Andrea Greilinger



Analyse der Ursachen und Entwicklung von Lösungsansätzen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen in Handwerksbetrieben











sowie die Wirtschaftsministerien der Bundesländer

Andrea Greilinger

Analyse der Ursachen und Entwicklung von Lösungsansätzen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen in Handwerksbetrieben

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

ISBN: 978-3-925397-72-1

Urheberrechtsangabe zum Titelbild: © Robert Kneschke - Fotolia.com

2013

Ludwig-Fröhler-Institut

Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut

I

Vorwort

Aufgrund der demografischen Veränderungen und der damit einhergehenden Bedeutung von Fachkräften ist es für Handwerksbetriebe notwendig, der Personalpolitik eine größere Aufmerksamkeit zu schenken. Gerade die Ausbildung eigener Mitarbeiter und die damit verbundene passgenaue Entwicklung der personellen Gegebenheiten an die betrieblichen Anforderungen stellt dabei einen zentralen Baustein für den Unternehmenserfolg dar.

Doch leider ist gerade das Handwerk im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen häufiger mit Problemen im Rahmen der Ausbildung junger Menschen konfrontiert, die in vielen Fällen bis zur vorzeitigen Vertragslösung führen. Da dies neben hohen Kosten auch mit dem Verlust zukünftiger Humanressourcen für das Handwerk verbunden ist, nimmt sich diese Studie der Frage an, welche Gründe dafür vorliegen, um daraus schließlich abzuleiten, wie Ausbildungsabbrüche in Zukunft verhindert werden können.

Im Rahmen des Projektes wurde eine Felduntersuchung mit einem schriftlichen Fragebogen durchgeführt. Als Projektpartner stellte die Handwerkskammer für München und Oberbayern freundlicherweise die Adressdaten von Betrieben sowie zugehörigen Auszubildenden aus ihrem Kammerbezirk zur Verfügung, die in den Jahren 2009, 2010 und 2011 von einem Ausbildungsabbruch betroffen waren. Dabei war es wichtig, beide Vertragsparteien zu befragen, um ein umfassendes Bild der damaligen Problemsituation zu erhalten und entsprechende Interventionsmöglichkeiten für Handwerkskammern zu analysieren und zu diskutieren.

Zum Gelingen des Projekts trugen wesentlich Dr. Lothar Semper und Christian Gohlisch bei, denen ich für die wertvolle Unterstützung und stets gute Zusammenarbeit herzlich danken möchte.

München, im April 2013

Prof. Dr. Gunther Friedl

Leiter des Ludwig-Fröhler-Instituts für Handwerkswissenschaften

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	IV
Abbildungsverzeichnis, Abkürzungsverzeichnis	VII
Management Summary	1
1 Einleitung	4
1.1 Ausbildungssituation im Handwerk	4
1.2 Zielsetzung der Studie	6
2 Theoretische Umrahmung des Forschungsgebietes	8
2.1 Duales System der Berufsausbildung	8
2.2 Besonderheiten der dualen Ausbildung im Handwerk	11
2.3 Ausbildungsabbruch und seine Folgen	13
3 Aufarbeitung bisheriger Forschungsarbeiten im Hinblick auf die	
Fragebogenkonstruktion	
3.1 Gründe für eine vorzeitige Vertragslösung	
3.1.1 Gründe aus dem Arbeitsumfeld	
3.1.2 Vertragliche Gründe	
3.1.3 Schulische Gründe	
3.1.4 Gründe aus dem persönlichen Umfeld der Jugendlichen	
3.1.5 Gesundheitliche Gründe	
3.2 Maßnahmen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen	
3.2.1 Maßnahmen vor dem Ausbildungsbeginn	
3.2.2 Maßnahmen während der Ausbildung	26
4 Studie zur Ermittlung der Gründe von Ausbildungsabbrüchen sowie	
wirksamer Maßnahmen zur Verhinderung	
4.1 Vorgehen und Design der empirischen Untersuchung	
4.2 Aufbau der Fragebögen	
4.3 Deskriptive Statistik	
4.3.1 Beschreibung der Stichprobe der Ausbildungsbetriebe	
4.3.2 Beschreibung der Stichprobe der ehemaligen Auszubildenden	
4.4 Ergebnisse der Studie	
4.4.1 Formale Beschreibung sowie Umstände des Ausbildungsabbruchs	
4.4.2 Gründe für einen Ausbildungsabbruch	
4.4.2.1 Gründe aus Sicht der Ausbildungsbetriebe	
4.4.2.2 Gründe aus Sicht der ehemaligen Auszubildenden	
4.4.3 Maßnahmen gegen den Ausbildungsabbruch	
4.4.3.1 Maßnahmen nach Angaben der Ausbildungsbetriebe	

4.4.3.2 Maßnahmen nach Angaben der ehemaligen Auszubildenden	67
4.4.4 Rolle der Handwerkskammer bei Ausbildungsabbrüchen	73
5 Fazit und weiterführende Überlegungen	77
Anhang	80
Literaturverzeichnis	03

V VI

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beteiligung der Gewerke an der Befragung (Stichprobe der Betriebe) 3	6
Abbildung 2: Größe der Ausbildungsbetriebe nach der Beschäftigtenzahl (Stichprobe	•
der Betriebe)3	7
Abbildung 3: Verteilung der Ausbildungsabbrüche über die Gewerke (Stichprobe de	r
Auszubildenden)4	0
Abbildung 4: Alter der von einem Ausbildungsabbruch betroffenen Jugendlichen4	1
Abbildung 5: Schulische Vorbildung der von einem Ausbildungsabbruch betroffener	1
Jugendlichen4	.2
Abbildung 6: Gründe für die Berufswahl aus Sicht der Auszubildenden4	4
Abbildung 7: Gründe für die Betriebswahl aus Sicht der Auszubildenden4	.5
Abbildung 8: Für die betriebliche Ausbildung verantwortliche Personen4	6
Abbildung 9: Initiator der Vertragslösung4	.7
Abbildung 10: Zeit bis zum Ausbildungsabbruch4	8
Abbildung 11: Zeitpunkt der vorzeitigen Vertragslösung4	.9
Abbildung 12: Relevanz betrieblicher Gründe für den Ausbildungsabbruch	
(Stichprobe der Betriebe)5	2
Abbildung 13: Relevanz vertraglicher Gründe für den Ausbildungsabbruch	
(Stichprobe der Betriebe)5	3
Abbildung 14:Relevanz schulischer Gründe für den Ausbildungsabbruch (Stichprobe	•
der Betriebe)5	4
Abbildung 15: Relevanz persönlicher Gründe für den Ausbildungsabbruch	
(Stichprobe der Betriebe)5	5
Abbildung 16: Relevanz gesundheitlicher Gründe für den Ausbildungsabbruch	
(Stichprobe der Betriebe)5	6
Abbildung 17: Relevanz betrieblicher Gründe für den Ausbildungsabbruch	
(Stichprobe der Auszubildenden)5	7
Abbildung 18: Relevanz vertraglicher Gründe für den Ausbildungsabbruch	
(Stichprobe der Auszubildenden)5	
Abbildung 19: Relevanz schulischer Gründe für den Ausbildungsabbruch (Stichprob	
der Auszubildenden)5	9
Abbildung 20: Relevanz persönlicher Gründe für den Ausbildungsabbruch	
(Stichprobe der Auszubildenden)6	0
Abbildung 21: Relevanz gesundheitlicher Gründe für den Ausbildungsabbruch	
(Stichprobe der Auszubildenden)6	1

Abbildung 22:	Wichtige Maßnahmen vor Ausbildungsbeginn (Stichprobe der	
	Betriebe)	63
Abbildung 23:	Maßnahmen der Kategorie "Gespräche" (Stichprobe der Betriebe)	64
Abbildung 24:	Maßnahmen der Kategorie "Nachhilfe" (Stichprobe der Betriebe)	65
Abbildung 25:	Disziplinarische Maßnahmen (Stichprobe der Betriebe)	66
Abbildung 26:	Weitere Maßnahmen (Stichprobe der Betriebe)	67
Abbildung 27:	Wichtige Maßnahmen vor Ausbildungsbeginn (Stichprobe der	
	Auszubildenden)	68
Abbildung 28:	Maßnahmen der Kategorie "Gespräche" (Stichprobe der	
	Auszubildenden)	69
Abbildung 29:	Maßnahmen der Kategorie "Nachhilfe" (Stichprobe der	
	Auszubildenden)	70
Abbildung 30:	Disziplinarische Maßnahmen (Stichprobe der Auszubildenden)	71
Abbildung 31:	Weitere Maßnahmen (Stichprobe der Auszubildenden)	72

Abkürzungsverzeichnis

BBiG - Berufsbildungsgesetz

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung

BMBF - Bundesministerium für Bildung und Forschung

ZDH - Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.

VII

Management Summary

Im dualen Berufsbildungssystem werden jedes Jahr zahlreiche Ausbildungsverhältnisse vorzeitig gelöst. Mit einer im Vergleich überdurchschnittlich hohen Drop-Out-Quote ist das Handwerk allerdings besonders von Ausbildungsabbrüchen betroffen. In Anbetracht tendenziell rückläufiger Schulabsolventenzahlen und eines drohenden Fachkräftemangels stellt dies die Betriebe vor ein Spannungsfeld mit Handlungsbedarf.

Im Falle von Unstimmigkeiten oder eines sich ankündigenden Ausbildungsabbruchs haben Betriebe sowie Auszubildende die Möglichkeit, auf Unterstützungsleistungen von Handwerkskammern zurückzugreifen. Beispielsweise versuchen die sog. Ausbildungsberater intervenierend einzugreifen, um zwischen den Parteien zu schlichten und den Fortbestand des Ausbildungsverhältnisses zu sichern. In Zusammenhang mit diesem Betätigungsfeld entstehen für die Kammern allerdings auch zahlreiche Fragen, die diese Untersuchung zu klären versucht.

Da sich nur ein Teil der Betriebe bzw. der Auszubildenden bei einem zu befürchtenden Ausbildungsabbruch an die Handwerkskammer wendet, ist meist nur anhand von Einzelfällen bekannt, woran die Ausbildungsverhältnisse scheitern. Mit dieser empirischen Untersuchung soll deshalb anhand einer großen Stichprobe von betroffenen Betrieben und ehemaligen Auszubildenden überprüft werden, was in der Breite die Hauptgründe für die vorzeitigen Vertragslösungen sind. Weiterhin soll geklärt werden, ob und mit welcher Unterstützungsleistung es Handwerkskammern bestmöglich schaffen, gegen Ausbildungsabbrüche vorzugehen.

Zusammenfassend lässt sich in der Gegenüberstellung der Angaben der befragten Betriebe sowie der befragten Auszubildenden dieser Studie festhalten, dass sich sehr deutliche Unterschiede in der Wahrnehmung zeigen, welche **Faktoren zur Lösung des Ausbildungsverhältnisses** geführt haben. Während die betrieblichen Ausbildungsverantwortlichen eher Abbruchsursachen nennen, die die ehemaligen Auszubildenden "belasten", sehen die Jugendlichen die Ursachen für den Abbruch eher in Missständen, die betrieblicherseits vorliegen.

Aus **Sicht der Betriebe** kam es wegen unzureichender betrieblicher sowie schulischer Leistungen, unentschuldigten Fehlzeiten, Unpünktlichkeit, fehlender Motivation, familiärer Probleme und falschen Berufsvorstellungen der Jugendlichen zum Ausbildungsabbruch.

Die Hauptursachen, die die **ehemaligen Auszubildenden** anführen, sind belastende Betriebsklimata (Konflikte mit Kollegen, nicht ausreichende Kommunikation, Mobbing) sowie übertragene Tätigkeiten und Umstände, unter denen diese Tätigkeiten erledigt werden sollen (vorwiegend Routinetätigkeiten, Zeit- und Leistungsdruck, häufig ausbildungsfremde Aufgaben, häufige und/oder unbezahlte Überstunden). Zudem kamen viele Abbrüche zustande, weil es sich bei der ergriffenen Ausbildung lediglich um die "Second-best"-Option der Jugendlichen handelte. Da die Jugendlichen keine Möglichkeiten hatten, den Wunschberuf zu ergreifen, wurde die jeweilige Ausbildung als Übergangslösung angetreten, bis sich weitere Chancen auftaten.

Im Hinblick auf die Möglichkeiten zur Abwendung von vorzeitigen Vertragslösungen kann anhand der Studie abgeleitet werden, dass Betriebe sich bereits vor dem Ausbildungsbeginn eine Verbesserung der sozialen Kompetenzen der Jugendlichen und ihrer schulischen Vorkenntnisse wünschen. Zudem sehen sie die Jugendlichen in der Pflicht, sich im Vorfeld intensiver mit den Rahmenbedingungen sowie Anforderungen während einer Ausbildung auseinanderzusetzen und entsprechend zu klären, welchen Beruf sie für sich wollen. Dies kann ihrer Meinung nach am besten im Rahmen der schulischen Berufsorientierung und im Kontakt mit Ausbildungsbetrieben geschehen.

Im Gegensatz dazu sind die befragten Auszubildenden der Ansicht, dass mehr Informationen über den Ausbildungsbetrieb sowie die Anforderungen und Tätigkeiten im Ausbildungsberuf vor dem Ausbildungsbeginn hilfreich zur Vorbeugung von Ausbildungsabbrüchen sind. Aus diesem Ergebnis der Befragung kann abgeleitet werden, dass einerseits die Schulen und Eltern in der Pflicht sind, zukünftig ihrem Bildungs- bzw. Erziehungsauftrag besser nachzukommen, anderseits natürlich aber auch Ausbildungsbetriebe und Jugendliche selbst. Um sich gegenseitig kennenzulernen, sollte jedem Vertragsschluss daher mindestens ein Praktikum bzw. ein Probearbeiten vorausgehen.

Während der Ausbildung versuchen die meisten Ausbilder in erster Linie über klärende Gespräche mit allen am Ausbildungsprozess Beteiligten sowie den Eltern der betroffenen Jugendlichen in Kontakt zu treten. Dabei erteilen viele auch mündliche Abmahnungen oder bieten diverse Nachhilfemaßnahmen an. Außerdem versuchen sie, mehr Aufmerksamkeit und Verständnis für die Jugendlichen aufzubringen und dadurch die Problemsituation zu entschärfen. Wohingegen ihre eingesetzten Maßnahmen ihrer eigenen Meinung nach nicht in 100 Prozent der Fälle die erhoffte Wirkung zeigten und weshalb sie diese nicht immer in gleichem Maße als sinnvoll einstuften, sind dies genau die Maßnahmen, die sich die Jugendlichen

noch deutlicher gewünscht hätten. Sie geben nämlich an, dass ihnen in ihren Fällen gerade mehr Aufmerksamkeit und Verständnis sowie Lob und Anerkennung wichtig gewesen wäre. Dabei prangern sie an, dass dies von den Betrieben zu wenig gezeigt wurde. Zudem wünschten sie sich damals eine Verbesserung der Ausbildungsqualität. Als sehr sinnvoll stufen sie offene Aussprachen und das Hinzuziehen der Eltern und des Partners sowie von Kollegen und Berufsschullehrern ein. Im Hinblick auf die Arbeit von Handwerkskammern zeigte sich in beiden Stichproben eine große Nachfrage: Obwohl lediglich 13 Prozent der befragten Azubis und acht Prozent der befragten Betriebe während der Konfliktsituation den Kontakt zu den Ausbildungsberatern suchten, hätten 35 bzw. 17 Prozent dies im Nachhinein für nützlich erachtet. Auch im Bereich des Anbietens von Schulungen zum Thema Konfliktbewältigung, der Weiterbildung von Ausbildern und im Bereich der Mediation besteht großes Potential für die Kammern, den Betrieben sowie Jugendlichen zu einer Verbesserung der Ausbildungssituation zu verhelfen.

Insgesamt wird aus den Ergebnissen auch deutlich, dass Ausbildungsabbrüche nur durch eine entsprechende Selbstreflexion und ein gegenseitiges aufeinander Zugehen verhindert werden können: Während sich Jugendliche häufig ihres eigenen Beitrages zur Entstehung der kritischen Situation nicht bewusst sind, müssten sie sich ihre eigenen Fehler eingestehen. Handwerksbetriebe sollten ihrerseits abwägen, inwiefern sie den Jugendlichen mehr Entgegenkommen zeigen können, ohne den Betriebsprozess und das Betriebsklima zu gefährden. Ferner müssen sie die Ausbildung von Jugendlichen verstärkt als zentrale Aufgabe verstehen, sodass die Jugendlichen nicht im Betriebsprozess, den Aufträgen und sonstigen Erfordernissen untergehen.

1 Einleitung

1.1 Ausbildungssituation im Handwerk

Unter anderem aufgrund seiner hohen **Ausbildungsleistung** besitzt das Handwerk seit jeher eine große volkswirtschaftliche Bedeutung.¹ Mit rund 155.000 neuen Ausbildungsverträgen entfielen im Jahr 2011 über ein Viertel (27,2 Prozent) aller Ausbildungsplätze auf das Handwerk.² Sieht man dies in der historischen Entwicklung, so zeigt sich allerdings ein **rückläufiger Trend**. "Noch Mitte der 1990er-Jahre wurde ein deutlich höherer Anteil aller Ausbildungsverträge im Handwerksbereich gemeldet (1995: 38,3 %"³ bei rund 219.000 neuen Ausbildungsverträgen⁴).

Dieser Trend hat unterschiedliche Gründe. Ein Auslöser liegt in der **Verschiebung der Wirtschaftsstruktur** hin zum tertiären Sektor mit seinen Dienstleistungs- und Wissensberufen. Während das Ausbildungsplatzangebot in den Dienstleistungs- und den produzierenden Berufen mit je 300.000 Stellen vor 20 Jahren noch gleichauf lag, ist das Angebot im Dienstleistungssektor im Jahr 2009 (330.000 Stellen) aktuell um 110.000 angebotene Stellen größer als das des produzierenden Gewerbes (220.000 Stellen), zu dem das Handwerk zählt.⁵

Ein weiterer Grund für die rückläufige Ausbildungsleistung liegt sicherlich darin, dass Handwerksbetriebe immer schwieriger geeignete und – entsprechend ihres Ausbildungsplatzangebotes – ausreichend viele Auszubildende finden. Über alle Wirtschaftsbereiche hinweg blieben in 2010 ca. 19.000 und in 2011 ca. 30.000 **Ausbildungsplätze unbesetzt**⁶, davon entfielen in 2010 ca. 10.000⁷ und in 2011 ca. 20.000⁸ auf das Handwerk.

Die Ursachen dafür, dass der Anteil an unbesetzten Ausbildungsplätzen im Vergleich zu den restlichen Wirtschaftszweigen überproportional groß ist, sind vielschichtig. Eine mögliche Teilerklärung könnte aus der Forsa-Umfrage im Auftrag des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) hervorgehen. Demnach gaben 65 Prozent der befragten Jugendlichen zwischen 14 und 18 Jahren im Jahr

¹ Vgl. Glasl (2007), S. 670.

² Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2012), S. 32.

³ Vgl. ebd., S. 32.

⁴ Vgl. ebd., S. 34.

⁵ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2011), S. 20 - 21, 139.

⁶ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2012), S. 12.

⁷ Vgl. ZDH (2010).

⁸ Vgl. von Borstel (2011).

2008 (2009: 70 Prozent) an, dass sie das soziale Ansehen des Handwerks als gering einschätzen. Weitere 48 Prozent stuften die **Attraktivität des Handwerks als Arbeitgeber** als gering oder als gar nicht attraktiv ein. Dabei zeigte sich über alle Altersklassen hinweg die geringe Bekanntheit handwerklicher Berufe. Schreiner (67 Prozent), Maurer (50 Prozent) und Maler (36 Prozent) gehören noch zu den bekannten Berufen, darüber hinaus konnten die Befragten kaum weitere Berufe nennen. Neben dem Attraktivitätsproblem könnte also auch noch ein **Informationsproblem** vorliegen. Im Rahmen derselben Untersuchung im Jahr 2011 existierte bei lediglich 24 Prozent der Jugendlichen der Wunsch, wenn möglich am liebsten im Handwerk eine Ausbildung zu absolvieren.

Sieht man diese Ergebnisse zusätzlich vor dem Hintergrund des **demografischen Wandels**, so entsteht dringender Handlungsbedarf dahingehend, die sich zahlenmäßig verkappenden Schulabsolventen für handwerkliche Tätigkeiten und handwerkliche Arbeitgeber zu begeistern. Gab es 2009 noch rund 880.000 Absolventen allgemeinbildender Schulen, so sind für das Jahr 2025 lediglich noch 725.000 Schulabgänger prognostiziert. Gerade in den für das Handwerk wichtigen Absolventengruppen der Mittel- und Realschüler werden sich bis 2025 Rückgänge von ca. 33 Prozent (Absolventen mit Mittelschulabschluss; Absolventen ohne Abschluss: Rückgang um ca. 22 Prozent) bzw. ca. 19 Prozent (Absolventen mit Realschulabschluss) ergeben. ¹¹

Durch diese Entwicklung stehen die Handwerksbetriebe noch stärker in Konkurrenz zu Arbeitgebern aus anderen Wirtschaftszweigen, wenn es darum geht, Auszubildende zu gewinnen. Können Auszubildende gewonnen werden, steigt die Bedeutung dieser Ausbildungsverhältnisse für die Betriebe im Hinblick auf die Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs. Deshalb wird es für Handwerksbetriebe immer wichtiger, die Ausbildungsqualität hoch zu halten, im möglichen Rahmen auch auf die Bedürfnisse der Auszubildenden einzugehen und bei aufkommenden Konflikten rasch an einer Problemlösung zu arbeiten, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden.

Diese Erfordernis spiegelt sich allerdings bislang noch nicht in den Zahlen wider – vielmehr ist das Handwerk überdurchschnittlich häufig von Ausbildungsabbrüchen betroffen. Im Jahr 2010 wurden **bundesweit über alle Wirtschaftsbereiche hin-**

⁹ Vgl. ZDH (2010a); ZDH (2011).

weg ca. 142.000 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Dies entspricht einer Vertragslösungsquote von 23 Prozent (2009: 22,1 Prozent). ¹² In anderen Veröffentlichungen fällt die berechnete Quote mit ca. 25 Prozent teils noch höher aus. ¹³ In diesem Zusammenhang ist allerdings zu beachten, dass die Auflösung eines Ausbildungsvertrags nicht unbedingt tatsächlich mit einem Abbruch der Berufsausbildung einhergeht, beispielsweise im Falle eines Betriebs- oder Berufswechsels. Da dies in den veröffentlichten Statistiken allerdings nicht herausgerechnet wurde, überschätzten diese die tatsächliche Anzahl an Ausbildungsabbrüchen. Dabei ist auch die mit 28,6 Prozent ermittelte Lösungsquote in den Berufen des Handwerks überschätzt. Dennoch zeigt sich mit ihr die im Bundesdurchschnitt und auch im Vergleich zu allen anderen Wirtschaftsbereichen höchste Lösungsquote. ¹⁴

1.2 Zielsetzung der Studie

Im Hinblick auf die aufgezeigten Problemfelder, denen das Handwerk im Bereich der Berufsausbildung derzeit gegenübersteht, richtet diese Studie den Fokus auf den Teilbereich der Ausbildungsabbrüche. Die Erforschung dieses Themengebiets kann zu Erkenntnissen und Lösungsvorschlägen verhelfen, die das Handwerk bei der Verbesserung seiner Ausbildungssituation derzeit am dringlichsten benötigt. Zum einen kann durch die Verringerung der Drop-Out-Quote ein Signal nach außen bezüglich der wahrgenommenen Arbeitgeberattraktivität des Handwerks während der Ausbildung gesetzt werden. Zum anderen ist es auch auf der Ebene einzelner Betriebe essentiell, bereits gewonnene Azubis während der Ausbildung zu halten, um dadurch weitere Such- oder Einarbeitungskosten zu vermeiden.

Im Falle von Unstimmigkeiten oder eines sich ankündigenden Ausbildungsabbruchs haben Betriebe sowie Auszubildende die Möglichkeit, auf **Unterstützungsleistungen von Handwerkskammern** zurückzugreifen. Beispielsweise versuchen die sog. Ausbildungsberater intervenierend einzugreifen, um zwischen den Parteien zu schlichten und den Fortbestand des Ausbildungsverhältnisses zu sichern. In Zusammenhang mit diesem Betätigungsfeld entstehen für die Kammern allerdings auch zahlreiche Fragen, die diese Untersuchung zu klären versucht.

¹⁰ Vgl. ZDH (2011).

¹¹ Vgl. Kultusministerkonferenz (2011), S. 68, 70, 72, 74.

¹² Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2012), S. 168.

¹³ Vgl. Statistisches Bundesamt (2011a), S. 22.

¹⁴ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2012), S. 167 - 168.

Da sich nur ein Teil der Betriebe bzw. der Auszubildenden bei einem zu befürchtenden Ausbildungsabbruch an die Handwerkskammer wendet, ist meist nur anhand von Einzelfällen bekannt, woran die Ausbildungsverhältnisse scheitern. Mit dieser empirischen Untersuchung soll deshalb anhand einer großen Stichprobe von betroffenen Betrieben und ehemaligen Auszubildenden¹⁵ überprüft werden,

- welche Hauptgründe in der Breite für die vorzeitigen Vertragslösungen verantwortlich sind,
- welche Frühindikatoren es für Ausbildungsabbrüche gibt,
- welche Maßnahmen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen eingesetzt werden und wie diese fruchten,
- ob und mit welcher Unterstützungsleistung es Handwerkskammern bestmöglich schaffen, gegen Ausbildungsabbrüche vorzugehen und
- welche Zeitspanne zur Intervention bleibt, d. h. wie schnell sich Ausbildungsabbrüche vollziehen.

2 Theoretische Umrahmung des Forschungsgebietes

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Problem der vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverträgen in Handwerksbetrieben. Da Handwerksberufe in Kombination aus schulischer und betrieblicher Unterweisung erlernt werden, soll im Folgenden zunächst auf das für Deutschland so charakteristische System der dualen Ausbildung mit dessen Aufbau und Rahmenbedingungen eingegangen werden. Um das Forschungsgebiet weiter einzugrenzen, soll auch auf die Besonderheiten einer dualen Ausbildung in Betrieben des Handwerks eingegangen werden. Schließlich wird der Blick auf die Folgen von Ausbildungsabbrüchen gerichtet, die für den Ausbildungsmarkt, die Betriebe und die Jugendlichen entstehen.

2.1 Duales System der Berufsausbildung

Das deutsche Berufsbildungssystem lässt sich in drei große Sektoren gliedern, die sich in ihren institutionellen Ordnungen unterscheiden und verschiedene Ziele verfolgen: Das duale System, in dem eine betriebliche Ausbildung durch einen Unterricht in einer Berufsschule begleitet wird, das Schulberufssystem, in dem die Ausbildung für einen Beruf in vollzeitschulischer Form erfolgt (begleitet von Vor-, Zwischen- oder Nachpraktika) und schließlich das Übergangssystem, das im Gegensatz zu den beiden anderen Sektoren zu keinem vollqualifizierenden Abschluss führt, sondern durch Berufsorientierungs-, Berufsvorbereitungs- und/oder Teilqualifizierungsmaßnahmen einen Übergang in eine Ausbildung des dualen oder des Schulberufssystems ermöglicht.¹⁶

Dabei unterscheidet sich das duale Berufsbildungssystem in Deutschland wesentlich von fast allen anderen europäischen Berufsbildungssystemen: Deutschland verfügt über eine Tradition des Lernens durch Arbeit, während in anderen Staaten der Europäischen Union das Berufsbildungssystem durch ein Schulmodell gekennzeichnet ist, bei dem die Ausbildung in staatlich regulierten Schulen durchgeführt wird. 17 Insgesamt gesehen nimmt die duale Ausbildung im deutschen Bildungssystem eine hohe Stellung ein: Nach Angaben des Bundesministeriums für

¹⁵ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Wenn beispielsweise von "dem Auszubildenden" gesprochen wird, beinhaltet dies selbstverständlich auch weibliche Auszubildende.

¹⁶ Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010), S. 95; Baethge / Solga / Wieck (2007), S. 13 -

¹⁷ Vgl. Baethge / Solga / Wieck (2007), S. 15.

Bildung und Forschung wählen ca. 65 Prozent der Schulabgänger eines Jahrgangs diese Ausbildungsform, um einen Beruf zu erlernen. 18

Die **politische Steuerung und Kontrolle** der dualen Berufsausbildung liegt in der gemeinsamen Verantwortung von Bundesregierung, Ländern und Wirtschaft. Getroffene Entscheidungen werden von den Beteiligten in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen in die Praxis umgesetzt. Als verbindlicher bundesrechtlicher Rahmen für Handlungen im Bereich der Aus- und Fortbildung dient das Berufsbildungsgesetz (BBiG).

Um zu sichern, dass die jeweilige Ausbildung bundesweit auf gleichem bzw. vergleichbarem Niveau durchgeführt und geprüft wird, hat die Bundesregierung eine einheitliche **Ausbildungsordnung als Grundlage für alle Ausbildungsberufe** erlassen. Diese Ordnung regelt vor allem die staatliche Anerkennung des Berufs, die Berufsbezeichnung, berufliche Mindestanforderungen, den Ausbildungsrahmenplan (Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung), die Ausbildungsdauer sowie die Prüfungsanforderungen.¹⁹

Eine sehr wichtige Aufgabe bei der Überwachung und Organisation der dualen Ausbildung wird den Selbstverantwortungsorganen der Wirtschaft – den Kammern – übertragen. In ihrer Kompetenz liegen Aufgaben wie beispielsweise die Überwachung der betrieblichen Ausbildungsverhältnisse, die Feststellung der Eignung von Betrieben und Ausbildern, umfangreiche Beratungen der Auszubildenden bzw. der Betriebe sowie die Registrierung der Ausbildungsverhältnisse. Zudem organisieren und führen sie Prüfungen durch oder stellen Prüfungsbzw. Abschlusszeugnisse aus. Somit dienen die Handwerkskammern als Anlaufstelle bei allen wichtigen Ausbildungsangelegenheiten und Problemen für alle am Ausbildungsprozess Beteiligten²⁰ und haben dementsprechend ein großes Interesse, die Gründe von Ausbildungsabbrüchen zu kennen, um ihnen entgegenwirken zu können.

Wie der Name 'duale Ausbildung' bereits verrät, wird die Ausbildung an **zwei** Lernorten – parallel in einem Betrieb und einer Berufsschule – absolviert, wobei in der Regel der **betrieblich-praktische Ausbildungsanteil** mit drei bis vier Tagen

¹⁸ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2010), S. 9; Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2007), S. 38.

pro Woche dominiert. Das bedeutet, dass der Auszubildende von Anfang an sowohl in die technologischen als auch die organisatorischen betrieblichen Arbeitsprozesse eingearbeitet wird. Die Ausbildung in der Berufsschule umfasst schließlich den **fachtheoretischen sowie fachpraktischen Unterricht**, der durch allgemeinbildende Inhalte (u. a. Fremdsprachen, Sozial- und Wirtschaftskunde) ergänzt wird und entweder in Teilzeitform (wöchentlich ein oder zwei Tage) oder in Blockform (zusammengefasst zu mehreren Wochen "am Stück") organisiert wird. Dabei nimmt der berufsbezogene etwa zwei Drittel und der allgemeinbildende Unterricht etwa ein Drittel ein. Die Ausbildung in der Berufsschule unterliegt den Schulaufsichtsbehörden der Bundesländer und den jeweils geltenden Lehrplänen, die wiederum auf dem bundeseinheitlichen Rahmenlehrplan basieren.²¹

Die hohe gesellschaftliche Akzeptanz der dualen Berufsausbildung ist vor allem auf die **vielfältigen Vorteile** sowohl **für die Betriebe** und die Wirtschaft im Allgemeinen als auch **für die Auszubildenden** selbst zurückzuführen. Durch die eigene Ausbildung können Unternehmen ihre Rekrutierungspolitik strategisch steuern und den Fachkräftebedarf langfristig sichern, was sie von den Schwankungen des Arbeits- und Ausbildungsmarktes unabhängig macht. Zudem sparen sich Betriebe bei der Übernahme der Auszubildenden in Festanstellungen die Einarbeitungskosten im Vergleich zur Rekrutierung von externen Fachkräften. Die Auszubildenden sind dabei passgenau für die Betriebsanforderungen qualifiziert und fühlen sich bereits während der Ausbildung mit dem Betrieb verbunden.²² Ein weiterer Vorteil für die Ausbildungsbetriebe ist, dass die Auszubildenden mit Fortschreiten ihrer Ausbildung immer mehr Tätigkeiten übernehmen können und damit wie die anderen Mitarbeiter zur betrieblichen Wertschöpfung beitragen.²³

Die Mehrheit der Jugendlichen zieht die duale Ausbildung allen anderen beruflichen Bildungsformen vor, da sie die persönlichen und beruflichen Vorteile ebenso schätzen. Mit dem Abschluss der Ausbildung erhalten sie ein Zeugnis, das ihre berufliche Qualifikation nachweist und ihnen bundesweit bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt gegenüber anderen Fachkräften aus nicht-betrieblichen Ausbildungsgängen sichert. Außerdem wird der Übergang von der Ausbildung in den Beruf in vielen Fällen dadurch erleichtert, dass die Betriebe ihre Auszubildenden nach dem Abschluss übernehmen. Für die Wahl der dualen Ausbildung spricht auch die Ver-

¹⁹ Vgl. § 25 Abs. 1, 2 BBiG.

²⁰ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2007), S. 23 - 28; Baethge / Solga / Wieck (2007), S. 14.

²¹ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2007), S.37 - 38.

²² Vgl. ebd., S. 21.

²³ Vgl. Deuer (2006), S. 14.

gütung, die den Auszubildenden bereits während ihrer Ausbildung vom Betrieb gezahlt wird und ihnen eine gewisse finanzielle Unabhängigkeit garantiert.²⁴

2.2 Besonderheiten der dualen Ausbildung im Handwerk

Die Unterschiede zwischen den Ausbildungen im dualen System sind groß. So existieren in **industriellen Fertigungsbetrieben** beispielweise häufig separate Ausbildungsabteilungen mit extra dafür abgestellten Ausbildern. Darüber hinaus gibt es dort zusätzlich zum Betriebsrat häufig Jugend- und Auszubildendenvertretungen, die den Auszubildenden in Problemfällen Beratung und Unterstützung anbieten. Aufgrund der geringeren Betriebsgröße von durchschnittlich acht Mitarbeitern je Betrieb²⁵ und der dadurch eingeschränkteren Ressourcenausstattung kann dies von Handwerksbetrieben nur schwer erfüllt werden. Nach Greinert zeichnen die **traditionelle Handwerksausbildung** im Vergleich zu der Ausbildung in industriellen Lehrwerkstätten folgende Merkmale aus:²⁶

- Berufspraktische Qualifikationen werden vor allem während der Arbeit vermittelt.
- Die Ausbildung ist eher betriebsspezifisch, situativ und zufällig.
- Die Ausbildung ist personenabhängig.
- Es werden mehr ausbildungsfremde und Routinearbeiten geleistet.
- Die Ausbildung wird oft von Betriebsmitarbeitern übernommen.
- Die berufstheoretische Ausbildung gehört in den Verantwortungsbereich der Schule.

Um die Ausbildungsqualität jedoch auf höchstem technischen Niveau zu halten und allen Auszubildenden eines Gewerkes, unabhängig von der Ausbildungsleistungsfähigkeit eines einzelnen Handwerksbetriebes, die gleichen Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln, wird die handwerkliche Ausbildung bereits seit Jahren durch die sog. **überbetriebliche Lehrlingsunterweisung** ergänzt. Darunter werden berufsspezifische, praktische Kurse bzw. Unterrichtseinheiten verstanden, die über die gesamte Lehrzeit in den Bildungszentren der Handwerkskammern statt-

finden und die schulische und betriebliche Ausbildung der Jugendlichen komplettieren.²⁷

Handwerksbetriebe blicken vielmals auf eine lange Geschichte zurück, indem sie als Familienbetriebe von einer Generation zur nachfolgenden übergeben werden. Dabei haben sie häufig eine ebenso lange Ausbildungstradition, die der Inhaber, der in vielen Fällen gleichzeitig Meister und Ausbilder ist, fortführt. In den kleineren Betrieben werden dabei nicht nur fachliche Qualifikationen vermittelt, sondern auch Handlungsmuster, Kompetenzen und Erfahrungen weitergegeben, die das Handwerk traditionell charakterisieren. Dazu gehören beispielsweise der Umgang mit Kunden oder die Arbeitsorganisation in flachen Hierarchien. ²⁸

Aber auch auf Seiten der Auszubildenden herrschen andere Bedingungen vor, mit denen die Betriebe umgehen müssen. So sind Handwerksberufe relativ zu anderen Wirtschaftszweigen mit mehr Mittelschulabsolventen oder Jugendlichen ohne Schulabschluss besetzt (2003: ca. 55 Prozent). Im Gegensatz dazu besitzen im Bereich "Industrie und Handel" beispielsweise nur 22 Prozent der Auszubildenden einen Mittelschulabschluss und die Mehrheit die mittlere Reife. ²⁹

Zudem ist das Handwerk über alle Gewerke hinweg noch immer sehr stark männlich dominiert. Im Jahr 2010 waren beispielsweise lediglich ca. 26 Prozent der Auszubildenden weiblich. Für den Handwerkskammerbezirk München und Oberbayern sind dies mit lediglich 22 Prozent weiblichen und fast vier Fünftel (78 Prozent) männlichen Auszubildenden noch deutlichere Zahlen. Innerhalb der einzelnen Handwerksberufe variiert dies jedoch. Je nach Beruf überwiegt dann entweder der Anteil männlicher oder weiblicher Auszubildender. Junge Männer finden dabei v. a. Berufe wie den des Kraftfahrzeugmechatronikers interessant, junge Frauen ergreifen überwiegend Berufe wie den der Friseurin oder Fachverkäuferin. Insofern liegt hier eine deutliche geschlechterspezifische Einmündung in die einzelnen Handwerksberufe vor. Neben den variierenden Berufsinteressen könnte eine Erklärung dafür auch in den körperlich und gesundheitlich unterschiedlich anspruchsvollen Tätigkeiten in den jeweiligen Berufen liegen, die demnach für männliche und weibliche Azubis unterschiedlich geeignet sind. Denn

²⁴ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2007), S. 22.

