekaufmann/frau, Groß- und Außenhandelskaufmann/frau, Bürokaufmann/frau etc.) benennen die mangelnde Ausbildungsqualität als Auslöser für den Abbruch. Das betrifft v.a. den Umfang ausbildungsfremder Tätigkeiten – aber ebenso die mangelnde Vermittlung der Ausbildungsinhalte (insb. bei den Industriekaufleuten, den Groß- und Außenhandelskaufleuten und den Bürokaufleuten). Bei den Industrie- sowie Groß- und Außenhandelskaufleuten sind dies sogar zwei Drittel der Befragten. Damit korrespondiert die Aussage, dass sie sich in ihrer Berufsausbildung unterfordert sehen (40%). Die Folgen sind offenbar in einem entscheidenden Umfang Konflikte mit den Ausbildern. Dies geben 60% der Abbrecher/innen an.

Ein anderes Abbrecherprofil ergibt sich für die Auszubildenden im Einzelhandel: Hier stehen eindeutig die Konflikte mit den Ausbilder/innen (56%) im Vordergrund. Hintergrund dessen sind laut den Abbrecher/innen zu viele ausbildungsfremde Tätigkeiten, unbezahlte Überstunden sowie mangelnde Vermittlung der Ausbildungsinhalte.

FAZIT

Der relativ hohe Anteil der Auszubildenden, die ihre Ausbildung im ersten Ausbildungsjahr und vor allem bereits während der Probezeit abbrechen, ist nach dieser Analyse darauf zurückzuführen, dass die Jugendlichen auf ihre Ausbildung unzureichend vorbereitet waren und/oder die betriebliche Ausbildung weit von ihren Vorstellungen entfernt war. Ihre Vorstellungen über den gewählten Beruf und die Ausbildungsmöglichkeiten gehen weit auseinander. Zudem ist die Distanz zwischen den betrieblichen und schulischen Sozialisationsmilieus offenbar für viele Schulabgänger so groß, dass der Anpassungsdruck sie überfordert. Schule und Arbeitswelt werden als zwei getrennte Welten erlebt. Objektiv betrachtet kann diese Kluft nur durch eine koordinierte Nutzung der Ressourcen zur Berufsorientierung und ihre Steuerung aus einer Hand gelingen. Ebenso deutlich wurde, dass die Hälfte der Auszubildenden den Ausbildungsabbruch für vermeidbar hält. Dies legt den Einsatz von externen Ausbildungsmediatoren nahe. Dies beinhaltet die realistische Chance, bereits dadurch die Abbrecherquote zu halbieren.

Auszubildende, die ihre Ausbildung abbrechen, entweder auf eigenen Wunsch oder aufgrund einer Entscheidung des Unternehmens, befinden sich in einer Konfliktsituation. Dies gilt ebenso für die im Betrieb beteiligten Personen. In der Regel sind darin die Ausbilder involviert. Eine Konfliktsituation bildet sich schrittweise heraus und basiert in der Regel auf einem Bündel mehr oder weniger klar zu Tage tretender Konflikursachen. Für eine professionelle Mediation fehlen in der Regel die Ressourcen im Unterstützungssystem der beruflichen Bildung. Die Qualifizierung von Ausbildungsberatern und Berufsschullehrern zur Ausbildungsmediation ist eine nahe liegende Schlussfolgerung dieser Studie, da nur etwa die Hälfte der Auszubildenden der Position zustimmt, dass der Ausbildungsabbruch unvermeidbar war. Vor allem eine Analyse der umfangreichen Kommentare der Auszubildenden zeigt, dass unterschieden werden muss zwischen den nach Berufsbildungsgesetz und den Ordnungsmitteln verbrieften Qualitätsstandards für die Ausbildung sowie der Festlegung damit verbundener Rahmenbedingungen für Ausbildungszeiten und Ausbildungsvergütungen einerseits und der konkreten Organisation der Ausbildung andererseits. Hier ist die Kammer in ihrer Funktion als zuständige Stelle gefordert, über die Einhaltung der Ausbildungsstandards zu wachen. Dies ist in Zeiten knapper Ausbildungsplätze nicht ganz einfach, da von den Kammern erwartet wird, auf der Grundlage von Ausbildungsbündnissen auf Bundes- und Länderebene definierte Ausbildungsquoten zu realisieren. Im Zweifelsfall – so die implizite berufsbildungspolitische Vorgabe – ist ein schlechter Ausbildungsplatz besser als keiner. Hier empfiehlt es sich, konsequent auf Qualität und Innovation zu setzen und einen entsprechenden Perspektivwechsel vorzunehmen und die duale Berufsausbildung als ein für den Qualitätswettbewerb bedeutendes Innovationsprojekt zu gestalten. Sozialpolitisch begründete Förderprogramme sollten auf die relativ geringe Zahl leistungsschwacher Schulabsolventen reduziert werden, die einer besonderen Förderung bedürfen.

Haben die Auszubildenden und Betriebe Konsequenzen aus dem Abbruch gezogen?