²⁵ Vgl. Statistisches Bundesamt (2012), S. 11.

²⁶ Vgl. Greinert (1995), S. 57.

²⁷ Vgl. Arbeitsgemeinschaft der bayerischen Handwerkskammern (2013).

²⁸ Vgl. Bühler-Niederberger / König (2006), S. 13.

²⁹ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005), S. 88 - 89.

 ³⁰ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011), S. 22.
 ³¹ Vgl. Handwerkskammer für München und Oberbayern (2011), S. 2.

³² Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011), S. 22, 23.

obwohl immer mehr moderne Werkzeuge eingesetzt werden, gehen trotzdem viele Tätigkeiten in Berufen wie dem Bau- und Metallbereich mit einer hohen körperlichen Anstrengung einher.³³

2.3 Ausbildungsabbruch und seine Folgen

Die Begriffe Vertragslösung und Ausbildungsabbruch beschreiben auf den ersten Blick einen klaren Vorgang und werden daher im Verlauf dieser Untersuchung synonym verwendet: Ein Jugendlicher beginnt eine Ausbildung, löst den Ausbildungsvertrag aber noch während der Ausbildungszeit, ohne an der Abschlussprüfung teilzunehmen und den gewünschten Abschluss zu erlangen.³⁴ So werden die Begriffe im Rahmen dieser Arbeit auch definiert.

Tatsächlich unterscheiden sie sich jedoch. Bei einer **Vertragslösung** ist unbekannt, ob die Ausbildung endgültig abgebrochen wurde oder der betroffene Jugendliche die Ausbildung in einem anderen Betrieb und/oder in einem anderen Beruf fortsetzt bzw. in eine schulische Ausbildung wechselt.³⁵ Zu den sog. **echten Abbrechern** dagegen zählen Jugendliche, die nach dem Ausbildungsabbruch ihre Absicht, einen Beruf zu erlernen, endgültig aufgeben und in das Berufsleben bzw. eine Arbeitslosigkeit übergehen.³⁶ Vertragslösungen sind also keineswegs zwangsläufig endgültige Ausbildungsabbrüche.

Im Rahmen dieser Arbeit wird die Unterscheidung jedoch nicht zugrunde gelegt, da vielmehr von Interesse ist, warum es in den untersuchten Betrieben zur Auflösung der Ausbildungsverhältnisse kam und nicht, ob die betroffenen Jugendlichen mit der Vertragslösung zu einem echten Abbrecher oder lediglich zu einem Wechsler wurden. Denn das Resultat bleibt für die betroffenen Betriebe in jedem Fall gleich: Ein wertvoller Auszubildender geht verloren.

Aber nicht nur für die Betriebe geht ein Abbruch mit **negativen Folgen** einher, sondern auch für den Ausbildungsmarkt und die Jugendlichen selbst. Im Folgenden sollen daher die Effekte für die Betroffenen näher betrachtet werden.

³³ Vgl. Bühler-Niederberger / König (2006), S. 16.

Für den **Ausbildungsmarkt** höchst problematisch sind Ausbildungsabbrüche, infolge derer die betroffenen Betriebe ihre Ausbildungsbereitschaft einstellen. Eine Umfrage im Auftrag des Westdeutschen Handwerkskammertages zeigte beispielsweise, dass kleine Handwerksbetriebe mit bis zu fünf Mitarbeitern nach einer vorzeitigen Vertragslösung zu fast 40 Prozent nicht mehr bereit sind, in Zukunft noch Auszubildende aufzunehmen.³⁷ Diese Betriebe gehen dem Ausbildungsmarkt verloren, dementsprechend sinkt das Angebot an Ausbildungsplätzen, was zu einer Verschlechterung der Angebots-Nachfrage-Relation am Ausbildungsmarkt beiträgt³⁸ und die Gefahr von Jugendarbeitslosigkeit erhöht.

Für die betroffenen **Ausbildungsbetriebe** stellen Ausbildungsabbrüche vor allem erhebliche Kosten dar. Wenn ein Ausbildungsverhältnis scheitert, gelten alle bisher in den Azubi getätigten Investitionen (z. B. für Lehrgänge, Arbeitskleidung, Unterweisung etc.) als "versunken". Das bedeutet, dass keine Möglichkeit mehr besteht, dass der Azubi diese durch produktive Tätigkeit im Unternehmen ausgleicht. Gerade am Anfang der Ausbildung sind die Investitionen in den Azubi höher als die Rückflüsse, die der Azubi durch produktive Arbeit generiert. Das Bundesinstitut für Berufsbildung beziffert diese "Nettokosten" (= Bruttokosten der Berufsausbildung abzüglich die Erträge durch bzw. den Nutzen von der Berufsausbildung) auf ca. 3.600 Euro je Auszubildenden und Ausbildungsjahr.³⁹

Ferner reduziert sich durch den Verlust des Azubis die vorhandene Arbeitskapazität innerhalb des Betriebs und es entsteht zusätzlicher finanzieller Aufwand für die Rekrutierung neuer Auszubildender. Deren Gewinnung stellt das Unternehmen nicht selten vor Probleme. Aus verschiedenen Gründen gelingt es einem Betrieb nicht immer, den frei gewordenen Ausbildungsplatz gleich nach dem Abbruch wiederzubesetzen. Laut den Ergebnissen der EMNID-Studie aus dem Jahr 2001 können nur 15 Prozent der Handwerksbetriebe die frei gewordenen Ausbildungsstellen bereits nach kurzer Zeit neu vergeben.

Auch für **Jugendliche**, die ihr Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet haben bzw. beenden mussten, geht dies mit negativen Konsequenzen einher. Der Ausstieg aus einem bestehenden Ausbildungsverhältnis bedeutet für junge Menschen häufig

³⁴ Vgl. Althoff u. a. (2003), S. 8; Weiß (1982), S. 11.

³⁵ Vgl. Althoff u. a. (2003), S. 7.

³⁶ Vgl. Bohlinger (2002), S. 17; Weiß (1982), S. 11.

³⁷ Vgl. EMNID (2001), S. 91.

³⁸ Vgl. Deuer (2003), S. 20.

³⁹ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2009), S. 1.

⁴⁰ Vgl. Althoff u. a. (2003), S. 5; Weiß (2002), S. 10.

⁴¹ Vgl. EMNID (2001), S. 91.

einen Bruch in ihrer Berufsbiografie, da es nicht jedem gelingt, gleich im Anschluss eine neue Ausbildungsstelle zu finden. Die Zeit für die Umorientierung und Suche nach einem neuen Ausbildungsplatz bzw. einer Arbeitsstelle geht den Jugendlichen verloren und verschiebt ihren Eintritt in die Erwerbstätigkeit nach hinten.⁴²

Können die Jugendlichen nach ihrer Vertragslösung keine Ausbildung mehr absolvieren, sinken ihre Chancen als gering Qualifizierte gegenüber besser qualifizierten bzw. ausgebildeten Arbeitnehmern. In der Folge erhalten sie oftmals Arbeitsplätze, die mit einem höheren Arbeitsplatzrisiko und schlechteren Arbeitsbedingungen behaftet sind und weniger Möglichkeiten bieten, sich weiterzubilden und weiterzuentwickeln.⁴³

Allerdings ist nicht jeder Ausbildungsabbruch vermeidbar, da er in manchen Fällen sogar zur Verbesserung der Situation des Jugendlichen beiträgt. Ist der Jugendliche beispielsweise mit den übertragenen Aufgaben ständig überfordert, leidet an einer durch die Ausbildungstätigkeit ausgelösten Allergie oder erkrankt während der Berufsausbildung, gibt es oftmals keinen anderen Weg, als das Ausbildungsverhältnis aufzugeben. Viele Jugendliche erkennen nach einer gewissen Zeit auch, dass der ergriffene Beruf nicht zu ihnen passt. In solchen Fällen kann die Lösung des Ausbildungsvertrages als Chance zur Neuorientierung betrachtet werden, um schließlich den Wunschberuf zu finden.

Nachdem in diesem Kapitel die Grundlagen im Hinblick auf das Untersuchungsthema erläutert wurden, liegt der Fokus des folgenden Abschnitts darauf, welche Forschungsergebnisse zu Ausbildungsabbrüchen bereits existieren, um mit der vorliegenden Studie auf diesen aufbauen zu können.

3 Aufarbeitung bisheriger Forschungsarbeiten im Hinblick auf die Fragebogenkonstruktion

In dieser Untersuchung werden die Frühindikatoren und Gründe von Ausbildungsabbrüchen ermittelt sowie Maßnahmen zu deren Verhinderung erforscht (vgl. Kapitel 1.2). In diesem Zusammenhang existieren bis dato jeweils einige wenige Forschungsarbeiten, auf denen aufgebaut werden soll, beispielsweise auch im Hinblick auf die Konstruktion des Fragebogens. Im Wesentlichen werden hierfür die EMNID-Studie (2001) aufgrund ihres Fokus auf die Gründe von Ausbildungsabbrüchen im Handwerk und die Expertise des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) (2009) mit neuen Ansätzen zur Verhinderung von Abbrüchen herangezogen. Der Mehrwert dieser Studie liegt dabei in der Gewinnung und Auswertung neu erhobenen Datenmaterials. Letzte empirische Studien in diesem Themengebiet sind bereits zehn Jahre oder älter und müssen daher in ihrer Gültigkeit aufgrund veränderter Werte, Ansichten und Tugenden von Auszubildenden bzw. neuer Ausbildungskulturen in den Betrieben nicht mehr zwangsläufig gültig sein. Zudem erweitert diese Studie die bisherigen Erkenntnisse, indem explizit auf die Möglichkeiten von Handwerkskammern bei der Intervention in gefährdete Ausbildungsverhältnisse eingegangen wird.

Im Folgenden werden die bisherigen Erkenntnisse innerhalb des Forschungsgebietes aufgearbeitet und in je einen Fragebogen für die betroffenen Betriebe die betroffenen Auszubildenden zusammengeführt.

3.1 Gründe für eine vorzeitige Vertragslösung

Die Vielzahl von Motiven und Gründen, die sowohl seitens eines Auszubildenden als auch auf Wunsch eines Betriebes zu einem Ausbildungsabbruch führen können, ergeben die Notwendigkeit einer Systematisierung. Dabei lassen sich die Gründe für einen Ausbildungsabbruch in **fünf Kategorien** gliedern: **Betriebliche, vertragliche, schulische, persönliche und gesundheitliche Gründe**. Meist ist nicht nur ein bestimmter Grund aus einer der Kategorien für die Lösung des Ausbildungsverhältnisses verantwortlich, sondern mehrere negative Aspekte gleichzeitig, die innerhalb einer bestimmten Zeitspanne auftreten und schließlich in den Konflikt münden. Dies bestätigen auch die Ergebnisse der EMNID-Studie, wonach lediglich

⁴² Vgl. Deuer (2006), S. 9.

⁴³ Vgl. Solga (2002), S. 476 - 478.

⁴⁴ Vgl. Weiß (1982), S. 125; Vock (2000), S. 7 - 9; Faßmann / Funk (1997), S. 25.

⁴⁵ Vgl. Deuer (2006), S. 10.

 $^{^{\}rm 46}$ Vgl. EMNID (2001), S. 28; Bundesministerium für Bildung und Forschung (2009), S. 13.

17 Prozent aller befragten Jugendlichen für den Ausbildungsabbruch Gründe aus nur einer möglichen Antwortkategorie (beruflich, persönlich oder schulisch) anführen. Dagegen griffen mehr als ein Drittel der Jugendlichen (36 Prozent) gleichzeitig auf Gründe aus allen Bereichen zurück.⁴⁷ Welche Einzelaspekte nun innerhalb der oben genannten fünf Kategorien einen möglichen Auslöser für einen Ausbildungsabbruch darstellen können, wird nachfolgend anhand der Literatur hergeleitet.

3.1.1 Gründe aus dem Arbeitsumfeld

Viele Ursachen von Ausbildungsabbrüchen können dem **betrieblichen Bereich** zugeordnet werden. Dabei reichen sie von tätigkeitsbezogenen Aspekten bis hin zu persönlichen Unstimmigkeiten zwischen den Jugendlichen und ihren betrieblichen Vorgesetzten bzw. Ausbildern. Für die Eingruppierung von einzelnen Gründen in die Kategorie betrieblicher Ursachen wird der Abgleich zugrunde gelegt, ob der jeweilige Einzelaspekt durch die Zusammenarbeit im Betrieb entsteht und/oder aus den Arbeitstätigkeiten bzw. Anforderungen des Ausbildungsberufes resultiert.

Ein Konfliktpunkt, der im Verlauf der Ausbildung oftmals auftritt, ist die mangelnde Einsatzbereitschaft mancher Auszubildender, die sich letztlich in **ungenügender Arbeitsleistung** (fehlerhafte, nicht vollständige oder verspätete Erfüllung einer übertragenen Aufgabe) niederschlägt. Gerade dies ist für betroffene Handwerksbetriebe besonders aufwändig, da sie beispielsweise mit zusätzlichen Personalressourcen identifizieren oder überprüfen müssen, worin der Fehler liegt, inwiefern alle Arbeitsteilschritte erledigt wurden oder wie ein mangelhaftes Arbeitsstück ausgebessert und den Ansprüchen des Kunden entsprechend nachgefertigt werden kann. Vielfach werden ungenügende Leistungen eines Jugendlichen auch mit für den Beruf **nicht ausreichenden schulischen Vorkenntnissen** und dem allgemein sinkenden Leistungsniveau an den Mittel- und Realschulen in Verbindung gebracht. Neben der mangelnden Vorbildung kann aber auch die schwere **körperliche** Arbeit, die die Ausbildung in einigen Handwerkssparten mit sich bringt, zu einer Überforderung der Auszubildenden führen.

⁴⁷ Vgl. EMNID (2001), S. 29.

Zudem werden häufig Ursachen für den Ausbildungsabbruch genannt, die dem sozialen Gefüge des Betriebes entstammen. Dies sind beispielsweise **Konflikte oder persönliche Unstimmigkeiten zwischen dem Ausbilder**, verantwortlichen Meister bzw. Betriebsinhaber einerseits **und dem Auszubildenden** andererseits.⁵⁰ In kleinen und mittleren Betrieben, in denen die Ausbildung in sehr enger Zusammenarbeit erfolgt, sind zwischenmenschliche Probleme besonders belastend. Sie basieren meist auf beidseitiger Unzufriedenheit sowie falschen bzw. überhöhten Vorstellungen und Erwartungen gegenüber dem anderen. In kleinen Handwerksbetrieben, in denen es nur einen Auszubildenden gibt, fehlt es den Jugendlichen an Möglichkeiten, sich mit gleichaltrigen Kollegen über die betrieblichen Abläufe, den Lernstoff oder Probleme mit dem Ausbilder auszutauschen. Aufgrund der Betriebsgröße können Konfliktsituationen zudem nicht durch einen Wechsel der Bezugsperson bzw. des Ausbilders gelöst werden, wie es sonst in größeren Betrieben praktiziert wird.⁵¹

Hinzu kommt oftmals, dass Konflikte nicht durch klärende Gespräche ausgeräumt werden, sondern die Kommunikation bezüglich dieser kritischen Punkte eher unzureichend erfolgt. Die Unstimmigkeit kann aber auch durch das Sozialverhalten bzw. die Umgangsformen des Auszubildenden, z. B. gegenüber Vorgesetzten, anderen Kollegen oder Kunden, ausgelöst werden.⁵² Andererseits können sich wiederum Jugendliche mit Blick auf vorherrschende raue Umgangsformen im Betrieb, beispielsweise bei der Übertragung von Aufgaben oder der Äußerung von Kritik, verletzt fühlen. In besonders schlimmen Fällen spricht man sogar von Mobbing⁵³ gegenüber dem Auszubildenden, möglicherweise auch in Verbindung mit körperlichen Übergriffen oder sexueller Belästigung.⁵⁴ Ein weiterer Aspekt, der zur Auflösung des Ausbildungsvertrages führen kann und der mit dem sozialen Gefüge innerhalb des Betriebes in Verbindung steht, ist eine mangelnde Teamfähigkeit. Falls sich ein Auszubildender nicht in das Arbeitsteam einordnen und mit seinen Kollegen konfliktfrei zusammenarbeiten kann, ist eine Beschäftigung im Handwerk schwierig, da hier viele Tätigkeiten ineinandergreifen und auf einem effektiven Zusammenspiel basieren.

⁴⁸ Vgl. Bohlinger (2002), S. 45.

⁴⁹ Vgl. EMNID (2001), S. 32.

⁵⁰ Vgl. EMNID (2001), S. 35; Bundesministerium für Bildung und Forschung (2009), S. 13.

⁵¹ Vgl. Bohlinger (2002), S. 39.

⁵² Vgl. EMNID (2001), S. 37.

⁵³ Vgl. Kloimüller / Gabriel / Schurian / Riedler (2010), S. 7.

⁵⁴ Vgl. John / Benner (2011), S. 35 - 36.

Weiterhin führt Fehlverhalten seitens eines Auszubildenden, wie die Nichteinhaltung von Regeln oder Anweisungen, **Unpünktlichkeit** und **häufig unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit** zu Unmut im Betrieb, die bis zur Lösung des Ausbildungsverhältnisses gehen kann. ⁵⁵ Wie bereits in Kapitel 2.2 erläutert, findet die Ausbildung in Handwerksbetrieben oft neben dem Produktionsprozess und im Umgang mit Kunden statt. Dabei wird dem Auszubildenden nicht selten zu wenig Zeit gewidmet, was dazu führt, ihm überwiegend bereits bekannte Tätigkeiten zu übertragen, die er als "mindere" und wenig anspruchsvolle Aufgaben empfindet. ⁵⁶ Hierbei wird zudem oft unter Zeit- bzw. Leistungsdruck gearbeitet, dem die Jugendlichen nicht standhalten können.

All diese erläuterten Einzelaspekte, die in eine Vertragslösung münden können, finden sich im Fragebogen für die Jugendlichen bzw. die Ausbildungsbetriebe wieder (vgl. Anhang, Punkt 3.1). Ähnlich wie in der EMNID-Studie (2001) werden den beteiligten Parteien auch hier die Gründe – aufgrund des unterschiedlichen Wissensstandes bzw. der verschiedenen Perspektiven auf den Ausbildungsabbruch – in Bezug auf die Formulierung leicht abweichend dargeboten.⁵⁷

3.1.2 Vertragliche Gründe

Wie eine Ausbildung zu erfolgen hat, in welcher Zeit und unter welchen Bedingungen, wird in einem Ausbildungsvertrag zwischen dem Auszubildenden und dem Betrieb geregelt. Darüber hinaus gibt es auch weitere gesetzliche Regelungen für das duale Ausbildungssystem. Als verbindlicher bundesrechtlicher Rahmen für Handlungen im Bereich der Aus- und Fortbildung dient beispielsweise das Berufsbildungsgesetz (vgl. Kapitel 2.1). Jedoch werden die einem Ausbildungsverhältnis zugrunde gelegten Rechte oder Pflichten beiderseitig nicht immer eingehalten.

Seitens der Auszubildenden wird in diesem Zusammenhang als eine der häufigsten Ursachen für den Ausbildungsabbruch die mangelnde Qualität der Ausbildung angegeben.⁵⁸ Viele der betroffenen Jugendlichen klagen über die **unzureichende** Vermittlung der fachlichen Ausbildungsinhalte durch den Betrieb. Nicht selten rührt das daher, dass anstelle des Ausbilders ein Geselle die Ausbildung über-

⁵⁵ Vgl. Weiß (1982), S. 77 - 78; Bohlinger (2002), S. 46.

nimmt, obwohl ihm dazu zumindest die nötige pädagogische Eignung fehlt.⁵⁹ In Verbindung mit der niedrigen Ausbildungsqualität stehen auch **ausbildungsfremde Tätigkeiten**, die Jugendlichen im Rahmen der betrieblichen Arbeitszeit häufig übertragen werden.⁶⁰

Für viele Jugendliche ist darüber hinaus eine Verlängerung der Probezeit und/oder Ausbildungszeit, ungünstig liegende Arbeitszeiten und Pausen während des Arbeitstages oder Probleme im Hinblick auf praktizierte Urlaubsregelungen ein Grund für einen Ausbildungsabbruch. Zu Fällen vertraglicher Pflichtverletzungen zählen aber auch verspätete Zahlungen der Ausbildungsvergütung, häufig zu leistende und dabei manchmal auch unbezahlte Überstunden oder die Nichteinhaltung der Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Wie auch im vorherigen Abschnitt finden sich diese aufgeführten Aspekte unter der Rubrik "vertragliche Gründe" (vgl. Angang, Punkt 3.2) in dem für die Erhebung der Daten dieser Studie konzipierten Fragebogen wieder.

3.1.3 Schulische Gründe

Probleme in der Berufsschule tragen nach Angaben der Auszubildenden, der betrieblichen Ausbilder und der Lehrer im Vergleich zu anderen Faktoren eher weniger zum Ausbildungsabbruch bei. Dennoch sind in dieser Rubrik die Überforderung der Auszubildenden sowie die fehlende Motivation zum Lernen theoretischer Inhalte als Gründe nicht zu vernachlässigen. ⁶² Dies spiegelt sich in der Folge in schlechten Leistungen der Jugendlichen während des Schuljahres sowie schließlich in der Zwischenprüfung wider. Vertragslösungen aufgrund von schlechten Berufsschulleistungen sind besonders in handwerklichen Berufen zu beobachten, da die Auszubildenden hier über eine vergleichsweise schlechte schulische Vorbildung verfügen. Dies lässt sie im theoretischen Teil oftmals abfallen, wohingegen sie im berufspraktischen Teil im Vergleich zu Auszubildenden mit höheren Bildungsabschlüssen glänzen. ⁶³

⁵⁶ Vgl. Bohlinger (2002), S. 39 - 40.

⁵⁷ Vgl. EMNID (2001), S. 28.

⁵⁸ Vgl. Schöngen (2003), S. 36.

⁵⁹ Vgl. Bohlinger (2002), S. 39.

⁶⁰ Vgl. Bohlinger (2002), S. 44.

⁶¹ Vgl. Weiß (1982), S. 84; Schöngen (2003), S. 36; Bühler-Niederberger / König (2006), S. 18.

⁶² Vgl. EMNID (2001), S. 49; Bundesministerium für Bildung und Forschung (2009), S. 13.

⁶³ Vgl. Weiß (1982), S. 73 - 74.

Wie im Betrieb können Jugendliche auch im schulischen Kontext **Disziplinprobleme und Fehlverhalten** an den Tag legen, deren Häufung ebenfalls für einen Abbruch verantwortlich sein kann. **Konflikte mit Lehrern und/oder Klassenkameraden**, bzw. in außergewöhnlich schwerwiegenden Fällen sogar **Mobbing** gegenüber einem Auszubildenden, werden nur in seltenen Fällen als Ursache für die Aufgabe der Ausbildung seitens der Jugendlichen angegeben.⁶⁴

Auch diese Aspekte finden sich in den Fragebögen der Betriebe sowie der Auszubildenden wieder (vgl. Anhang, Punkt 3.3).

3.1.4 Gründe aus dem persönlichen Umfeld der Jugendlichen

Neben den betrieblichen, vertraglichen und schulischen Gründen werden Probleme aus dem persönlichen Umfeld ebenfalls in vielen Fällen zur Ursache für eine Vertragslösung. Schwierigkeiten im familiären Bereich oder Probleme in der eigenen Partnerschaft haben zwar keinen unmittelbaren Bezug zur Ausbildung, beeinträchtigen aber dennoch den Ausbildungserfolg der Jugendlichen massiv. Darüber hinaus kann auch eine Schwangerschaft die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses gefährden oder gar zu dessen Abbruch führen.

Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) hat im Jahre 2003 jeder zweite befragte Jugendliche angegeben, dass der abgebrochene Ausbildungsberuf nicht seinem Wunschberuf entsprach oder dass er sich den Ausbildungsberuf anders vorgestellt habe, als es sich in der Realität herausstellte. Dieses Ergebnis könnte zum Teil auch die von Betrieben kritisierte fehlende Motivation und das geringe Interesse der Auszubildenden erklären. In manchen Fällen stellen die Jugendlichen auch fest, dass die Ausbildungstätigkeiten nicht mit ihren eigenen Wertvorstellungen vereinbar sind und lösen deshalb den Ausbildungsvertrag auf. Als Beispiel hierfür kann die Ausbildung in einem Metzgereifachbetrieb angeführt werden, bei der die Tötung von Tieren und Weiterverarbeitung des Fleisches zur täglichen Arbeit gehört.

Bei **finanziellen Problemen** von Jugendlichen führt deren Wunsch nach kurzfristig besseren Verdienstmöglichkeiten auch vielmals zu einem Abbruch der Ausbil-

 64 Vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (2002) S. 8; EMNID (2001), S. 49.

65 Vgl. Bohlinger (2002), S. 44.

66 Vgl. Schöngen (2003), S. 36.

⁶⁷ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2009), S. 13; EMNID (2001), S. 41.

dung und zum Beginn einer Tätigkeit als ungelernte Kraft. Die Ursachen für Ausbildungsabbrüche aus finanziellen Gründen können aber auch im familiären Bereich liegen: Finanzielle Notlagen in der Familie machen es beispielsweise unabdingbar, dass der Jugendliche mehr zum Familieneinkommen beiträgt. Besonders häufig werden Jugendliche aus Arbeiterfamilien und/oder Familien, in denen ein Elternteil von einer Arbeitslosigkeit betroffen ist, mit finanziellen Problemen konfrontiert.

Nur selten wurden in bisherigen Studien Ursachen wie die schlechte Erreichbarkeit der Ausbildungsstätte, eine lange Wegstrecke zum Ausbildungsbetrieb (beispielweise infolge eines Umzugs) oder Probleme mit dem Auszubildenden aufgrund von Kriminalität oder einer möglichen Abhängigkeit (z. B. in Bezug auf Drogen oder Alkohol) als Gründe für Ausbildungsabbrüche genannt. Da sie aber dennoch vorliegen können, wurden auch diese Aspekte für die Fragebogenkonstruktion berücksichtigt (vgl. Anhang, Punkt 3.4).

3.1.5 Gesundheitliche Gründe

In manchen Fällen sind Auszubildende zu einem Ausbildungsabbruch gezwungen. Dies ist beim Auftreten von **gesundheitlichen Problemen aufgrund der Tätigkeit** im Betrieb bzw. im jeweiligen Ausbildungsberuf oftmals nicht vermeidbar. Dabei kann es sich beispielsweise um eine durch die Ausbildung ausgelöste Allergie (z. B. bei Auszubildenden im Bäcker- oder Frisörhandwerk durch den Umgang mit bestimmten Lebensmitteln oder Chemikalien) oder eine durch die Ausbildung bedingte Krankheit bzw. einen Arbeitsunfall handeln. Außerdem können auch Krankheiten oder private Unfälle auftreten, die nicht in Verbindung mit der Ausbildung stehen.⁷¹

Die Kategorie der gesundheitlichen Gründe eines Ausbildungsabbruchs findet sich auch im Fragebogen der Betriebe und ehemaligen Auszubildenden wieder (vgl. Anhang, Punkt 3.5).

⁶⁸ Vgl. Weiß (1982), S. 83.

⁶⁹ Vgl. Grieger (1981), S. 35.

⁷⁰ Vgl. EMNID (2001), S. 41.

⁷¹ Vgl. EMNID (2001), S. 44.

3.2 Maßnahmen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen

Mit dem Wissen um die Häufigkeit des Auftretens von Ausbildungsabbrüchen im Handwerk (vgl. Kapitel 1.1) und der Vielzahl von möglichen Ursachen dafür (vgl. Kapitel 3.1), entsteht die Notwendigkeit, nach geeigneten Maßnahmen zu suchen, die zur Verhinderung von Abbrüchen beitragen können. Grundsätzlich lassen sich derartige Maßnahmen hinsichtlich des Zeitpunktes, zu dem der Maßnahmeneinsatz stattfindet, in zwei Kategorien unterteilen: Maßnahmen vor der Ausbildung und Maßnahmen während der Ausbildung, welche bereits aufgrund eines konkreten Konfliktes angewendet werden. In einem ersten Schritt werden nachfolgend die präventiven Ansätze dargestellt und erläutert.

3.2.1 Maßnahmen vor dem Ausbildungsbeginn

Auf Maßnahmen vor dem Ausbildungsbeginn haben Handwerksbetriebe nur teilweise Einfluss. Zu den Möglichkeiten, die Betriebe im Rahmen ihres Personalbzw. Azubimarketings einsetzten können, zählen Maßnahmen, die darauf abzielen, den Jugendlichen möglichst vollständige Informationen über die bevorstehende Ausbildung (Anforderungen, Arbeitstätigkeiten) und sich als Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb (Betriebsgröße, Erwartungen an Auszubildende) zu geben und sie bei der Ausbildungswahl beratend zu unterstützen.⁷² Neben dieser Hilfestellung ist aber auch der Jugendliche selbst aufgefordert, gezielt nach Informationen zu suchen, sich auf die Ausbildung entsprechend vorzubereiten (z. B. mittels eines Gesundheits- bzw. Allergietestes) und im Zweifelsfall beispielsweise das Beratungsgespräch mit Ausbildungsberatern der Agentur für Arbeit bzw. der Handwerkskammern zu suchen.

Eine weitere Möglichkeit zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen stellt eine vorab bessere Bewerberauswahl dar. Da im Handwerk aufgrund geringer Betriebsgrößen die Personalarbeit nicht institutionalisiert ist, kann die Bewerberauswahl oftmals nicht so professionell erfolgen wie in Großunternehmen. 73 Um potentielle Bewerber jedoch näher kennenzulernen und insofern Fehlgriffe besser ausschließen zu können, sollten Betriebe möglichst früh in Kontakt mit interessierten Jugendlichen treten, z. B. mittels Betriebspraktika.⁷⁴ Auch eine Einbindung

⁷² Vgl. EMNID (2001), S. 67.

⁷³ Vgl. Backes-Gellner / Freund / Kay / Kranzusch (2000), S. 10 - 11. ⁷⁴ Vgl. EMNID (2001), S. 68.

der Eltern, sowohl in die Praktikums- wie auch die Rekrutierungsphase wäre möglicherweise hilfreich. Im Gegenzug kann sich durch diesen Erstkontakt der Jugendlichen mit dem möglichen Arbeitgeber ebenfalls viel klären. Da die Wahl eines Ausbildungsberufs und Arbeitgebers oft von mehreren unterschiedlichen Faktoren wie beispielweise dem Rat der Eltern, der Prestige des Berufes bzw. Arbeitgebers oder den guten Verdienstaussichten beeinflusst wird, ist es sehr wichtig, dass die Jugendlichen sich im Vorfeld ein realistisches Bild darüber machen können.⁷⁵

Damit Betriebe und potentielle Auszubildende besser zusammenfinden, gibt es zudem unterschiedliche, auch von staatlicher Seite geförderte Initiativen, die Handwerksbetriebe in Anspruch nehmen können. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung schafft beispielsweise seit dem Jahr 2006 im Rahmen des sog. JOBSTARTER-Programms zusätzliche Ausbildungsplätze in unterschiedlichen Regionen Deutschlands und stellt finanzielle Mittel zur Verfügung, um Auszubildende passgenau an kleine und mittlere Unternehmen zu vermitteln, was für die Betriebe ebenfalls zu einer Verbesserung der Bewerberauswahl führt. 76 Solche Initiativen nehmen eine wichtige Rolle bei den präventiven Handlungsmaßnahmen

Neben den Lern- bzw. Verbesserungspotentialen, die Betriebe und an einer Ausbildung interessierte Jugendliche im Vorfeld der Ausbildung einbringen können, existieren noch weitere Maßnahmen, die eine spätere Lösung des Ausbildungsverhältnisses verhindern können. Hilfreich für den Berufswahlprozess der Jugendlichen wäre dabei die frühzeitige Berufsorientierung im Rahmen des schulischen Unterrichts, in dem sich die Schüler einen ersten Überblick über mögliche Berufe machen können. Bei einer individuellen Berufsberatung erhalten die Jugendlichen darüber hinausgehend passgenaue Informationen zu Berufen, die ihren Interessen entsprechen. Als Anlaufstellen für die Berufsberatung haben sich die Agenturen für Arbeit oder die Ausbildungsberater der Handwerkskammern bewährt. Beide bieten eine breite Auswahl an Beratungsmaßnahmen für Jugendliche an und unterstützen sie bei der Suche nach einer geeigneten Ausbildungsstelle. Dabei bieten die Agenturen zudem sog. Berufswahltests an, um infrage kommende Berufe entsprechend der Begabungen und Fähigkeiten einzugrenzen. Neben der persönlichen individuellen Beratung besteht bei den Arbeitsagenturen die Möglichkeit,

⁷⁵ Vgl. EMNID (2001), S. 66 - 67; Weiß (1982), S. 126. ⁷⁶ Vgl. Driesen (2009), S. 9 - 10.

dass sich die Jugendlichen in den Berufsinformationszentren mithilfe verschiedener Print- und Online-Medien informieren.⁷⁷

Ein Grund für das vorzeitige Lösen von Ausbildungsverträgen liegt in der Überforderung der Jugendlichen aufgrund einer fehlenden Ausbildungsreife.⁷⁸ Diese äußert sich einerseits in mangelnden schulischen Basiskenntnissen in Mathematik, in schlechtem Lese- sowie mündlichem Ausdrucksvermögen oder in unzureichenden wirtschaftlichen Grundkenntnissen.⁷⁹ Andererseits erstreckt sich die mangelnde Ausbildungsreife auch auf die sozialen Kompetenzen der Jugendlichen. Fehlt es Jugendlichen beispielsweise an ausreichendem Durchhaltevermögen oder Frustrationstoleranz, Konflikt- und Kritikfähigkeit, Sorgfalt, guten Umgangsformen oder Verantwortungsbewusstsein, so spricht man auch vom Fehlen der Ausbildungsreife. 80 Bei diesem Problem handelt es sich allerdings um ein Phänomen, das nicht primär durch Handwerksbetriebe lösbar ist, sondern nach einer gemeinsamen Anstrengung der Bildungsträger, Unternehmensvertreter und vor allem der Eltern verlangt, um Schüler nach Verlassen des allgemeinbildenden Schulsystems ausbildungsfähig in das Berufsleben zu übergeben. In Bezug auf die Verhinderung eines Ausbildungsabbruches ist dementsprechend eine Verbesserung der schulischen Vorkenntnisse sowie der sozialen Kompetenzen notwendig.

Wie bereits kurz erwähnt, kann ein **Gesundheits-Check** hilfreich sein, um unter Umständen gesundheitsschädliche Berufe noch vor dem Ausbildungsantritt ausschließen zu können. Nach Schätzungen der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege lösen jährlich rund 30.000 Auszubildende ihre Ausbildungsverträge aus gesundheitlichen Gründen frühzeitig auf. Allergieprobleme nehmen dabei eine bedeutende Rolle ein. Davon betroffen sind besonders solche Handwerksberufe wie Friseure, Bäcker, Floristen, holzverarbeitende sowie Bau-Berufe, in denen mit bestimmten Arbeitsstoffen umgegangen werden muss.⁸¹

Die oben diskutierten präventiven Maßnahmen sind ebenfalls Teil des Fragebogens (vgl. Anhang, Punkt 4.1). Dabei werden sowohl die Betriebe als auch die Auszubildenden mittels vorgegebener Antwortalternativen dazu befragt, welche Maßnahmen ihrer Meinung nach vor Beginn der Ausbildung wichtig gewesen wären,

⁷⁷ Vgl. o. V. (2012).

um dem Ausbildungsabbruch vorzubeugen. Nachfolgend werden nun Möglichkeiten diskutiert, die im Verlauf der Ausbildung auftretende Konflikte lösen können.

3.2.2 Maßnahmen während der Ausbildung

Um einem bevorstehenden Ausbildungsabbruch entgegenzuwirken, sind eine Reihe von Handlungsmöglichkeiten denkbar, die bei verschiedenen Problemen eingesetzt werden können. Eine Übersicht über die Vielzahl von Maßnahmen schafft deren Gliederung in folgende Bereiche⁸²:

- Gespräche mit dem Auszubildenden bzw. verschiedenen Beteiligten im beruflichen und privaten Umfeld
- Nachhilfemaßnahmen
- Disziplinarische Maßnahmen
- Weitere Handlungsmaßnahmen zur Verhinderung der Ausbildungsabbrüche

Diese Bereiche sind, in Einzelaspekte unterteilt, Bestandteil des Fragebogens. Bei den Maßnahmen gegen Ausbildungsabbrüche während der Ausbildung wurden sowohl die Betriebe als auch die Auszubildenden nicht nur gefragt, welche Einzelmaßnahmen zur Verhinderung der Vertragslösung tatsächlich eingesetzt wurden, sondern auch, wie sinnvoll sie die einzelnen Möglichkeiten grundsätzlich einschätzen, um damit gegen einen Ausbildungsabbruch vorzugehen (vgl. Anhang, Punkt 4.2). Im Folgenden werden die oben genannten Bereiche in ihre Einzelaspekte aufgeschlüsselt.