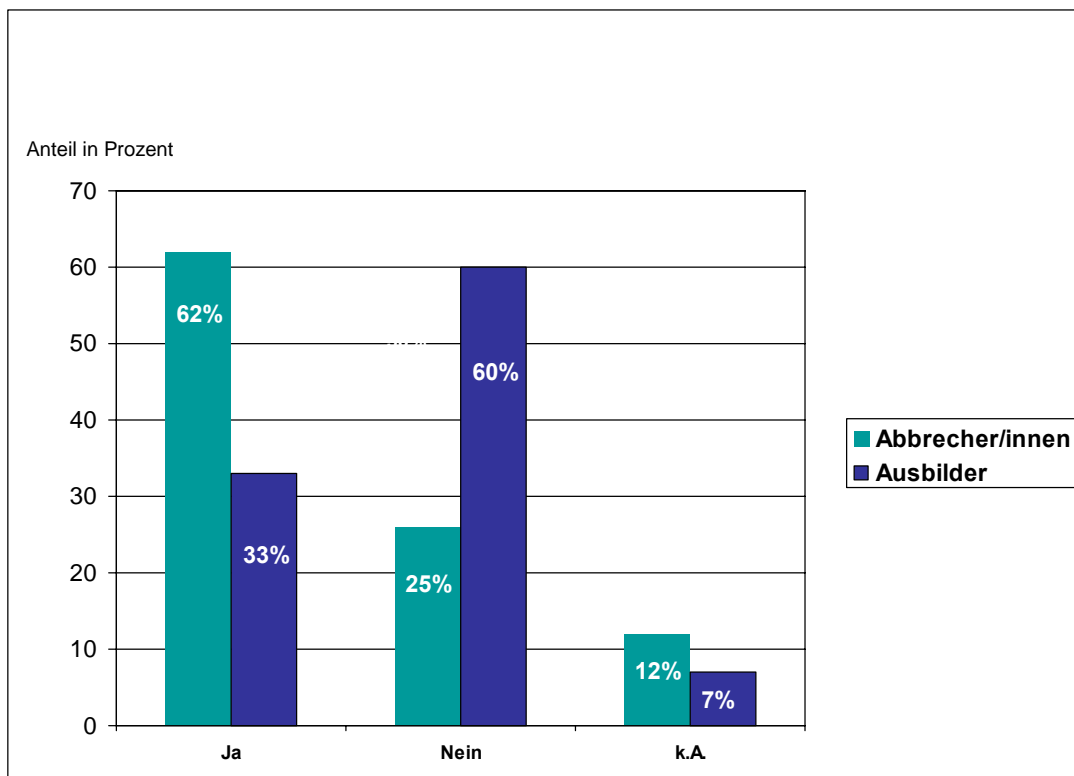


Abb. 13: „Hat die Erfahrung mit dem Ausbildungsabbruch zu Konsequenzen geführt?“ (Abbrecher/innen: n=159; Ausbilder: n=208)

Die Frage, ob die Erfahrungen mit dem Ausbildungsabbruch zu Konsequenzen geführt haben, bejaht ein bemerkenswert hoher Prozentsatz von 62% der Auszubildenden (Abb. 13). Nur 25% verneinen diese Frage. Bei den Auszubildenden hat das Abbrucherlebnis somit zu erheblichen Verhaltensänderungen geführt (Abb. 14). Die Ausbilder bewerten ihren „Lerneffekt“ bzw. den des Unternehmens genau umgekehrt. 60% der Ausbilder sehen keine Notwendigkeit zur Veränderung der Einstellungs- und Ausbildungspraxis. Immerhin ein Viertel gab an, daraus Konsequenzen gezogen zu haben. 10% der Betriebe bieten den Ausbildern eine Fortbildung an und verstärken die Kommunikation mit den Auszubildenden. 20% der Betriebe hat Konsequenzen für das Auswahlverfahren gezogen.

Diese Konsequenzen seitens der Betriebe sind als äußerst positiv zu bewerten und sollten beispielhaft für jene zwei Drittel der Unternehmen gelten, die bislang noch keine Konsequenzen aus den Ausbildungsabbrüchen gezogen haben.

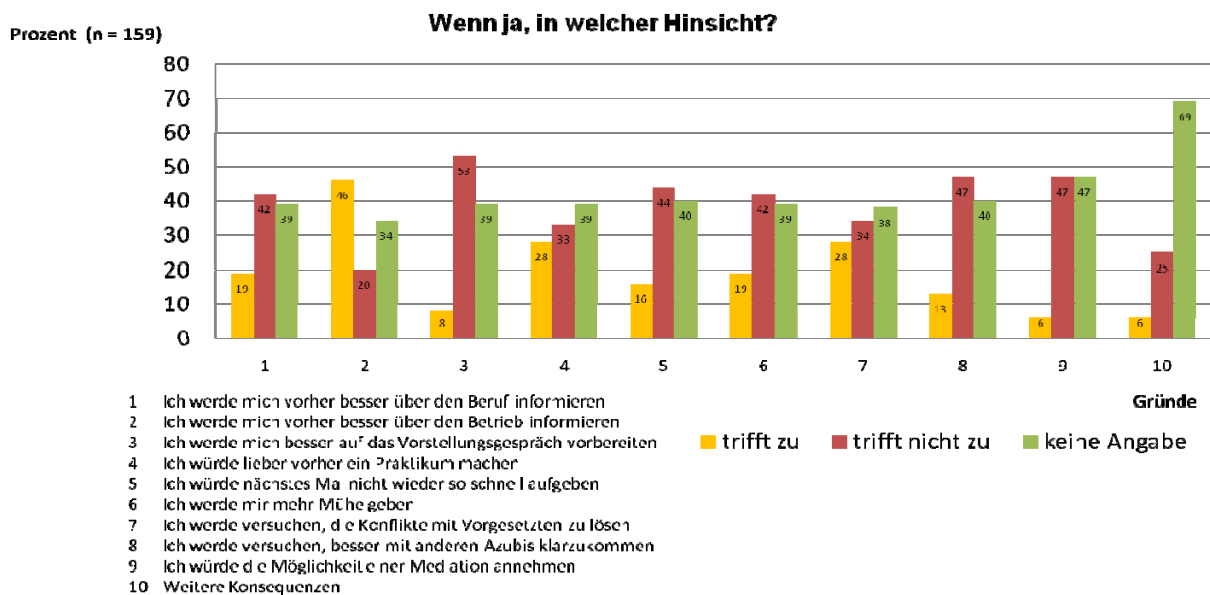


Abb. 14: Konsequenzen aus der Sicht der Auszubildenden: „Die Lösung wäre aus meiner Sicht vermeidbar gewesen, wenn ...“