Zu den einfachsten und mitunter wirksamsten Maßnahmen, die gegen einen Ausbildungsabbruch eingesetzt werden können, gehören **persönliche Gespräche zwischen den** (Konflikt-)**Parteien**. Diese sind als erste Maßnahme von den jeweils Beteiligten – Auszubildenden, Ausbildern bzw. **Berufsschullehrern** – bei Anzeichen für einen Ausbildungsabbruch zu ergreifen, unabhängig davon, ob es sich um persönliche, betriebliche oder schulische Probleme handelt. Darüber hinaus können die Betriebe und betroffenen Auszubildenden auch Gespräche mit **Kollegen** oder den **Eltern** suchen, um für die Auflösung oder Ergründung des Konfliktes weitere

26

⁷⁸ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2009), S. 19.

⁷⁹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2006), S. 22 - 30.

⁸⁰ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2006), S. 21.

⁸¹ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2009), S. 19.

⁸² Vgl. EMNID (2001), S. 50.

Ansichten einzuholen. Mitunter kann auch das direkte Hinzuholen dieser in die Aussprache zwischen den beteiligten Parteien ratsam sein.

Bisherige Studien zeigen, dass der Großteil der betrieblichen Ausbildungsverantwortlichen versucht, den Abbruch durch Gespräche mit dem Auszubildenden zu verhindern. Ebenso gehören andere Mitarbeiter im Betrieb, die enge Kontakte zu dem betroffenen Auszubildenden haben und Berufsschullehrer zu den wichtigen Gesprächspartnern der Betriebe.⁸³ Die Eltern der Abbrecher werden hingegen von den Ausbildern und Berufsschullehrern in der Regel erst unmittelbar vor dem Ausbildungsabbruch eingebunden. Daher erscheint es unabdingbar, dass die Kontakte zwischen den für die Ausbildung Verantwortlichen und den Eltern intensiver gestaltet werden. Dazu können Betriebe beitragen, indem sie beispielsweise den Eltern Informationsgespräche und Betriebsbesichtigungen anbieten und sie während der Ausbildung über die Leistungen des Auszubildenden in Kenntnis setzen, damit sie rechtzeitig bei Problemen in den Ausbildungsprozess eingreifen können.⁸⁴

Bei einem drohenden Ausbildungsabbruch greifen Betriebe sowie Auszubildende im Vergleich zu anderen Kontaktstellen weniger häufig auf die Möglichkeit zurück, Gespräche mit den **Beratern der Handwerkskammern** und des Arbeitsamtes zu suchen. Studien zeigen, dass sich seitens der Auszubildenden sowie seitens der Betriebe etwa jeder fünfte an die Handwerkskammer, bei den Betrieben lediglich nur sieben Prozent an die Berater der Arbeitsagenturen wenden. ⁸⁵ Falls eine Beratungsstelle bei speziellen Problemen nicht auf die Bedürfnisse der betroffenen Betriebe bzw. Auszubildenden eingehen kann, ist es sehr wichtig, dass diese an kompetente Stellen weitervermittelt werden. Kooperationen aller für die Ausbildungsberatung verantwortlichen Stellen ermöglichen, den Beratungsprozess der Jugendlichen und der Ausbildungsbetriebe nahtlos und mit wenigen Formalitäten zu gestalten. ⁸⁶

Eine weitere Möglichkeit, um das Scheitern eines Ausbildungsverhältnisses abzuwenden, liegt in **Nachhilfeangeboten**, die schulische und/oder erzieherische Defizite eines Jugendlichen während der Ausbildung ausgleichen sollen. Dabei lassen sich diese in **innerbetriebliche Nachhilfen** und **ausbildungsbegleitende Nachhilfen** unterscheiden. Laut einer Online-Unternehmensbefragung des Deutschen In-

83 Vgl. EMNID (2001), S. 53 - 58.

dustrie- und Handelskammertages aus dem Jahr 2011 bieten mehr als die Hälfte der Ausbildungsbetriebe, die mit der Ausbildungsreife ihrer Auszubildenden unzufrieden sind, Nachhilfe an, damit die Jugendlichen die benötigten Grundkenntnisse nacherwerben. Die Nachhilfe beinhaltet dabei Bausteine wie innerbetriebliche Schulungen, Seminare, Workshops von Fachkräften, Hilfen bei Hausaufgaben oder Prüfungsvorbereitungskurse. Bei einem Drittel der Betriebe nehmen die Auszubildenden auch an den ausbildungsbegleitenden Hilfen der Arbeitsagenturen teil.⁸⁷

Da der häufigste Grund einer vorzeitigen Vertragslösung in ungelösten und festgefahrenen Konflikten zwischen dem Ausbilder und den Auszubildenden liegt, ist ein Training in Bezug auf die Verbesserung der Konfliktbewältigungsfähigkeiten oftmals hilfreich. Vielfach trauen sich Auszubildende nicht, Konflikte auszusprechen, weil sie fürchten, die Konfliktsituation damit zu verschlechtern und ihren Ausbildungsplatz zu verlieren. Deswegen ist es wichtig, ihnen in Schulungen und Trainings zu diesem Thema konfliktlösende Verhaltensstrategien zu vermitteln. Die Vermittlung der Kompetenz, sich konstruktiv mit Konflikten auseinandersetzen zu können, könnte beispielsweise auch in den Berufsschulunterricht im Fach Deutsch (Kommunikation) integriert werden und am Beispiel von Problemsituationen aus dem Ausbildungsalltag eingeübt werden. Diese Maßnahme kann dazu beitragen, aufgestaute Konflikte schließlich lösen zu können.

Bei häufig auftretendem Fehlverhalten oder der Nichterfüllung der vertraglichen Pflichten können Betriebe auch disziplinarische Maßnahmen gegenüber den Jugendlichen einsetzen. Diese spiegeln den Jugendlichen den Ernst der Lage wider und werden oftmals zur letzten Chance, das Ausbildungsverhältnis noch retten zu können. Ähnlich wie in vergangenen Studien werden in diese Untersuchung ebenfalls die Einzelmaßnahmen der offenen Aussprache, der mündlichen bzw. schriftlichen Abmahnung oder dem Nachholen der Fehlzeiten einbezogen (vgl. Fragebogen der Betriebe und Auszubildenden im Anhang, Punkt 4.2).

Die letzte der vier Kategorien ("weitere Handlungsmaßnahmen") beinhaltet als Mischkategorie sehr unterschiedliche Möglichkeiten, um einen Ausbildungsabbruch zu vermeiden. Unzufriedenheit mit der Qualität der Ausbildung und häufig zu erledigende ausbildungsfremde Tätigkeiten sind für Jugendliche zentrale Gründe, das Ausbildungsverhältnis vorzeitig zu beenden (vgl. Kapitel 3.1.1 und 3.1.2).

⁸⁴ Vgl. Wiemer (1981), S. 325.

⁸⁵ Vgl. EMNID (2001), S. 53, 56.

⁸⁶ Vgl. Bohlinger (2002a), S. 18.

⁸⁷ Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (2011), S. 36.

⁸⁸ Vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag (2002), S. 9 - 10.

⁸⁹ Vgl. EMNID (2001), S. 61 - 62.

Deshalb ist die generelle **Verbesserung der Ausbildungsqualität** in den betroffenen Betrieben eine wichtige Maßnahme zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen. Die Erhöhung der Ausbildungsqualität kann dabei auf mehrere Weisen erfolgen. Eine kontinuierliche **Weiterbildung der Ausbilder** könnte beispielsweise helfen, die fachlichen, arbeits- und berufspädagogischen Kenntnisse aktuell zu halten und sie im Ausbildungsprozess erfolgreich einzusetzen. Zudem wünschen sich viele Jugendliche, **mehr Zeit** und **weniger Leistungsdruck** für die Erledigung ihrer Aufgaben. Dies wäre förderlich, um sich mit den Inhalten und Hintergründen der Aufgabe besser auseinandersetzen zu können. Weitere Verbesserungspotentiale liegen im zwischenmenschlichen Bereich. Nach Ansicht der Jugendlichen könnten viele Ausbildungsabbrüche durch **mehr Aufmerksamkeit und Verständnis** vom Betrieb bei persönlichen Problemen, sowie durch mehr **Lob und Anerkennung** für die geleistete Arbeit vermieden werden.

Die Verbesserung der Konfliktfähigkeit der Auszubildenden und der Ausbilder reicht in besonders schwierigen Fällen oft nicht aus, um einen bevorstehenden Ausbildungsabbruch abzuwenden. In diesen Situationen entsteht der Bedarf nach einer **Mediation** – der Hinzuziehung externer Berater. ⁹² Mit deren Hilfe wird nach Lösungen gesucht und zwischen den Parteien vermittelt. Dabei wird die Verantwortlichkeit beider Vertragsparteien im Rahmen ihrer Möglichkeiten gefordert und gefördert. Die Gesprächsrunden können unterschiedlich groß sein, je nach Hierarchie bzw. Größe des Ausbildungsbetriebes. Teilweise können auch Berufsschullehrer, Eltern und Partner des betroffenen Auszubildenden eingebunden werden. ⁹³

Nachdem in Kapitel 3 die infrage kommenden Gründe für einen Ausbildungsabbruch (vgl. Kapitel 3.1) sowie Möglichkeiten, eine vorzeitige Vertragslösung zu verhindern (vgl. Kapitel 3.2), anhand der Literatur hergeleitet wurden, soll im anschließenden Kapitel auf den vollständigen Aufbau des Fragebogens sowie auf die Stichprobe und die Ergebnisse der empirischen Untersuchung dieser Studie eingegangen werden.

90 Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2009), S. 21.

4 Studie zur Ermittlung der Gründe von Ausbildungsabbrüchen sowie wirksamer Maßnahmen zur Verhinderung

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wurde eine empirische Studie zur Ermittlung der Gründe und Verhinderungsmöglichkeiten von Ausbildungsabbrüchen in Handwerksunternehmen im Auftrag der Handwerkskammer für München und Oberbayern durchgeführt. Gegenstand der Studie ist eine Befragung, die auf folgende Kernfragestellungen Antworten liefern soll:

- Welche Hauptgründe liegen für die vorzeitigen Vertragslösungen im Handwerk vor?
- Welche Frühindikatoren gibt es für Ausbildungsabbrüche?
- Welche Maßnahmen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen werden eingesetzt und wie sinnvoll werden diese von den Beteiligten beurteilt?
- **Ob und mit welcher Unterstützungsleistung** gelingt es Handwerkskammern bestmöglich, gegen Ausbildungsabbrüche vorzugehen?
- Welche **Zeitspanne** bleibt **zur Intervention**, d. h. wie schnell vollziehen sich Ausbildungsabbrüche?

Aufgrund der Befragungsergebnisse können schließlich effektive und konkrete Handlungsansätze zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen abgeleitet und gezielt eingesetzt werden.

4.1 Vorgehen und Design der empirischen Untersuchung

Für die Gewinnung von Erkenntnissen zu oben genannten Fragestellungen wurde eine **Felduntersuchung** in Form einer **Querschnittsanalyse** durchgeführt. Die Erhebung der Daten erfolgte mittels einer **schriftlichen Befragung**. Dabei stellte die Handwerkskammer für München und Oberbayern Adressdaten von Betrieben sowie zugehörigen Auszubildenden aus ihrem Kammerbezirk zur Verfügung, die in den **Jahren 2009, 2010 und 2011** von einem Ausbildungsabbruch betroffen waren. Diese Adressdatei wurde zunächst bereinigt, um mehrmals betroffene Betriebe bzw. Jugendliche nicht öfter als einmal und auch lediglich in Bezug auf den zeitlich aktuellsten Ausbildungsabbruch zu befragen. So wurde die ursprüngliche Datei mit Adressdaten von 3.408 Betrieben und 3.408 zugehörigen Auszubildenden schließlich auf **3.321 betroffene Probanden je Untersuchungsgruppe** reduziert. Der Fragebogenversand für diese 3.321 ausgewählten Betriebe bzw. 3.321

⁹¹ Vgl. EMNID (2001), S. 64 - 65.

⁹² Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2009), S. 20.

⁹³ Vgl. Quante-Brandt (2005), S. 39.

ausgewählten ehemaligen Auszubildenden erfolgte am 17. April 2012 auf dem postalischen Weg. Für den Rückversand, der per Post bzw. per Fax erfolgte, wurde eine Frist von ca. drei Wochen eingeräumt, die die Betriebe bzw. Azubis auch größtenteils einhielten. Beim Institut gingen schließlich 841 verwertbare Fragebögen von Betrieben sowie 560 verwertbare Fragebögen von ehemaligen Auszubildenden ein. Das entspricht einer Rücklaufquote von 25 Prozent (Betriebe) bzw. 17 Prozent (Azubis).

4.2 Aufbau der Fragebögen

Die Befragung der Betriebe bzw. ehemaligen Auszubildenden erfolgte schriftlich. Dies machte es möglich, eine große Anzahl von Teilnehmern unter gleichen Bedingungen zu befragen und somit eine überwiegende Vergleichbarkeit der erfassten Daten zu sichern. 94 Bei der Erarbeitung des Fragebogens wurde Wert darauf gelegt, möglichst einfach und genau formulierte Fragen zu stellen, komplizierte Sätze sowie doppelte Verneinungen zu vermeiden und Begriffe zu verwenden, die allen Befragten geläufig sind. 95

Der Fragebogen besteht vorwiegend aus geschlossenen Fragen, da diese allen Befragten gleiche Antwortalternativen anbieten und die Auswertung erleichtern. Außerdem werden auch offene Fragen und Fragen in Mischform, die neben den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten zusätzlich eine offene Kategorie enthalten, gestellt. Dieses Fragenformat lässt eine erste Orientierung in Bezug auf die Einstellungen und Meinungen der Befragten zu, ohne diese gleich durch vordefinierte Kategorien einzuschränken. Das Ausfüllen des gesamten Fragebogens nahm dabei etwa 15 Minuten in Anspruch.

Der *Fragebogen der Betriebe* lässt sich in folgende vier Abschnitte gliedern (vgl. Anhang):

- Allgemeine Angaben zum Ausbildungsunternehmen
- Allgemeine Angaben zur abgebrochenen Ausbildung
- 94 Vgl. Deuer (2006), S. 99.
- 95 Vgl. Pilshofer (2001), S. 16.
- 96 Vgl. Deuer (2006), S. 99.
- 97 Vgl. Wester / Soltau / Paradies (2006), S. 4.

- Gründe für den Ausbildungsabbruch
- Maßnahmen gegen den Ausbildungsabbruch.

Der erste Teil des Fragebogens umfasst dabei Fragen zu **allgemeinen Daten des Unternehmens**. Dazu gehört die Einordnung in die jeweilige Handwerkssparte, in der das Unternehmen tätig ist. Für die Vorgabe der Sparten wurden die Gewerbegruppen des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks zugrunde gelegt:⁹⁸

- Bau- und Ausbaugewerbe
- Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe
- Holzgewerbe
- Elektro- und Metallgewerbe
- Lebensmittelgewerbe
- Gesundheits-, Körperpflege-, Chemische und Reinigungsgewerbe
- Glas-, Papier-, Keramische und sonstige Gewerbe.

Weiterhin wurde nach der **Größe des Betriebs** gefragt. Dabei wurden den Betrieben Betriebsgrößenklassen zur Auswahl gestellt, in die sie sich je nach Mitarbeiterzahl einordnen sollten. Aufgrund der geringen Betriebsgrößen im Handwerk konnte bei der Festlegung der Betriebsgrößenklassen allerdings keine typische Größenklassendefinition von kleinen und mittleren Unternehmen aus der Literatur herangezogen werden (wie z. B. die Definition der Europäischen Kommission⁹⁹), da diese für Handwerksbetriebe zu breit gefächert sind. Schließlich erfolgte die Festlegung der Größenklassen in Anlehnung an die Handwerkszählung des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2008¹⁰⁰, da sich darin die Betriebsgrößenverhältnisse im Handwerk am ehesten widerspiegeln.

Möglicherweise kann auch die **Ausbildungstradition** Aufschluss darüber geben, wie erfahren bzw. unterfahren der jeweilige Betrieb in diesem Bereich ist, was entsprechend in Verbindung mit der **Häufigkeit von Ausbildungsabbrüchen** stehen könnte. Um dies zu klären, wurden beide Aspekte in den allgemeinen Angaben zum Unternehmen im Fragebogen aufgenommen.

Der zweite Fragenblock im Fragebogen der Betriebe umfasst **Angaben zur abgebrochenen Ausbildung**. Dabei wurden die Betriebe explizit mit einem Hinweis

⁹⁸ Vgl. Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (2012).

⁹⁹ Vgl. Europäische Kommission (2003), S. 39.

¹⁰⁰ Vgl. Statistisches Bundesamt (2011), S. 7.

darum gebeten, alle nachfolgenden Fragen immer in Bezug auf denjenigen Auszubildenden zu beantworten, mit dem das Ausbildungsverhältnis zuletzt gelöst wurde. Dieser Teil umfasst Fragen zum Ausbildungsberuf, auf wessen Wunsch die Ausbildung abgebrochen wurde¹⁰¹, nach welcher Ausbildungsdauer der Abbruch stattfand¹⁰² und soziodemografische Fragen zum betroffenen Auszubildenden (Geschlecht, Schulabschluss). Von großem Interesse ist weiterhin, ob vor dem endgültigen Abbruch Gespräche über die Probleme zwischen dem Auszubildenden und dem Betrieb geführt wurden.¹⁰³ Wichtig ist dabei auch, wie lange es von den ersten Überlegungen oder Anzeichen bis zum endgültigen Ausbildungsabbruch gedauert hat.

Eine weitere Frage im Rahmen der Studie ist, inwiefern sich Ausbildungsabbrüche abzeichnen. Deshalb wurden die Betriebe aufgefordert, in einem Freitextfeld **Frühindikatoren** bzgl. ihrer Vertragslösungen einzutragen. Diese zu kennen, ist für Handwerkskammern oder andere Beratungsstellen sehr wichtig, da sie dann bereits bei Eintritt dieser Zeichen mit gezielter Beratung gegen den Ausbildungsabbruch intervenieren können. Außerdem wurden die Betriebe gefragt, ob und wann sie den nach dem Ausbildungsabbruch **frei gewordenen Ausbildungsplatz wieder besetzen** konnten¹⁰⁴.

Der dritte Teil des Fragebogens der Betriebe umfasst die in Kapitel 3.1 aufgearbeiteten **Gründe von Ausbildungsabbrüchen** nach den fünf Kategorien 'Gründe aus dem Arbeitsumfeld', 'vertragliche Gründe', 'schulische Gründe', 'Gründe aus dem persönlichen Umfeld des Auszubildenden' sowie 'gesundheitliche Gründe'. Auf einer fünfstufigen-Likert-Skala konnten die Betriebe dabei bewerten, wie ausschlaggebend die aufgeführten Einzelgründe aus ihrer Sicht für den späteren Ausbildungsabbruch waren (von 'trifft gar nicht zu' bis 'trifft vollkommen zu').

Danach folgt der vierte Fragenblock, der sich mit den in Kapitel 3.2 aufgearbeiteten Möglichkeiten, **vorzeitige Vertragslösungen** durch Maßnahmen vor bzw. während der Ausbildung zu **verhindern**, beschäftigt. Dabei konnten die Betriebe jeweils angeben, ob sie die im Fragebogen zur Auswahl aufgeführten Maßnahmen tatsächlich durchgeführt haben (,ja', ,nein') bzw. ob sie die Anwendung dieser

¹⁰¹ Vgl. EMNID (2001), S. 26; Weiß (1982), S. 64.

Maßnahme im Nachhinein als sinnvoll erachtet hätten ("ja", "nein"), um den Ausbildungsabbruch abzuwenden. Die Gliederung der Maßnahmen während der Ausbildung wurde dabei analog zu Kapitel 3.2 in die vier Kategorien "Gespräche", "Nachhilfemaßnahmen", "disziplinarische Maßnahmen" und "weitere Maßnahmen" gegliedert (vgl. Anhang, Punkt 4.2).

Da die Studie im Auftrag der Handwerkskammer für München und Oberbayern durchgeführt wurde, erfolgte eine **Ergänzung des Fragebogens** um spezifische Fragen zur Rolle der Kammer bei aufkommenden Konfliktsituationen in Ausbildungsverhältnissen. Hintergrund ist die Frage, wie bekannt und renommiert die Dienste der Handwerkskammer in Bezug auf die Ausbildungsberatung sind. Zudem konnten die Betriebe in einem Freitextfeld angeben, welche konkrete Unterstützung sie sich von ihrer Handwerkskammer in Zukunft bei Hinweisen auf einen möglichen Ausbildungsabbruch wünschen. Dabei können auch andere Handwerkskammern von diesen Untersuchungsergebnissen profitieren und ihre Beratungsleistungen künftig entsprechend ausgestalten.

Der *Fragebogen der ehemaligen Auszubildenden* umfasst die folgenden Themenblöcke (vgl. Anhang):

- Allgemeine Angaben zum Ausbildungsberuf
- Fragen zum Ausbildungsbetrieb
- Gründe für den Ausbildungsabbruch
- Maßnahmen gegen den Ausbildungsabbruch
- Soziodemografische Angaben zur eigenen Person.

Für die bessere Vergleichbarkeit der Befragungsergebnisse sind die Fragebögen der Betriebe und der ehemaligen Auszubildenden bis auf leicht abweichende Formulierungen inhaltlich fast identisch aufgebaut. Deswegen wird im Folgenden lediglich auf die drei Abschnitte des Fragebogens eingegangen, die sich von denen der Betriebe unterscheiden. Die Themenblöcke zu den Gründen von und Maßnahmen gegen einen Ausbildungsabbruch werden an dieser Stelle nicht mehr vertieft, sondern es sei auf obige Ausführungen bzw. Kapitel 3.1 und 3.2 verwiesen.

Mit dem ersten Teil des Fragebogens wurden die Auszubildenden zu ihrem damaligen **Ausbildungsberuf** befragt. Dabei sollten sie die Berufsbezeichnung in ein

¹⁰² Der Zeitpunkt der Vertragslösung lässt sich anhand der Lehrjahre abfragen. Vgl. Weiß (1982), S. 62; Mahlberg-Wilson / Mehlis / Quante-Brandt (2009), S. 5.

¹⁰³ Vgl. Bohlinger (2002), S. 122.

¹⁰⁴ Vgl. EMNID (2001), S. 90.

dafür vorgesehenes Feld eintragen. Für die Auswertung ermöglichte dies eine Rückschlüsselung auf die betroffene Sparte, in der der Ausbildungsabbruch stattfand. Auf die direkte Frage nach dem Gewerk des damaligen Ausbildungsbetriebs wurde bewusst verzichtet, um bei Unwissenheit falsche Angaben zu vermeiden. Zudem sollten die Jugendlichen die Gründe nennen, weshalb sie sich für eine Ausbildung in dem später abgebrochenen Beruf entschieden haben. Dies gibt einen ersten Eindruck, ob die Jugendlichen sich mit der Berufswahl auseinandergesetzt und ihren Wunschberuf gewählt haben, oder die Ausbildung lediglich aufgrund praktischer Gründe wie der Nähe zum Wohnort oder guten Verdienstmöglichkeiten ergriffen haben. Um einen Einblick zu erhalten, wie detailliert die Jugendlichen vor Beginn der Ausbildung über die Tätigkeiten und Anforderung des Berufs Bescheid wussten, wurde zusätzlich erhoben, ob sie bereits ein Praktikum im Ausbildungsberuf absolviert haben.

Im zweiten Teil des Fragebogens wurden den Jugendlichen Fragen zum Ausbildungsunternehmen und den Umständen, unter denen der Ausbildungsabbruch stattgefunden hat, gestellt. Genau wie bei der Wahl des Ausbildungsberufs wurden sie zu den Gründen befragt, warum sie sich für den damaligen Ausbildungsbetrieb entschieden haben. Falls ein Jugendlicher einen Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb nur deshalb geschlossen hat, weil er keine bessere Stelle gefunden hat, kann das ein Indiz für ein von Anfang an gefährdetes Ausbildungsverhältnis sein. Die weiteren Fragen in diesem Teil stimmen mit jenen aus dem Fragebogen der Betriebe überein und können im Anhang nachgeschlagen werden, wo der vollständige Fragebogen hinterlegt ist.

Die **soziodemografischen Daten** (Geschlecht, Geburtsjahr, Staatsangehörigkeit) der Jugendlichen wurden am Ende des Fragebogens erfasst. Außerdem wurden sie zu ihrem Schulabschluss befragt, den sie vor Beginn der Ausbildung vorwiesen. Um den **Verbleib der Jugendlichen** feststellen und 'echte Abbrecher' von 'Umsteigern' unterscheiden zu können, sollten sie weiterhin angeben, ob sie derzeit eine Ausbildung absolvieren. Falls dies zutraf, konnten sie weiter angeben, ob lediglich ein Betriebswechsel stattfand und sie noch im selben Beruf tätig sind oder ob sie sich in einem vom damaligen Beruf abweichenden Ausbildungsgang befin-

¹⁰⁵ Vgl. John / Benner (2011), S. 28.

¹⁰⁶ Vgl. EMNID (2002), S. 19.

¹⁰⁷ Vgl. Deuer (2006), S. 159.

den. Falls die Jugendlichen keine andere Ausbildung aufgenommen hatten, wurden sie zu ihrer derzeitigen beruflichen Situation befragt. 108

4.3 Deskriptive Statistik

4.3.1 Beschreibung der Stichprobe der Ausbildungsbetriebe

Insgesamt wurden 3.321 Fragebögen an Ausbildungsbetriebe verschickt, die in den Jahren 2009, 2010 und 2011 einen Ausbildungsabbruch zu verzeichnen hatten. Der Rücklauf der Versandaktion lag bei 841 Fragebögen, was einer Quote von 25 Prozent entspricht (vgl. Kapitel 4.1).

Wie Abbildung 1 zeigt, gehört die überwiegende Anzahl der Betriebe aus der vorliegenden Stichprobe zur **Sparte** des Bau- und Ausbaugewerbes sowie des Elektro- und Metallgewerbes. Hier fand jeweils, bezogen auf die Stichprobe, rund ein Drittel aller vorzeitigen Vertragslösungen statt. Danach folgen das Lebensmittelgewerbe sowie das Gesundheits-, Körperpflege-, Chemische und Reinigungsgewerbe mit jeweils elf Prozent der Ausbildungsabbrüche. Bis auf das Holzgewerbe (sechs Prozent) übersteigen die restlichen Sparten die Zweiprozenthürde nicht.

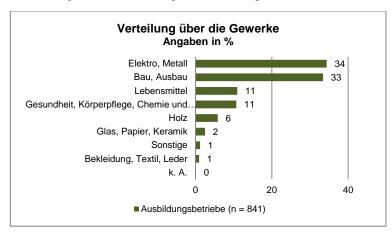


Abbildung 1: Beteiligung der Gewerke an der Befragung (Stichprobe der Betriebe) 109

¹⁰⁸ Vgl. Statistisches Bundesamt (2010), S. 6.

¹⁰⁹ In Anlehnung an ZDH (2012); EMNID (2001), S. 14.

Korrespondierend mit den obigen Handwerkssparten zeigt die Auswertung der im Fragebogen angegebenen Ausbildungsberufe, dass in der vorliegenden Stichprobe der Beruf des Elektronikers mit fast zehn Prozent der Nennungen am häufigsten abgebrochen wurde. Mit jeweils acht Prozent folgen Ausbildungsberufe wie Kraftfahrzeugmechatroniker, Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik und Friseure. Viele Abbrüche treten zudem in Berufen wie denen des Malers/ Lackierers sowie des Schreiners (jeweils fünf Prozent) auf. Neben den Ausbildungen zum Bäcker, Maurer oder Metallbauer (jeweils vier Prozent) sind weitere Berufe in der Stichprobe nur in sehr geringem Umfang vertreten.

Die Verteilung der Betriebe hinsichtlich der **Größenklasse** zeigt ein für das Handwerk typisches Bild: Jeder fünfte Betrieb aus der Stichprobe ist ein Kleinstunternehmen mit weniger als fünf Mitarbeitern (vgl. Abbildung 2). Die Mehrheit der Unternehmen (47 Prozent) beschäftigen zwischen fünf und 19 Mitarbeitern, weitere 19 Prozent der Betriebe gehören mit weniger als 50 Beschäftigten immer noch zu den "kleinen Unternehmen". Lediglich zehn Prozent der befragten Betriebe gehören zu den mittleren Betrieben (50 bis 250 Mitarbeiter) und zwei Prozent zu den Großunternehmen (mehr als 250 Beschäftigte).

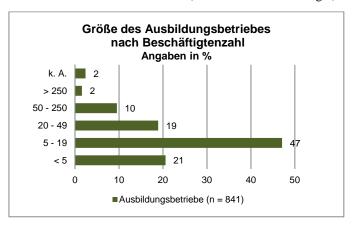


Abbildung 2: Größe der Ausbildungsbetriebe nach der Beschäftigtenzahl (Stichprobe der Betriebe)

Die Mehrheit der Handwerksbetriebe der Stichprobe hat große Erfahrungen im Bereich der Ausbildung und weist eine lange **Ausbildungstradition** auf. Fast die Hälfte (46 Prozent) bildet dabei schon seit mindestens 25 Jahren aus. Über eine 10-

bis 25-jährige Ausbildungstätigkeit berichteten etwa 28 Prozent der Unternehmen, 17 Prozent der Betriebe bilden bereits zwischen drei und zehn Jahren aus und nur fünf Prozent sind seit weniger als drei Jahren in diesem Bereich tätig.

Etwa die Hälfte der Betriebe war bereits zwischen zwei und fünf Mal von einem Ausbildungsabbruch betroffen. Jedes dritte Unternehmen gab an, nur einmal eine vorzeitige Vertragslösung verzeichnet zu haben. In sieben Prozent der Fälle lagen zwischen sechs und zehn Ausbildungsabbrüche vor und nur bei drei Prozent der Betriebe mehr als zehn Mal. Sieben Prozent der Unternehmen gaben zu dieser Frage keine Antwort ab. Unter der Annahme, dass große Betriebe mit vielen Auszubildenden sowie Betriebe mit einer mehrjährigen Ausbildungserfahrung tendenziell häufiger von Ausbildungsabbrüchen betroffen sind, verteilen sich die Abbrüche vermutlich über die Jahre hinweg gleichmäßig.

Vor diesem Hintergrund ist interessant, ob die von einem Ausbildungsabbruch betroffenen Betriebe weiter ausbilden und wie viele Auszubildende sie derzeit beschäftigen. Die Auswertung zeigt, dass nach der schlechten Erfahrung 17 Prozent der Betriebe zum Zeitpunkt der Untersuchung keine Auszubildenden mehr beschäftigen. Fast jedes vierte Unternehmen (23 Prozent) bildet lediglich einen Jugendlichen aus. Dies deckt sich allerdings mit der hohen Zahl kleiner Betriebe (vgl. Abbildung 2) in der Stichprobe, auf die sich diese Jugendlichen vermutlich verteilen und die aufgrund ihrer Betriebsgröße dementsprechend keine Kapazitäten für weitere Auszubildende aufweisen. Die meisten Unternehmen (36 Prozent) haben zwei bis fünf Ausbildungsplätze vergeben. Nur jedes zehnte Unternehmen hat Ausbildungsverträge mit sechs bis zehn Jugendlichen gleichzeitig geschlossen. Wenige Betriebe (fünf Prozent der Befragten) haben über zehn Ausbildungsplätze vergeben. Über ihre derzeitige Zahl an Auszubildenden machten zehn Prozent aller befragten Betriebe keine Angaben.

Weiterhin wurden die **soziodemografischen Daten** der ehemaligen Auszubildenden erhoben. Dabei gaben 77 Prozent der Betriebe an, dass es sich bei ihrem letzten Abbrecher um einen männlichen Auszubildenden handelte. 21 Prozent der Betriebe verzeichneten die Vertragslösung bei einem weiblichen Auszubildenden, zwei Prozent machten in Bezug auf das Geschlecht der betroffenen Jugendlichen keine Angaben. Darin spiegelt sich die Dominanz männlicher Jugendlicher in handwerklichen Ausbildungsberufen wieder, die absolut gesehen insofern auch häufiger von einem Abbruch betroffen sind. Relativ betrachtet sind sie dies allerdings nicht. Wie bereits in Kapitel 2.2 festgehalten, sind im Jahr 2011 im Handwerkskammerbezirk München und Oberbayern fast vier Fünftel (78 Prozent) der

Auszubildenden männlich und nur ein Fünftel weiblich. ¹¹⁰ Somit unterscheidet sich die Kohorte der Auszubildenden im Handwerk in ihrer Zusammensetzung von männlichen und weiblichen Jugendlichen nicht signifikant von der Kohorte der Ausbildungsabbrecher. Das bedeutet, dass ausgehend von der geschlechterspezifischen Einmündungsquote in das Handwerk weibliche bzw. männliche Jugendliche nicht signifikant häufiger in einen Ausbildungsabbruch münden.

Ferner wurde die **schulische Vorbildung** der Jugendlichen erfasst. Die betroffenen Betriebe gaben in 40 Prozent der Fälle an, dass die vorzeitige Vertragslösung bei einem Jugendlichen ohne Schulabschluss erfolgte. Ein weiteres Drittel der Jugendlichen besaß nach Angaben der Betriebe zu Beginn der Ausbildung einen qualifizierenden Hauptschulabschluss. Lediglich zwölf Prozent der Ausbildungsabbrüche fanden mit Jugendlichen statt, die über die mittlere Reife verfügten. Den mittleren Schulabschluss (M-Zug) bzw. eine allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife wiesen nur fünf Prozent bzw. drei Prozent der Jugendlichen vor.

4.3.2 Beschreibung der Stichprobe der ehemaligen Auszubildenden

Wie auch schon bei den Betrieben wurde an die jeweils von einem Ausbildungsabbruch betroffenen Jugendlichen ein Fragebogen versandt. Von insgesamt 3.321 Versendungen kamen 560 verwertbare Fragebögen (17 Prozent) zurück, wonach die Rücklaufquote unter jener der Betriebe liegt.

In der Stichprobe der Auszubildenden zählt wiederum das Metall- und Elektrogewerbe (26 Prozent) sowie das Bau- und Ausbaugewerbe (19 Prozent) zu den **Sparten**, in denen die Ausbildung am häufigsten verworfen wurde. Dies bedeutet allerdings nicht, dass diese Gewerke insgesamt betrachtet am stärksten betroffen sind, sondern spiegelt lediglich die hohe Beteiligung dieser Sparte an der Umfrage wider. Im Vergleich zur Stichprobe der Betriebe sind bei den ehemaligen Auszubildenden mit 16 bzw. 13 Prozent allerdings die Sparten des Gesundheits-, Körperpflege-, Chemisches und Reinigungsgewerbe sowie des Lebensmittelhandwerks häufiger vertreten (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Verteilung der Ausbildungsabbrüche über die Gewerke (Stichprobe der Auszubildenden)¹¹¹

Die **Berufe**, in denen die Ausbildung abgebrochen wurde, gehen auf die obigen Gewerke zurück. In der Stichprobe der Jugendlichen wurde mit zwölf Prozent am häufigsten der Friseur, gefolgt vom Kraftfahrzeugmechatroniker (acht Prozent), genannt. Jeweils fünf Prozent der Nennungen gehen auf Maler/ Lackierer, Schreiner und Bäcker zurück. Weiterhin wurden Berufe wie der des Anlagenmechanikers für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik und der des Elektronikers (jeweils vier Prozent) angegeben. Alle anderen Berufe waren lediglich in Einzelfällen betroffen.

Unter den Befragten der Stichprobe sind 61 Prozent **männliche** und 38 Prozent **weibliche** Jugendliche. Im Vergleich zum Anteil von Frauen in handwerklichen Ausbildungen (ca. 20 Prozent), sind die weiblichen **Probanden** in dieser Studie aufgrund ihrer aktiveren Beteiligung leicht überrepräsentiert.

Verteilung über die Gewerke Angaben in % Elektro, Metall 26 Bau. Ausbau Gesundheit, Körperpflege, Chemie und. Lebensmittel Sonstige Holz Glas, Papier, Keramik Bekleidung, Textil, Leder 10 25 30 15 20 ■ Auszubildende (n=560)

 $^{^{\}rm 110}$ Vgl. Handwerkskammer für München und Oberbayern (2011), S. 2.

¹¹¹ In Anlehnung an ZDH (2012); EMNID (2001), S. 14.

Die Mehrheit der damaligen Ausbildungsabbrecher (38 Prozent) ist zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 19 und 20 Jahre alt (vgl. Abbildung 4). Etwa ein Viertel der Jugendlichen ist 18 Jahre oder jünger. Die jüngste Gruppe in der Stichprobe bilden dabei die 16-Jährigen. Der Anteil der heute 21- bis 22-jährigen Jugendlichen liegt bei 21 Prozent. Älter als 22 Jahre sind nur 13 Prozent der Stichprobe.