Die Erfahrung, dass Ausbildungsbetriebe und Auszubildende zueinander passen müssen, wenn die Ausbildung erfolgreich verlaufen soll und dass die Rahmenbedingungen der Ausbildung (Ausbilder und Ausbildungsqualität) stimmen müssen, löst neue Einsichten aus. Dazu zählen vor allem die folgenden Aussagen:

- „Ich werde mich vorher besser über den Betrieb informieren“ (46%)
- „Ich würde lieber vorher ein Praktikum machen“ (28%)
- „Ich werde mich vorher besser über den Beruf informieren“ (19%)

Das Interesse an und die Einsicht in die Wichtigkeit der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung sind durch das Abbrucherlebnis stark angestiegen. Hier wird der entscheidende Hebel für die Vermeidung des Ausbildungsabbruches gesehen.

Bemerkenswert ist bei der subjektiven Bewältigung des Ausbildungskonfliktes die Einsicht und Bereitschaft, frühzeitig das Gespräch mit dem Vorgesetzten (Ausbilder, Chef) zu suchen, um den Konflikt zu lösen. Dazu gehört auch ein gewisses Stehvermögen: „Nicht zu schnell aufgeben“ (26). „Ich werde mir mehr Mühe geben“ (31) und „besser mit den anderen Auszubildenden kooperieren“ (15). Dagegen gehört die Möglichkeit, eine Mediation in Anspruch zu nehmen, nicht zum Problemlösungshorizont der Auszubildenden. Mit einiger Sicherheit ist ihnen diese Möglichkeit nicht bekannt bzw. sie wissen, dass diese nicht besteht.

Die Antwortmöglichkeiten der Befragten zu diesem Thema waren offenbar ausreichend, so dass insgesamt nur zehn Kommentare hinzugefügt wurden. Beispielsweise bringt der Kommentar „ein Lehrling hat Pflichten, aber auch Rechte“ eine gesunde Einstellung zum Ausdruck, in dem die Pflichten anerkannt werden, die der Abbrecher ausdrücklich annimmt, um dann selbstbewusst darauf hinzuweisen, dass er zugleich auf seine Rechte achten wird.

Bei der insgesamt unterentwickelten Kommunikationskompetenz der Konfliktpartner – zumindest in den Branchen mit hohen und sehr hohen Abbrecherquoten – verwundert es nicht, dass in vielen Abbruchfällen die Abbruchursachen unausgesprochen bleiben und für wechselseitige Unterstellungen und Gerüchte Raum gegeben ist. Dies führt zu Imageproblemen für die duale Berufsausbildung weit über die betroffenen Branchen hinaus. Im günstigsten Fall kann ein Auszubildender, der auf Initiative des Ausbildungsbetriebes – ohne Begründung –

seinen Ausbildungsplatz verliert, auf sein Nicht-Wissen verweisen. Anstatt Mutmaßungen anzustellen, sagt ein Abbrecher: „Der Entlassungsgrund ist mir unbekannt. Ich habe nicht aufgegeben, ich wurde entlassen. Ich habe mich sehr gut mit den Auszubildenden verstanden und habe mir stets Mühe gegeben“. Hier wird das belastende Erlebnis des Ausbildungsabbruches noch dadurch verstärkt, dass dem Auszubildenden der Grund für seine „Entlassung“ offenbar nicht mitgeteilt wurde.

Die Auszubildenden wissen in der Regel, dass die Kammer die Ausbildungsfähigkeit der Unternehmen überprüfen muss. Nach den Erhebungsdaten ist es plausibel, dass ein größerer Teil der Abbrecher/innen Zweifel bis erhebliche Zweifel an der Ausbildungsberechtigung einzelner Betriebe hat. Dies wird deutlich in dem Kommentar: „Frage an die IHK: Sind bei Euch immer die Azubis Schuld?“ Hier ist die IHK herausgefordert, sich als professioneller und neutraler Vermittler bei der Lösung von Ausbildungskonflikten zu professionalisieren.

Die Tatsache, dass die Abbrecherquote sehr ungleich über die Branchen und Berufe verteilt sind, erfordert eine entsprechende Differenzierung im Ausbildungsdialog zwischen der Industrie- und Handelskammer und ihren Ausbildungsbetrieben.

6. Fazit und Handlungsempfehlungen

Im Zuständigkeitsbereich der IHK Osnabrück-Emsland brechen weniger Auszubildende als im Bundesdurchschnitt ihre Ausbildung ab. Zudem handelt es sich bei nur 13% der Abbrecher um so genannte „echte“ Abbrecher, d. h. sie finden oder haben im Anschluss an den Ausbildungsabbruch keine Beschäftigung oder nehmen an alternativen Ausbildungsgängen teil. Dies mag als ein positiver Befund gelten, vor allem wenn man ihn mit den außerordentlich hohen Studienabbrecherquoten vergleicht. Diese liegen in Deutschland bei den universitären Ingenieurstudenten über 50% und bei den FH-Studenten immer noch bei 40%. Ein Grund zur Zufriedenheit ist dies dennoch nicht, da sich hinter den relativ niedrigen Durchschnittswerten eine höchst heterogene Abbrecherstruktur verbirgt. Berufe mit sehr niedrigen Abbrecherquoten stehen anderen mit sehr hohen Abbrecherquoten gegenüber. Die auf Bundesebene ermittelten Trends gelten ebenso für den Zuständigkeitsbereich der IHK Osnabrück-Emsland. In den Krisenbranchen und -berufen wirken eine Reihe von Faktoren zusammen, die in ihrer Genese zu einem hohen Abbruchrisiko für die Auszubildenden und die Ausbildungsbetriebe führen. Eine unterentwickelte Kommunikations- und Konfliktfähigkeit, eine Häufung leistungsschwächerer Auszubildender sowie die Schwierigkeit bei der Implementation eines Qualitätssicherungssystems sind die wesentlichen Gründe für die hohen Abbruchraten in einigen Branchen und Berufen.

Handlungsempfehlungen

1. Qualifizieren statt Versorgen mit Ausbildungsplätzen

Das in der öffentlichen und politischen Diskussion verbreitete Leitbild der „Versorgung von Jugendlichen mit Ausbildungsplätzen“ führt zu einem ausgeprägten Attraktivitätsverlust der dualen Berufsausbildung und beinhaltet das Risiko ihrer Stigmatisierung. Diese verbreitete Redeweise signalisiert, dass es nicht in erster Linie um die Qualifizierung von zwei Dritteln der Beschäftigten geht, die das Rückgrat der deutschen Wirtschaft bilden, sondern offenbar darum, Jugendliche in ihrer wichtigsten Phase der Entwicklung irgendwie zu beschäftigen und zu versorgen. Es bedarf daher eines Perspektivwechsels. Die Bedeutung des Innovationsfaktors berufliche Bildung für den Wirtschaftsstandort Deutschland, aber auch für die Karriereentwicklung der Jugendlichen, muss in den Vordergrund gestellt werden. Daher kommt es

auf die Realisierung einer hohen Attraktivität und Qualität der beruflichen Bildung – in allen Branchen – an.

2. Etablierung durchgängiger Maßnahmen zur Berufsorientierung

Da nach wie vor ca. zwei Drittel eines Altersjahrganges eine duale Berufsausbildung anstrebt und es nur ca. die Hälfte auf Anhieb gelingt, einen Ausbildungsplatz zu erhalten, legt die hohe Zahl der Jugendlichen, die ihre Ausbildung schon während der Probezeit abbrechen, nahe, die Situation des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt an der ersten Schwelle (Schule – Berufsausbildung) genauer zu analysieren.

Die Etablierung einer durchgängigen Berufsorientierung vom Kindergarten bis zum Schulabschluss trägt erheblich dazu bei, das Maßnahmensystem an der ersten Schwelle (Übergang von Schule in die Berufsausbildung) abzubauen und eine neue Bildungskultur in den Schulen zu realisieren, wie dies in vielen anderen Ländern gelungen ist. Das Bewusstsein in Kommunen und Stadtteilen, dass es um „unsere“ Schulen und Kindergärten geht, um die wir uns gemeinsam kümmern müssen, und dass „unsere“ Lehrer und Erzieher jeder Unterstützung bedürfen, um ihre schwierigen und außerordentlich wichtigen Aufgaben wahrzunehmen, muss in der Bevölkerung und vor allem in den Unternehmen verankert werden.

3. Fachleute unterstützen die Berufsorientierung in den Bildungseinrichtungen

Eine attraktive Berufsorientierung und Berufsvorbereitung kann nur gelingen, wenn sich geeignete Fachkräfte aus den Unternehmen an dieser Aufgabe beteiligen. Modellprojekte zeigen, dass dies außerordentlich positive Effekte hat. Die Etablierung lokaler Partnerschaften und Netzwerke zwischen Unternehmen sowie den Schulen und Kindertagesstätten gehört zur Realisierung einer innovativen Bildungskultur in den Kommunen und Stadtteilen. Die im Kammerbezirk der IHK Osnabrück-Emsland bereits existierenden Projekte, wie das Projekt „Schule-Wirtschaft“ oder das IHK-Mentorenprogramm seien hier beispielhaft genannt.

4. Steuerung der Berufsorientierung

Die unübersehbare Zahl von Projekten, Ressourcen und Zuständigkeiten bei der „Lösung“ der vielfältigen Probleme im Übergang von der Schule in das Beschäftigungssystem belastet die berufliche Bildung. Erforderlich sind eine Konzentration der Mittel und Programme sowie die Steuerung dieser Aufgabe „aus einer Hand“. Die Koordination sollte von dem Ort wahrgenommen werden, der die Berufsorientierung am wirksamsten umsetzen kann. Eine Bündelung der Informationen sowie eine bessere Abstimmung zwischen den unterschiedlichen Akteuren sind dabei dringend erforderlich.

5. Verstärkung der Ausbildungsberatung und Kontrolle

Die Verstärkung der Ausbildungsberatung und des Qualitätsmanagements mit dem Schwerpunkt der Krisen- und Abbruchberatung seitens der IHK sollte mit dem Ziel eingerichtet werden, die Abbrecherquote auf das Niveau der ‚unvermeidlichen Fälle‘ abzusenken. Fehlverhalten der Betriebe konsequenter zu ahnden sowie zusätzliche Angebote für Auszubilderschulungen liegen im Aufgabenbereich der Kammer. Insbesondere im Bereich der Gastronomie ist nach den Ergebnissen dieser Befragung ein solches Fehlverhalten durchaus endemisch.