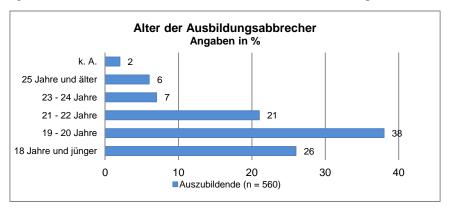


Abbildung 4: Alter der von einem Ausbildungsabbruch betroffenen Jugendlichen

In der Stichprobe der Jugendlichen besitzen neun von zehn ehemaligen Auszubildenden die deutsche **Staatsangehörigkeit**. Neun Prozent der Befragten gaben an, abweichende Staatsbürgerschaften aufzuweisen. Die kleinste Gruppe mit nur einem Prozent bilden Jugendliche mit der doppelten Staatsbürgerschaft.

Wie in Abbildung 5 grafisch veranschaulicht, weisen gut ein Drittel der Jugendlichen (36 Prozent) zu Beginn der vorzeitig abgebrochenen Ausbildung einen qualifizierenden Hauptschulabschluss vor. Die zweitgrößte Gruppe der Stichprobe bilden mit 28 Prozent Jugendliche ohne formellen Bildungsabschluss. Fast jeder Fünfte der Befragten verfügte über die mittlere Reife. Einen mittleren Schulabschluss (M-Zug) bzw. eine allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife hatten acht bzw. sechs Prozent der Jugendlichen. Der Vergleich der beiden Stichproben bezüglich der schulischen Vorbildung der Jugendlichen bei Ausbildungsbeginn zeigt, dass es sich bei der Stichprobe der Jugendlichen mit Blick auf den Bildungsabschluss um eine sog. Positivselektion handelt, d.h. dass hier vermehrt Jugendliche mit besseren Schulabschlüssen teilgenommen haben.

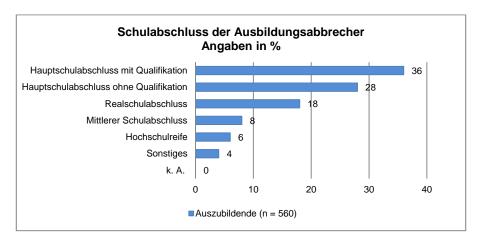


Abbildung 5: Schulische Vorbildung der von einem Ausbildungsabbruch betroffenen Jugendlichen

Um den beruflichen Lebensweg der Jugendlichen nachzeichnen zu können, sollten sie angeben, ob sie sich zum Zeitpunkt der Befragung in einem neuen **Ausbildungsverhältnis** befinden. 58 Prozent der Jugendlichen bejahten diese Aussage. Davon wechselten 54 Prozent nur den Ausbildungsbetrieb, behielten aber den ursprünglich gewählten Beruf bei und 45 Prozent wechselten mit dem Arbeitgeber auch gleichzeitig den Beruf.

In 41 Prozent der Fälle gaben die Jugendlichen an, dass sie derzeit keine Ausbildung absolvieren. Diese Jugendlichen konnten in einem weiteren Fragenblock ihren derzeitigen beruflichen bzw. schulischen Status nennen. 19 Prozent gaben dabei an, bereits als fertig ausgebildete Fachkraft tätig zu sein, weitere 22 Prozent waren dagegen als ungelernte Kraft (ohne Abschluss einer Berufsausbildung) beschäftigt. Von einer Arbeitslosigkeit waren etwa 16 Prozent betroffen und in eine Maßnahme der Arbeitsagentur mündeten rund acht Prozent der befragten Jugendlichen. Für die schulische Weiterqualifizierung haben sich insgesamt 18 Prozent entschieden, davon fünf Prozent für ein Studium und 13 Prozent für den Besuch einer (weiterführenden) Schule. Als Hausfrau/-mann haben sich sechs Prozent der Befragten bezeichnet. Alle anderen haben keine näheren Angaben über ihre derzeitige Tätigkeit gemacht. Insgesamt liegen in dieser Stichprobe damit rund 22 Prozent echte Abbrecher vor – Jugendliche, die nach der vorzeitigen Vertragslösung

keine Ausbildung mehr absolviert haben bzw. dies aufgrund ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit auch nicht mehr vorhaben.

4.4 Ergebnisse der Studie

4.4.1 Formale Beschreibung sowie Umstände des Ausbildungsabbruchs

Im folgenden Abschnitt soll darauf eingegangen werden, wie es aus Sicht der Betriebe sowie der Auszubildenden zum Ausbildungsabbruch kam, welche Anzeichen es dafür gab und unter welchen Umständen der Abbruch stattfand.

Für die Berufswahl in Bezug auf das später gelöste Ausbildungsverhältnis waren bei den Jugendlichen oft mehrere Gründe gleichzeitig ausschlaggebend (vgl. Abbildung 6). Fast 70 Prozent der Befragten gaben allerdings an, dass es sich bei dem begonnenen Beruf um ihren Wunschberuf handelte. Gerade dies erscheint bedenklich, da ein grundsätzliches Interesse für den Beruf eher eine Anreiz- und Bindungswirkung als den späteren Ausbildungsabbruch bewirken sollte. Fast ein Viertel der Jugendlichen wählten den Ausbildungsberuf aber auch aus praktischen Gründen, wie der Nähe zum Wohnort. Jeweils 15 Prozent der Befragten haben sich konkret auf ein Stellenangebot hin beworben und/oder sich gute Erfolgsaussichten in dem Beruf versprochen. Gute Verdienstmöglichkeiten wurden lediglich von acht Prozent der Jugendlichen als Grund für die Berufswahl genannt. Darin kann sich zum einen zeigen, dass die Mehrheit der Jugendlichen die Verdienstmöglichkeiten im Handwerk grundsätzlich als nicht gut empfindet oder sich zum anderen widerspiegeln, dass hohe Verdienstmöglichkeiten im Rahmen der Ausbildung für Jugendliche kein Entscheidungskriterium für den Beruf darstellen. Letzteres würde sich mit der Studie von Wolf (2012) decken, wonach monetäre Gesichtspunkte für fertig ausgebildete Fachkräfte nach ihrer Ausbildung im Handwerkssektor keinen Einfluss darauf haben, ob diese im Handwerk verbleiben oder in die Industrie wechseln.112



Abbildung 6: Gründe für die Berufswahl aus Sicht der Auszubildenden¹¹³

Die Jugendlichen wurden weiter befragt, inwiefern sie vor Antritt der Ausbildung ein Praktikum im gewählten Ausbildungsberuf absolviert haben. Die Auswertung zeigt, dass lediglich 16 Prozent kein Praktikum gemacht haben. 75 Prozent hatten hingegen die Möglichkeit, sich durch ein Praktikum abzusichern, inwiefern ihnen die Tätigkeiten zusagen oder sie den Anforderungen gewachsen sind.

¹¹² Vgl. Wolf (2012), S. 72.

¹¹³ Vgl. John / Benner (2011), S. 28.

Zudem wurde erhoben, warum sich die Jugendlichen für den Ausbildungsbetrieb entschieden, mit dem die Ausbildung letztlich scheiterte. Wie Abbildung 7 zeigt, sind die Argumente für die Wahl des Betriebes vielfältig. Jeder zweite Abbrecher gab an, durch ein Praktikum im späteren Ausbildungsbetrieb in seiner Entscheidung bekräftigt worden zu sein. Interessanterweise gaben aber auch 31 Prozent der Jugendlichen an, den Betrieb nur deshalb gewählt zu haben, weil es keine anderen Stellen gab. In diesem Fall handelte es sich also um die einzige Option des Jugendlichen, was für die Entscheidung zum Antritt der Ausbildung sorgte. Da die Jugendlichen aber wahrscheinlich nie mit Begeisterung hinter dieser Entscheidung standen, kam es letztlich zum Abbruch der Ausbildung. Weitere 28 Prozent der Abbrecher folgten bei ihrer Entscheidung für den Betrieb dem Rat der Eltern oder von Freunden. Der Wunsch, genau in diesem Unternehmen ausgebildet zu werden (14 Prozent), sowie der gute Ruf des Unternehmens (20 Prozent) waren für die Befragten ebenfalls ausschlaggebend.

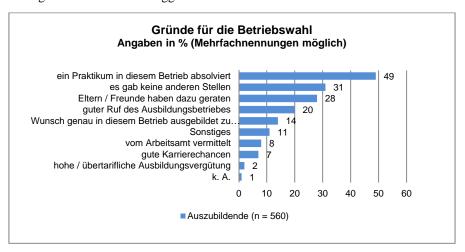


Abbildung 7: Gründe für die Betriebswahl aus Sicht der Auszubildenden¹¹⁴

Für alle bisherigen Ausführungen dieses Kapitelabschnitts lagen lediglich die Angaben der ehemaligen Auszubildenden vor, für nachfolgende Erläuterungen kann allerdings nun sowohl die Perspektive der Jugendlichen als auch die der Betriebe in Bezug auf den Ausbildungsabbruch einbezogen und gegenübergestellt werden.

Entsprechend der Auswertung in Abbildung 8 haben fast 40 Prozent der befragten Betriebe angegeben, dass sich während der Ausbildung zwei und mehr Personen um den Auszubildenden gekümmert haben. Bei 29 Prozent der Unternehmen war der Betriebsinhaber selbst für den Auszubildenden zuständig. Einen für die Ausbildung verantwortlichen Meister hatten 18 Prozent der Betriebe angestellt. Nach Angaben der Firmen wurden Gesellen (als formal nicht für die Ausbildung qualifizierte Mitarbeiter) nur in sieben Prozent der Fälle als Hauptansprechpartner für die Ausbildung eingesetzt.

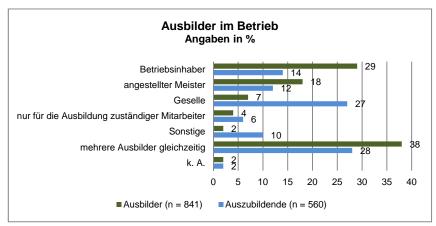


Abbildung 8: Für die betriebliche Ausbildung verantwortliche Personen

Die Wahrnehmung der ehemaligen Auszubildenden divergiert in Bezug auf dieselbe Fragestellung sehr. Während mit 28 Prozent bereits deutlich weniger Auszubildende angeben, mehr als einen Ansprechpartner im Betrieb zur Verfügung gehabt zu haben, nennen sie im Vergleich zu den Betrieben zudem eher formell nicht zur Ausbildung berechtigte Personen, die sich überwiegend um sie gekümmert haben. Mit 27 Prozent sollen dies vor allem die Gesellen gewesen sein. Der größte Wahrnehmungsunterschied liegt im Hinblick auf die Rolle der Betriebsinhaber bei der Ausbildung vor. Diese werden von den Jugendlichen mit einer Differenz von 15 Prozentpunkten deutlich seltener als Ansprechpartner für die Ausbildung gesehen, als aus der Betriebsbefragung hervorgeht. Diese Abweichungen könnten entstanden sein, da bei den kleinen Betrieben vermutlich häufig der Betriebsinhaber selbst den Fragebogen ausgefüllt hat und geneigt war, die Bemühungen im Bereich der Ausbildung besser dazustellen, als sie in Wirklichkeit waren.

¹¹⁴ Vgl. Deuer (2006), S. 159.

Im Fragebogen konnten sowohl die Betriebe als auch die Auszubildenden angeben, auf wessen **Wunsch die Vertragsauflösung** zurückging. Abbildung 9 stellt indessen die Antworten der Befragten gegenüber. Dabei zeigt sich eine weitestgehende Übereinstimmung. In der Mehrheit der Fälle – das geht aus beiden Stichproben hervor – findet der Ausbildungsabbruch auf Ansuchen des Jugendlichen statt. Betriebe nennen dabei in 49 Prozent der Fälle die Jugendlichen als Initiator, in der Stichprobe der Auszubildenden führen 55 Prozent der Befragten den Ausbildungsabbruch auf ihren Wunsch zurück. Betriebe lösen dabei deutlich seltener bestehende Ausbildungsverhältnisse auf (27 bzw. 21 Prozent), was einerseits beispielsweise auf das Erkennen eines drohenden Nachwuchsmangels und andererseits auf eine hohe Geduld und Toleranz bei kritischen Ausbildungssituationen zurückgeführt werden könnte.

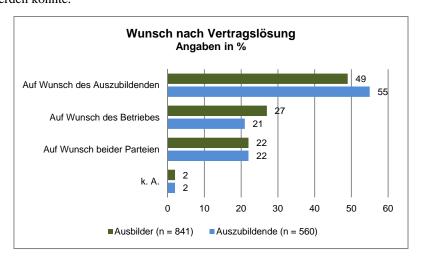


Abbildung 9: Initiator der Vertragslösung

Weiterhin wurden die Betriebe und die Jugendlichen befragt, ob das bzw. die Probleme, die das Ausbildungsverhältnis zum Scheitern brachten, in einem **offenen Gespräch** der Parteien zur Diskussion gestellt wurden. Dabei gaben rund 80 Prozent der Betriebe an, diese Möglichkeit genutzt zu haben. In der Stichprobe der Jugendlichen bejahten dies dagegen nur 59 Prozent.

Ein Hauptziel der Studie ist es herauszufinden, inwiefern Handwerkskammern bei drohenden Ausbildungsabbrüchen genügend Zeit bleibt, um zu intervenieren. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, die **Zeitspanne** zu kennen, die **von den**

ersten Anzeichen eines möglichen Ausbildungsabbruches **bis zur tatsächlichen Vertragslösung** bleibt. In der folgenden Auswertung (vgl. Abbildung 10) wird dies veranschaulicht.

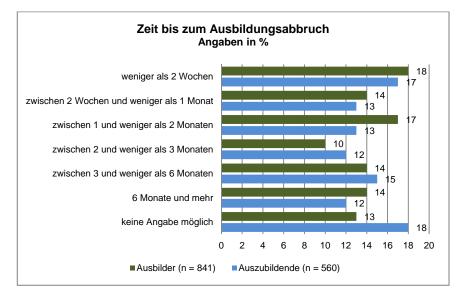


Abbildung 10: Zeit bis zum Ausbildungsabbruch

Es zeigt sich in beiden Stichproben, dass **etwa ein Fünftel aller Abbrüche aufgrund ihres schnellen Vollzugs** (weniger als zwei Wochen von den ersten Anzeichen bis zum tatsächlichen Vollzug) **nicht verhindert werden können**. Weitere 14 Prozent (Stichprobe der Betriebe) bzw. 13 Prozent (Stichprobe der ehemaligen Auszubildenden) der Ausbildungsverhältnisse bleiben nicht länger als einen Monat kritisch, bis die Entscheidung zur Vertragslösung fällt. Auch dieses Zeitintervall erscheint noch schwierig in Bezug auf eine Intervention externer Beratungsstellen wie die der Handwerkskammern. Trotzdem lässt dieses Zeitintervall bereits vermuten, dass die Ausbildungen nicht leichtfertig sondern aufgrund andauernder Überlegungen abgebrochen werden, so dass hier bereits Potential für die Verhinderung des Abbruchs besteht. Gleiches gilt für Vertragslösungen, deren Abbruchsüberlegungen sich zwischen einem und weniger als zwei Monaten hinziehen. Da allerdings doch so viele Abbrüche ad hoc eingeleitet werden, bräuchten die Handwerkskammern diesbezüglich eine große Kapazität an einsatzbereiten Ausbildungsberatern. Bei Fällen über zwei Monaten (Stichprobe der Betriebe: 38 Prozent,

Stichprobe der Auszubildenden: 39 Prozent) liegen vermutlich eher Gründe vor, die auf gegen- bzw. einseitige Unzufriedenheit hinsichtlich bestimmter Kriterien zurückzuführen sind. Beiderseits wird diesbezüglich auf Besserung gehofft, bis schließlich die Geduld erschöpft ist.

Abbildung 11 zeigt weiter, in welcher **Phase** des Ausbildungsverhältnisses die **vorzeitigen Vertragslösungen stattfanden**. In der Stichprobe der Betriebe sind dies am häufigsten Ausbildungsverhältnisse, die sich bereits im zweiten Lehrjahr befanden (31 Prozent). Mit 28 Prozent lösten fast genauso viele Betriebe das Ausbildungsverhältnis dagegen bereits in der Probezeit auf. Letzteres erscheint vor dem Hintergrund der hohen Kosten im Rahmen der Ausbildung aus Sicht der Betriebe wirtschaftlicher (vgl. Kapitel 2.3), wohingegen bei Ausbildungsabbrüchen im zweiten Lehrjahr hohe versunkene Kosten bezüglich der in den Azubi getätigten Investitionen entstehen, die der Auszubildende erst ungefähr in diesem Stadium beginnen würde, durch produktive Einsatzmöglichkeiten hereinzuarbeiten. Mit 24 Prozent (Stichprobe der Betriebe) sind vorzeitige Vertragslösungen aber auch im ersten Lehrjahr noch häufig, wobei dieses Stadium immer noch als Eingewöhnungsphase gesehen werden kann. In der Stichprobe der ehemaligen Auszubildenden zeigen sich ähnliche Häufigkeiten in den einzelnen Phasen.

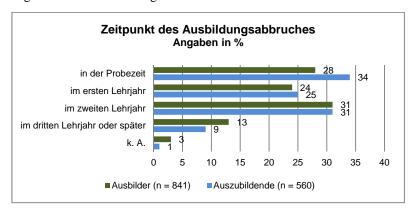


Abbildung 11: Zeitpunkt der vorzeitigen Vertragslösung¹¹⁵

 $^{\rm 115}$ In Anlehnung an John / Benner (2011), S. 37.

In Bezug auf die nachfolgenden Ausführungen handelt es sich um Fragen, die lediglich im Fragebogen der Betriebe enthalten waren. Insofern bleibt der Vergleich mit der Stichprobe der Jugendlichen aus.

Die Frage, ob es Frühindikatoren gab, die auf den Ausbildungsabbruch hindeuteten, beantworteten etwa die Hälfte der Betriebe (49 Prozent) mit ,ja', 47 Prozent konnten keine Anzeichen wahrnehmen und vier Prozent gaben keine Antwort ab. In einem Freitextfeld hatten die Betriebe die Möglichkeit, die in ihrem Fall aufgetretenen Vorboten des Ausbildungsabbruchs konkret zu benennen. Dabei kamen über alle Fragebögen hinweg letztendlich 621 Antworten zusammen, die selektiert, zusammengefasst und ausgewertet wurden. Die folgenden Prozentangaben der verschiedenen Abbruchsindikatoren beziehen sich auf die Gesamtzahl der 621 Nennungen. Mit zwölf Prozent wurden am häufigsten unentschuldigte Fehlzeiten der Auszubildenden am Ausbildungsplatz genannt. Danach folgen Anzeichen wie Desinteresse und Lustlosigkeit der Auszubildenden (elf Prozent). Häufige Krankmeldungen und über einen längeren Zeitraum andauernde krankheitsbedingte Fehlzeiten der Jugendlichen wurden von den Betrieben in zehn Prozent der Fälle auch als Anzeichen für einen möglichen Ausbildungsabbruch verstanden. Bei neun Prozent der genannten Frühindikatoren handelt es sich laut Angaben der Betriebe um unzureichende Leistungen der Jugendlichen in der Berufsschule, was in erster Linie an schlechten Noten sowie an häufigen schulischen Fehlzeiten (sechs Prozent) zu erkennen war. Wiederholte Unpünktlichkeit der Auszubildenden (sieben Prozent) wurde von Betrieben rückwirkend ebenfalls als ein Indiz für die spätere Vertragslösung wahrgenommen. Weitere Frühindikatoren wurden lediglich mit Häufigkeiten unter fünf Prozent genannt und werden daher an dieser Stelle nicht weiter vertieft. Die identifizierten, häufig auftretenden Anzeichen sollten jedoch allen Ausbildungsbetrieben im Handwerk bekannt sein, um bei ihrem Erscheinen rechtzeitig selbst intervenieren bzw. externe Hilfe der Handwerkskammern in Anspruch nehmen zu können.