6. Fortbildung für Ausbilder und „Chefs“ im Bereich Konfliktmanagement

Da sich das Problem mangelnder Kommunikationsfähigkeit als zentral für die hohe Zahl von Abbrechern in einzelnen Branchen herausgestellt hat, ist es geboten, ein Kommunikations- und Sozialtraining für Ausbilder und „Chefs“ kleiner Unternehmen anzubieten. Das Ziel eines solchen Angebotes muss es sein, die Personalführung und -entwicklung in den Unternehmen zu stabilisieren und zu stärken, um damit eine wesentliche Voraussetzung für Wettbewerbsfä-

higkeit und wirtschaftlichen Erfolg zu schaffen. Des Weiteren kann es für den Betrieb und auch für den Azubi von großem Vorteil sein, wenn dem Azubi im Betrieb eine neutrale Vertrauensperson zur Seite gestellt wird, so dass bei Konflikten im Betrieb direkt vermittelt werden kann. So kann auch das bundesweite Modell des „Senioren-Expertenservices“ ein alternativer Ansatz sein.

7. Qualifizieren für Ausbildungsmediation

Da etwa die Hälfte der Ausbildungsabbrecher nachträglich eine Chance sieht für die Vermeidung des Ausbildungsabbruches, spricht alles dafür, mit dem Aufbau eines Netzwerkes von Ausbildungsmediatoren zu beginnen. Die Qualifizierung von Ausbildungsberatern ist naheliegend. Hier bietet sich eine Kooperation mit dem Bundesverband Mediation an.

Mediation muss sich nicht auf Schulmediation beschränken, auch betriebsnahe, neutrale Vermittler wären geeignete Ausbildungsmediatoren in diesem Zusammenhang.

8. Etablierung von verbindlichen Austauschformen für das betriebliche und schulische Ausbildungspersonal einer Berufsgruppe

Die Zuordnung der Lernorte Betrieb und Berufsschule zu unterschiedlichen Rechtssphären belastet die Lernortkooperation. Daher ist es erforderlich, durch verbindlichere Vereinbarungen zwischen Kammern und Schulträgern eine feste Form der Zusammenarbeit des betrieblichen und schulischen Ausbildungspersonals einer Berufsgruppe zu implementieren. Dazu werden die bestehenden Formen der Ausbildungskooperation weiterentwickelt, systematisiert und professionalisiert. Zu den Aufgaben der Berufsfachkonferenzen gehören vor allem

- Inhaltliche und organisatorische Abstimmung zwischen schulischem, betrieblichem und überbetrieblichem Lernen zur Vermeidung von Doppelungen, zur wechselseitigen Ergänzung der Ausbildung und zur optimalen Nutzung vorhandener Ausbildungsressourcen;
- Absprachen zur Förderung von sozialen Kompetenzen und von Schlüsselqualifikationen an den schulischen, betrieblichen und überbetrieblichen Lernorten
- Vereinbarungen von Vorgehensweisen bei Fehlverhalten, Fehlquoten etc.
- Beratung und Abstimmung bei der Einführung und Umsetzung neuer oder modernisierter Berufsbilder, Ausbildungsordnungen, Ausbildungsrahmenpläne und Rahmenlehrpläne
- Beratung und Abstimmung bei der Einführung und Umsetzung neuer Prüfungsformen, usw.

9. Imagekampagnen für ausgewählte Berufe

Um die Attraktivität von Berufen zu steigern, die unter einem schlechten Image und damit chronisch unter zu geringen Bewerberzahlen leiden, können Imagekampagnen, unterstützt von Branchenverbänden, helfen, mehr geeignete Bewerber für die Ausbildungsplätze zu akquirieren und gleichzeitig den Jugendlichen ein realistisches Bild von den betreffenden Berufen zu vermitteln.

Grundsätzlich gilt es sowohl für staatliche Einrichtungen, Schulen und Kammern, Anreize für eine bessere Qualität in der dualen Berufsausbildung zu schaffen. Dazu gehört sowohl die Entwicklung von Konzepten zur Erhöhung der Qualität der schulischen Vorbildung als auch Konzepte zur Persönlichkeitsentwicklung von Auszubildenden (Schulungen zu Konfliktmanagement, Stärken-Schwächen-Analysen etc.). Zudem könnten weitergehende Studien zur Frage von beruflicher Identität und beruflichem Engagement wichtige Erkenntnisse über die Einstellung Auszubildender zu ihrem Beruf, ihrem Betrieb und ihrer Ausbildung liefern (vgl. Rauner/Maurer/Heinemann 2009).

7. Literatur

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2009): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung

Heinemann, L. / Maurer, A. / Rauner, F. (2009): Engagement und Ausbildungsorganisation. Einstellungen Bremerhavener Auszubildenden zu ihrem Beruf und ihrer Ausbildung. Eine Studie im Auftrag der IHK Bremerhaven.

Konsortium Bildungsberichterstattung im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld 2006. – URL: <http://www.bildungsbericht.de>

OECD (2008): VET in PISA: Results from PISA 2003 and 2006, EDU/EDPC/CERI(2008)5, Paris

8. Anhang

Anlage 1a: Abbrecher/innen nach Berufen/Berufsgruppen und Betriebsgrößenklassen im Kammerbezirk Osnabrück-Emsland

Berufgruppen		Betriebsgröße						Gesamt
		1-9	10-49	50-99	100-499	>500	k. A.	
Gastronomie	Anzahl	17	19	3	2	2	0	43
	% innerhalb von Berufsgruppen	39,5%	44,2%	7,0%	4,7%	4,7%	,0%	100,0%
Industrie-, Groß- und Außenhandelskaufmann	Anzahl	13	3	6	4	1	0	27
	% innerhalb von Berufsgruppen	48,1%	11,1%	22,2%	14,8%	3,7%	,0%	100,0%
Einzelhandelskaufmann/frau, VerkäuferIn	Anzahl	11	10	0	1	2	0	24
	% innerhalb von Berufsgruppen	45,8%	41,7%	,0%	4,2%	8,3%	,0%	100,0%
Bürokaufmann/frau	Anzahl	5	7	3	1	1	0	17
	% innerhalb von Berufsgruppen	29,4%	41,2%	17,6%	5,9%	5,9%	,0%	100,0%
Bankkaufmann/frau	Anzahl	6	1	0	1	1	0	9
	% innerhalb von Berufsgruppen	66,7%	11,1%	,0%	11,1%	11,1%	,0%	100,0%
MechanikerIn	Anzahl	0	3	1	4	0	0	8
	% innerhalb von Berufsgruppen	,0%	37,5%	12,5%	50,0%	,0%	,0%	100,0%
ElektronikerIn	Anzahl	1	0	0	1	1	0	3
	% innerhalb von Berufsgruppen	33,3%	,0%	,0%	33,3%	33,3%	,0%	100,0%
BerufskraftfahrerIn	Anzahl	0	1	1	0	0	0	2
	% innerhalb von Berufsgruppen	,0%	50,0%	50,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
Sonstige	Anzahl	6	2	2	6	4	1	21
	% innerhalb von Berufsgruppen	28,6%	9,5%	9,5%	28,6%	19,0%	4,8%	100,0%
k. A.	Anzahl	1	0	1	0	0	2	4
	% innerhalb von Berufsgruppen	25,0%	,0%	25,0%	,0%	,0%	50,0%	100,0%
Gesamt	Anzahl	60	46	17	20	12	3	158
	% innerhalb von Berufsgruppen	38,0%	29,1%	10,8%	12,7%	7,6%	1,9%	100,0%

Anlage 1b: Ausbilder nach Berufen/Berufsgruppen und Betriebsgrößenklassen im Kammerbezirk Osnabrück-Emsland

Berufsgruppen		Betriebsgröße						Gesamt
		1-9	10-49	50-99	100-499	>500	k.A.	
Gastronomie	Anzahl	14	24	0	3	3	4	48
	% innerhalb von Berufsgruppen	29,2%	50,0%	,0%	6,3%	6,3%	8,3%	100,0%
Industrie-, Groß- und Außenhandelskaufmann/frau	Anzahl	6	8	1	10	1	1	27
	% innerhalb von Berufsgruppen	22,2%	29,6%	3,7%	37,0%	3,7%	3,7%	100,0%
Einzelhandelskaufmann/frau, VerkäuferIn	Anzahl	10	6	1	4	2	1	24
	% innerhalb von Berufsgruppen	41,7%	25,0%	4,2%	16,7%	8,3%	4,2%	100,0%
MechanikerIn	Anzahl	2	7	1	3	2	1	16
	% innerhalb von Berufsgruppen	12,5%	43,8%	6,3%	18,8%	12,5%	6,3%	100,0%
Bürokaufmann/frau	Anzahl	3	6	2	1	0	0	12
	% innerhalb von Berufsgruppen	25,0%	50,0%	16,7%	8,3%	,0%	,0%	100,0%
Berufskraftfahrer, Binnenschiffer	Anzahl	1	1	1	2	2	0	7
	% innerhalb von Berufsgruppen	14,3%	14,3%	14,3%	28,6%	28,6%	,0%	100,0%
Bankkaufmann/frau	Anzahl	4	0	0	1	0	0	5
	% innerhalb von Berufsgruppen	80,0%	,0%	,0%	20,0%	,0%	,0%	100,0%
ElektronikerIn	Anzahl	0	1	2	0	1	0	4
	% innerhalb von Berufsgruppen	,0%	25,0%	50,0%	,0%	25,0%	,0%	100,0%
MechatronikerIn	Anzahl	0	2	1	1	0	0	4
	% innerhalb von Berufsgruppen	,0%	50,0%	25,0%	25,0%	,0%	,0%	100,0%
Sonstige	Anzahl	16	16	6	12	8	3	61
	% innerhalb von Berufsgruppen	26,2%	26,2%	9,9%	19,7%	13,1%	4,9%	100,0%
Gesamt	Anzahl	56	71	15	37	19	10	208
	% innerhalb von Berufsgruppen	26,9%	34,1%	7,2%	17,8%	9,2%	4,8%	100,0%

Anlage 2: „Von wem ging die Initiative für den Abbruch aus? (Aussage Auszubildende gemäß Berufsgruppe)“

Berufsgruppen		Von welcher Seite ging dabei die Initiative aus?				Gesamt
		von meiner Seite	von Seiten des Betriebs	von beiden Seiten	k. A.	
Gastronomie	Anzahl	25	10	8	0	43
	% innerhalb von Berufsgruppen	58,1%	23,3%	18,6%	,0%	100,0%
Industrie-, Groß- und Außenhandelskaufmann	Anzahl	16	8	3	0	27
	% innerhalb von Berufsgruppen	59,3%	29,6%	11,1%	,0%	100,0%
Bürokaufmann/frau	Anzahl	7	4	6	0	17
	% innerhalb von Berufsgruppen	41,2%	23,5%	35,3%	,0%	100,0%
Bankkaufmann/frau	Anzahl	8	0	1	0	9
	% innerhalb von Berufsgruppen	88,9%	,0%	11,1%	,0%	100,0%
Einzelhandelskaufmann/frau, VerkäuferIn	Anzahl	10	12	3	0	25
	% innerhalb von Berufsgruppen	40,0%	48,0%	12,0%	,0%	100,0%
MechanikerIn	Anzahl	4	1	3	0	8
	% innerhalb von Berufsgruppen	50,0%	12,5%	37,5%	,0%	100,0%
ElektronikerIn	Anzahl	1	1	1	0	3
	% innerhalb von Berufsgruppen	33,3%	33,3%	33,3%	,0%	100,0%
BerufskraftfahrerIn	Anzahl	1	0	1	0	2
	% innerhalb von Berufsgruppen	50,0%	,0%	50,0%	,0%	100,0%
Sonstige	Anzahl	10	5	6	0	21
	% innerhalb von Berufsgruppen	47,6%	23,8%	28,6%	,0%	100,0%
k. A.	Anzahl	2	0	0	2	4
	% innerhalb von Berufsgruppen	50,0%	,0%	,0%	50,0%	100,0%
Gesamt	Anzahl	84	41	32	2	159
	% innerhalb von Berufsgruppen	52,8%	25,8%	20,1%	1,3%	100,0%

Anlage 3a: Zeitpunkt der Lösung gemäß Berufsgruppen (Aussage Auszubildende)

Berufsgruppen		Wann wurde die Ausbildung gelöst?							Gesamt
		vor Beginn der Ausbildung	in der Probezeit	im 1. Abj. n. Abl. der Probezeit	im 2. Abj.	im 3. Abj.	im 4. Abj.	k. A.	
Gastronomie	Anzahl	0	20	8	13	2	0	0	43
	% von Berufsgruppen	,0%	46,5%	18,6%	30,2%	4,7%	,0%	,0%	100,0%
Industrie-, Groß- und Außenhandelskaufmann	Anzahl	0	7	11	6	3	0	0	27
	% von Berufsgruppen	,0%	25,9%	40,7%	22,2%	11,1%	,0%	,0%	100,0%
Bürokaufmann/frau	Anzahl	0	7	5	4	1	0	0	17
	% von Berufsgruppen	,0%	41,2%	29,4%	23,5%	5,9%	,0%	,0%	100,0%
Bankkaufmann/frau	Anzahl	1	3	3	2	0	0	0	9
	% von Berufsgruppen	11,1%	33,3%	33,3%	22,2%	,0%	,0%	,0%	100,0%
Einzelhandelskaufmann/frau, VerkäuferIn	Anzahl	1	13	7	3	1	0	0	25
	% von Berufsgruppen	4,0%	52,0%	28,0%	12,0%	4,0%	,0%	,0%	100,0%
MechanikerIn	Anzahl	0	3	3	1	1	0	0	8
	% von Berufsgruppen	,0%	37,5%	37,5%	12,5%	12,5%	,0%	,0%	100,0%
ElektronikerIn	Anzahl	1	0	0	1	1	0	0	3
	% von Berufsgruppen	33,3%	,0%	,0%	33,3%	33,3%	,0%	,0%	100,0%
BerufskraftfahrerIn	Anzahl	0	1	1	0	0	0	0	2
	% von Berufsgruppen	,0%	50,0%	50,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
Sonstige	Anzahl	2	6	7	4	1	1	0	21
	% von Berufsgruppen	9,5%	28,6%	33,3%	19,0%	4,8%	4,8%	,0%	100,0%
k. A.	Anzahl	0	0	2	0	1	0	1	4
	% von Berufsgruppen	,0%	,0%	50,0%	,0%	25,0%	,0%	25,0%	100,0%
Gesamt	Anzahl	5	60	47	34	11	1	1	159
	% von Berufsgruppen	3,1%	37,7%	29,6%	21,4%	6,9%	,6%	,6%	100,0%

Anlage 3b: Zeitpunkt der Lösung gemäß Berufsgruppen (Aussage Ausbilder)

Berufsgruppen		Wann wurde der Ausbildungsvertrag gelöst?							
		vor Beginn der Ausbildung	In der Probezeit	im 1. Abj. n Abl. der Probezeit	im 2. Abj.	im 3. Abj.	im 4. Abj.	k. A.	Gesamt
Gastronomie	Anzahl	2	21	13	7	2	1	2	48
	% von Berufsgruppen	4,2%	43,8%	27,1%	14,6%	4,2%	2,1%	4,2%	100,0%
Kaufmann/frau Groß- und Außenhandel, Industrie u.ä.	Anzahl	2	9	6	8	1	0	1	27
	% von Berufsgruppen	7,4%	33,3%	22,2%	29,6%	3,7%	,0%	3,7%	100,0%
Bankkaufmann/frau u.ä.	Anzahl	1	2	1	1	0	0	0	5
	% von Berufsgruppen	20,0%	40,0%	20,0%	20,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
Bürokaufmann/frau u.ä.	Anzahl	1	5	5	1	0	0	0	12
	% von Berufsgruppen	8,3%	41,7%	41,7%	8,3%	,0%	,0%	,0%	100,0%
VerkäuferIn, Einzelhandelskaufmann/frau	Anzahl	0	8	9	3	4	0	0	24
	% von Berufsgruppen	,0%	33,3%	37,5%	12,5%	16,7%	,0%	,0%	100,0%
ElektronikerIn	Anzahl	1	0	2	1	0	0	0	4
	% von Berufsgruppen	25,0%	,0%	50,0%	25,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
MechanikerIn	Anzahl	0	4	4	3	4	1	0	16
	% von Berufsgruppen	,0%	25,0%	25,0%	18,8%	25,0%	6,2%	,0%	100,0%
MechatronikerIn	Anzahl	1	0	0	1	2	0	0	4
	% von Berufsgruppen	25,0%	,0%	,0%	25,0%	50,0%	,0%	,0%	100,0%
Berufskraftfahrer, Binnenschiffer	Anzahl	0	1	3	3	0	0	0	7
	% von Berufsgruppen	,0%	14,3%	42,9%	42,9%	,0%	,0%	,0%	100,0%
Sonstige	Anzahl	2	8	11	9	1	0	0	31
	% von Berufsgruppen	6,5%	25,8%	35,5%	29,0%	3,2%	,0%	,0%	100,0%
Gesamt	Anzahl	10	58	54	37	14	2	3	178
	% von Berufsgruppen	5,6%	32,6%	30,3%	20,8%	7,9%	1,1%	1,7%	100,0%

Anlage 4: Bewerberlage gemäß Berufsgruppen

Berufsgruppen		Gab es genügend Bewerber für die Stelle?		
		Ja	Nein	Gesamt
Gastronomie	Anzahl	22	24	46
	% von Berufsgruppen	47,8%	52,2%	100,0%
Kaufmann/frau Groß- und Außenhandel, Industrie u.ä.	Anzahl	21	5	26
	% von Berufsgruppen	80,8%	19,2%	100,0%
Bankkaufmann/frau u.ä.	Anzahl	2	3	5
	% von Berufsgruppen	40,0%	60,0%	100,0%
Bürokaufmann/frau u.ä.	Anzahl	10	2	12
	% von Berufsgruppen	83,3%	16,7%	100,0%
VerkäuferIn, Einzelhandelskaufmann/frau	Anzahl	16	7	23
	% von Berufsgruppen	69,6%	30,4%	100,0%
ElektronikerIn	Anzahl	2	1	3
	% von Berufsgruppen	66,7%	33,3%	100,0%
MechanikerIn	Anzahl	10	5	15
	% von Berufsgruppen	66,7%	33,3%	100,0%
MechatronikerIn	Anzahl	2	1	3
	% von Berufsgruppen	66,7%	33,3%	100,0%
Berufskraftfahrer, Binnenschiffer	Anzahl	4	3	7
	% von Berufsgruppen	57,1%	42,9%	100,0%
Sonstige	Anzahl	25	4	29
	% von Berufsgruppen	86,2%	13,8%	100,0%
Gesamt	Anzahl	114	55	169
	% von Berufsgruppen	67,5%	32,5%	100,0%

Anlage 5: Abbruchsgründe aus Sicht der Betriebe

Berufsschulbezogen

	Trifft zu		Trifft nicht zu		k. A.	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Unzureichende Leistungen	64	30,8	98	47,1	46	22,1
Unentschuldigtes Fehlen	65	31,3	105	50,5	38	18,3
Unzureichendes Ergebnis in der Zwischenprüfung	24	11,5	124	59,6	60	28,8

Beruflich

	Trifft zu		Trifft nicht zu		k. A.	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Unzureichendes Ergebnis der Zwischenprüfung	24	11,5	124	59,6	60	28,8
Desinteresse an beruflichen Themen	62	29,8	105	50,5	41	19,7
Azubi erwies sich als ungeeignet	69	33,2	101	48,6	38	18,3
Azubi hatte falsche Vorstellungen	75	36,1	90	43,3	43	20,7

Betrieblich

	Trifft zu		Trifft nicht zu		k. A.	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Unzureichende Leistungen im Betrieb	76	36,5	94	45,2	38	18,3
Häufiges unentschuldigtes Fehlen	65	31,3	105	50,5	38	18,3
Probleme zwischen Ausbilder und Azubi	15	7,2	149	71,6	44	21,2
Probleme innerhalb der Gruppe der Azubis	13	6,3	150	72,1	45	21,6
Unzureichende Identifizierung mit dem Betrieb	76	36,5	92	44,2	40	19,2
Mangelnde Integrationsbereitschaft	59	28,4	108	51,9	41	19,7
Eindruck, Azubi passt nicht zu uns	32	15,4	129	62,0	47	22,6
Azubi blieb hinter Erwartungen zurück	91	43,8	78	37,5	39	18,8
Es gab sprachliche Schwierigkeiten	6	2,9	157	75,5	45	21,6
Es gab Verstöße	54	26,0	115	55,3	39	18,8
Konflikte mit Kollegen	23	11,1	140	67,3	45	21,6
Konflikte mit Vorgesetztem	32	15,4	130	62,5	46	22,1
Konflikte mit Azubis	14	6,7	143	68,8	51	24,5
Überforderung	58	27,9	101	48,6	49	23,6
Kein Interesse/Motivation	74	35,6	92	44,2	42	20,2

Persönlich

	Trifft zu		Trifft nicht zu		k. A.	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Familiäre Probleme	75	36,1	84	40,4	49	23,6
Private Probleme	92	44,2	71	34,1	45	21,6
Kulturell bedingte Probleme	1	0,5	162	77,9	45	21,6