Die Betriebe konnten ferner angeben, ob der frei gewordene Ausbildungsplatz wieder besetzt wurde. Dabei gaben lediglich 13 Prozent der befragten Betriebe an, bereits nach kurzer Zeit einen Ersatz für den Auszubildenden gefunden zu haben. Die Mehrheit der Unternehmen (42 Prozent) konnte den frei gewordenen Ausbildungsplatz erst zu Beginn des nächsten Ausbildungsjahres neu besetzen. 43 Prozent der Betriebe haben seit der Vertragslösung die jeweilige Ausbildungsstelle nicht wieder vergeben. Von diesen geben allerdings nur 26 Prozent an, den frei

gewordenen Ausbildungsplatz in Zukunft wieder besetzen zu wollen, wohingegen 17 Prozent nicht mehr planen, den Ausbildungsplatz zu vergeben.

4.4.2 Gründe für einen Ausbildungsabbruch

Im Folgenden werden Gründe, die zum Abbruch der Ausbildung oder zum Wechsel des Betriebs geführt haben, aus Sicht der Unternehmen und Auszubildenden näher betrachtet. Die beiden Parteien wurden gebeten, anhand einer fünfstufigen Skala zu bewerten, inwiefern die nach Kategorien gegliederten, vorgegebenen Gründe zur vorzeitigen Vertragslösung beigetragen haben (von 'trifft gar nicht zu' bis 'trifft vollkommen zu').

4.4.2.1 Gründe aus Sicht der Ausbildungsbetriebe

Die nachfolgende Abbildung gibt die Einschätzung der Betriebe wieder, wie relevant die vorgegebenen betrieblichen Gründe im Hinblick auf die vorzeitige Vertragslösung waren. Wie bei den Frühindikatoren machen die Betriebe dabei häufig unentschuldigte Fehlzeiten (33 Prozent) des Auszubildenden am Arbeitsplatz und wiederholte Unpünktlichkeit (26 Prozent) für den Ausbildungsabbruch verantwortlich. Den Hauptgrund sehen sie dabei in nicht ausreichenden Leistungen des Jugendlichen im Rahmen seiner betrieblichen Tätigkeit (37 Prozent). Weiterhin fließen ihrer Meinung nach aber auch soziale Komponenten in die Entscheidung für eine vorzeitige Vertragslösung mit ein. 25 Prozent der Betriebe machen dabei eine mangelhafte Teamfähigkeit und schlechte Umgangsformen (21 Prozent) für den Ausbildungsabbruch (mit-)verantwortlich. Insgesamt sehen nur wenige Betriebe ihre Mitschuld am Ausbildungsabbruch, indem sie ungünstige Ausbildungsverhältnisse wie Zeit- und Leistungsdruck (neun Prozent), viele Routinetätigkeiten (drei Prozent) oder aber auch Mobbing im Betrieb (drei Prozent) einräumen.

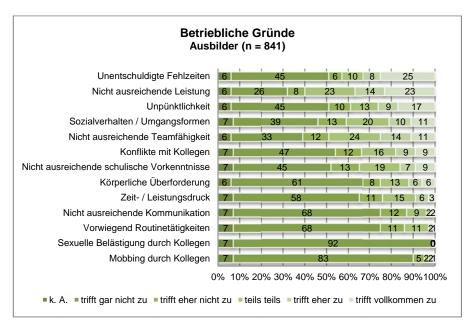


Abbildung 12: Relevanz betrieblicher Gründe für den Ausbildungsabbruch (Stichprobe der Betriebe)¹¹⁶

¹¹⁶ In Anlehnung an EMNID (2001), S. 34; Bohlinger (2002), S. 112.

Gründe für den Abbruch, die aus der Nichteinhaltung des vertraglich vereinbarten Ausbildungsablaufs und der Ausbildungsinhalte hervorgehen, werden nur von einzelnen Betrieben genannt (vgl. Abbildung 13). Dabei zählen mit je lediglich zwei Prozent Gründe im Zusammenhang mit der Verlängerung der Probezeit bzw. der Ausbildungszeit bereits zu den höchsten Werten dieser Kategorie. Die meisten Betriebe (je ca. 90 Prozent) bewerten die aufgeführten Gründe jedoch als nicht relevant in Bezug auf ihren letzten Ausbildungsabbruch.

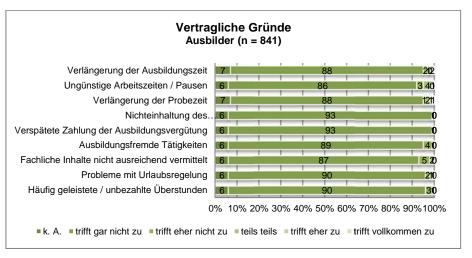


Abbildung 13: Relevanz vertraglicher Gründe für den Ausbildungsabbruch (Stichprobe der Betriebe)¹¹⁷

In der Kategorie schulischer Gründe (vgl. Abbildung 14) halten die Betriebe sehr häufig die fehlende Motivation (37 Prozent) sowie die Überforderung der Jugendlichen (24 Prozent) als für den Ausbildungsabbruch ausschlaggebend. Dies mündet schließlich in schlechten schulischen Leistungen (36 Prozent). Relativ häufig werden noch die Überforderung der Jugendlichen in der Berufsschule (24 Prozent), Disziplinprobleme (18 Prozent), schlechte Leistungen in der Zwischenprüfung (17 Prozent) und Konflikte mit Lehrern (16 Prozent) genannt. Dabei ist anzumerken, dass viele der Betriebe bei Fragen in Bezug auf die Leistungen des Jugendlichen in der Zwischenprüfung (24 Prozent), zu Konflikten mit Klassenkameraden (20 Pro-

¹¹⁷ In Anlehnung an Bohlinger (2002), S. 115.

zent) oder Lehrern (13 Prozent) oder dem Fehlverhalten der Auszubildenden in der Berufsschule (13 Prozent) keine Angaben machten. Vermutlich kann dies auf einen mangelnden Austausch zwischen den betrieblichen Ausbildungsverantwortlichen und den Jugendlichen hindeuten, so dass diese Fragen für die Betriebe nicht einsehbar waren.

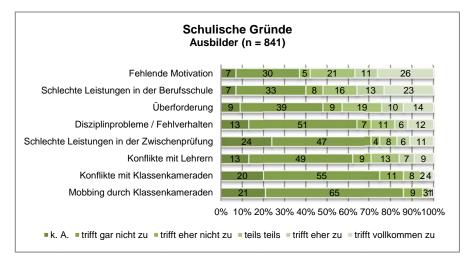


Abbildung 14:Relevanz schulischer Gründe für den Ausbildungsabbruch (Stichprobe der Betriebe)¹¹⁸

Die häufigsten persönlichen Gründe, die nach Angaben der Betriebe zur vorzeitigen Vertragslösung geführt haben, sind das fehlende Interesse und die mangelnde Motivation der Jugendlichen an der Ausbildung (40 Prozent) (vgl. Abbildung 15). 29 Prozent der Betriebe nennen aber auch falsche Berufsvorstellungen als Abbruchsgrund. In diesem Zusammenhang ist die Wichtigkeit der schulischen und betrieblichen Berufsorientierung zu erwähnen, an der sich Handwerksbetriebe beispielsweise durch das Anbieten von Praktika beteiligen und dadurch das Auftreten dieses Abbruchsgrundes deutlich reduzieren können. Zudem nimmt das familiäre Umfeld Einfluss auf den Verlauf der Ausbildung. In 28 Prozent der Betriebe wurden familiäre Probleme der Jugendlichen zum Auslöser der vorzeitigen Vertragslösung.

¹¹⁸ In Anlehnung an EMNID (2001), S. 47; Bohlinger (2002), S. 110.

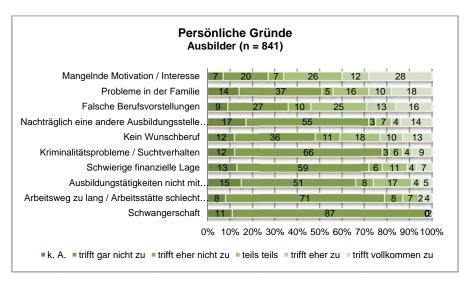


Abbildung 15: Relevanz persönlicher Gründe für den Ausbildungsabbruch (Stichprobe der Betriebe)¹¹⁹

Nach Angaben der Betriebe entstehen aufgrund gesundheitlicher Probleme nur selten vorzeitige Vertragslösungen. Mit zehn Prozent weisen sie nicht durch die Arbeit bedingten Krankheiten noch eine geringe Relevanz zu, andere Abbruchsgründe wie Arbeitsunfälle oder Allergien treten mit je zwei Prozent fast nie auf (vgl. Abbildung 16).

Gesundheitliche Gründe Ausbilder (n = 841) Nicht durch Ausbildung bedingte Krankheit Allergie(n) Durch Ausbildung bedingte Krankheit / Unfall 0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100% ** k. A. ** trifft gar nicht zu ** trifft eher nicht zu ** teils teils ** trifft eher zu ** trifft vollkommen zu **

Abbildung 16: Relevanz gesundheitlicher Gründe für den Ausbildungsabbruch (Stichprobe der Betriebe)

4.4.2.2 Gründe aus Sicht der ehemaligen Auszubildenden

Im Gegensatz zu den Betrieben gehen aus der Stichprobe der Auszubildenden andere betriebliche Gründe als Hauptursachen für den Ausbildungsabbruch hervor (vgl. Abbildung 17). Vorerst nennen die Jugendlichen in jeweils 39 Prozent der Fälle Konflikte mit Kollegen und die hauptsächliche Übertragung von Routinetätigkeiten als für den Abbruch (mit-)verantwortlich. Fast ein Viertel der Jugendlichen prangern das Betriebsklima derart an, das sie sogar von Mobbing ihnen gegenüber sprechen. Außerdem empfanden sie die Kommunikation mit den Ausbildern und Kollegen im Betrieb als nicht ausreichend (37 Prozent) und verspürten hohen Zeit- und Leistungsdruck (32 Prozent). Von körperlicher Überforderung während der Ausbildung berichten dabei nur noch 12 Prozent. Jene Einzelaspekte, in denen die Jugendlichen auch sich selbst, ihr Verhalten und ihre Arbeitsleistung kritisch hinterfragen könnten, lagen gemäß ihren Antworten nicht vor. Insgesamt sprechen nur acht Prozent der Jugendlichen davon, dass sie im Betrieb zu wenig Leistung erbracht hätten, lediglich vier Prozent gaben unentschuldigte Fehlzeiten oder schlechte Umgangsformen zu, wobei gerade diese Kriterien auf Betriebsseite als Hauptgründe vorlagen (vgl. Abbildung 12).

¹¹⁹ In Anlehnung an EMNID (2001), S. 41; Bohlinger (2002), S. 108.

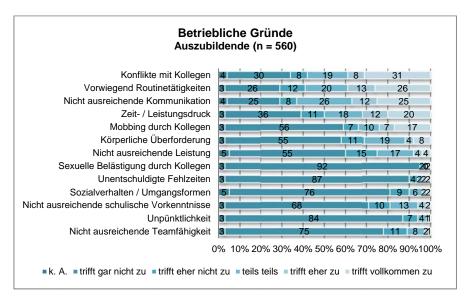


Abbildung 17: Relevanz betrieblicher Gründe für den Ausbildungsabbruch (Stichprobe der Auszubildenden)¹²⁰

Auch in der Kategorie der **vertraglichen Gründe** zeigt sich im Vergleich zur Stichprobe der Betriebe ein anderes Bild (vgl. Abbildung 18). Während die Betriebe die im Fragebogen aufgeführten Einzelaspekte, die zu einer Vertragslösung beitragen können, nur sehr selten (Angaben liegen im Zweiprozent-Bereich) für den Ausbildungsabbruch verantwortlich machten, führen die Jugendlichen zu 35 Prozent an, dass gerade die häufig zu leistenden ausbildungsfremden Tätigkeiten den Ausbildungsabbruch begünstigt hätten. Weiterhin meinte jeder dritte Jugendliche, dass ihm fachliche Ausbildungsinhalte nicht ausreichend vermittelt wurden (31 Prozent) und dass dabei noch häufig Überstunden (30 Prozent) zu leisten waren, die teils sogar unbezahlt blieben. 19 Prozent führten an, während ihrer Ausbildung seien die gesetzlichen Regularien zum Jugendarbeitsschutz nicht eingehalten worden. Außerdem waren für 19 Prozent Gründe im Bereich der Urlaubsregelung mit für den Abbruch ausschlaggebend. Mit ungünstigen Arbeitszeiten und Pausen waren 16 Prozent und mit verspäteten Zahlungen der Ausbildungsvergütung 13 Prozent der Jugendlichen unzufrieden. Die Verlängerung der Ausbildungs- bzw.

¹²⁰ In Anlehnung an EMNID (2001), S. 32; Bohlinger (2002), S. 112.

Probezeit (jeweils 3 Prozent) spielt aus Sicht der Auszubildenden für den Abbruch dagegen fast keine Rolle mehr.

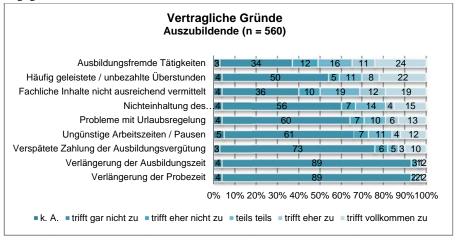


Abbildung 18: Relevanz vertraglicher Gründe für den Ausbildungsabbruch (Stichprobe der Auszubildenden)¹²¹

Wie Abbildung 19 entnommen werden kann, geben nur wenige Jugendliche an, dass **Probleme im schulischen Bereich** zur vorzeitigen Auflösung des Ausbildungsverhältnisses beigetragen haben. Dabei gibt es innerhalb der Kategorie keinen Grund, der besonders stark in den Vordergrund tritt. So berichten elf Prozent der Jugendlichen über schlechte Leistungen in der Berufsschule, jeweils neun Prozent gaben an, mit dem Lernstoff überfordert und nicht motiviert gewesen zu sein. 8 Prozent nannten zudem ihre schlechten Leistungen in der Zwischenprüfung als für den Ausbildungsabbruch relevant. Alle anderen Gründe waren für die Vertragslösung eher von geringer Bedeutung. Dabei ist auffällig, dass im Vergleich zu anderen Gründen dieser Kategorie bei den Leistungen der Zwischenprüfung fast jeder fünfte Auszubildende (17 Prozent) keine Angabe gemacht hat. Vermutlich haben diese Jugendlichen das Ausbildungsverhältnis bereits vor der Zwischenprüfung beendet.

¹²¹ In Anlehnung an Bohlinger (2002), S. 115.

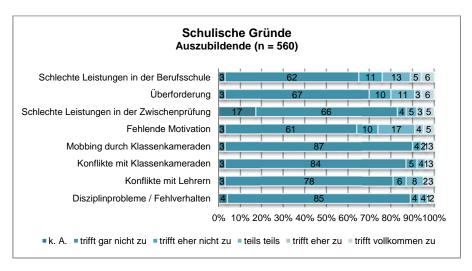
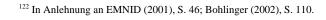


Abbildung 19: Relevanz schulischer Gründe für den Ausbildungsabbruch (Stichprobe der Auszubildenden)¹²²

Auch bei der Relevanz **persönlicher Gründe** für den Ausbildungsabbruch unterscheiden sich die Stichproben der Betriebe sowie der ehemaligen Auszubildenden. Während die Betriebe als Hauptgründe in dieser Kategorie die mangelnde Motivation der Jugendlichen sowie familiäre Schwierigkeiten anführten, gaben die Jugendlichen vermehrt an, dass es sich bei dem ergriffenen Beruf von Anfang an nicht um ihren Wunschberuf gehandelt hat (21 Prozent) und dass sie im Nachhinein eine andere Ausbildungsstelle gefunden haben (30 Prozent). Übereinstimmung herrscht hingegen beim Abbruchsgrund der falschen Berufsvorstellungen. Ihn halten Jugendliche (15 Prozent) und Betriebe für sehr gewichtig. Zudem nannten viele Jugendliche, dass die damaligen Ausbildungstätigkeiten nicht mit ihren Werthaltungen vereinbar waren (14 Prozent). Die grafische Veranschaulichung zur Auswertung findet sich nachfolgend (vgl. Abbildung 20).



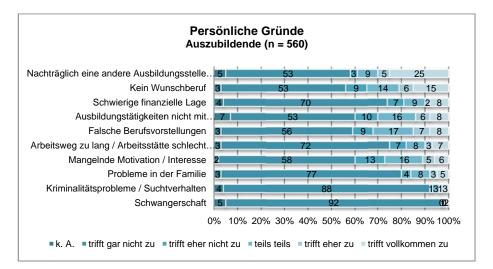


Abbildung 20: Relevanz persönlicher Gründe für den Ausbildungsabbruch (Stichprobe der Auszubildenden)¹²³

Im Vergleich zu den Betrieben berichten Auszubildende häufiger über **gesundheit-**liche Gründe für die vorzeitige Vertragslösung (vgl. Abbildung 21). Entsprechend ihren Angaben wurden mehr Ausbildungsverhältnisse wegen eines Arbeitsunfalls oder einer durch die Ausbildung ausgelösten Krankheit (elf Prozent), wegen außerhalb der Ausbildung verursachter Gesundheitsprobleme (acht Prozent) oder wegen einer Allergie (fünf Prozent) vorzeitig gelöst.

¹²³ In Anlehnung an EMNID (2001), S. 39; Bohlinger (2002), S. 108.

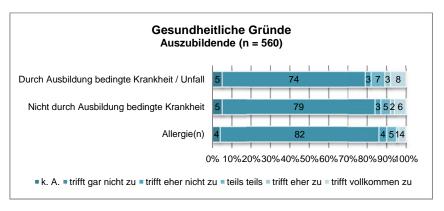


Abbildung 21: Relevanz gesundheitlicher Gründe für den Ausbildungsabbruch (Stichprobe der Auszubildenden)

Zusammenfassend lässt sich in der **Gegenüberstellung** der Angaben der Betriebe sowie der Auszubildenden festhalten, dass sich sehr deutliche Unterschiede in der Wahrnehmung zeigen, welche Faktoren zur Lösung des Ausbildungsverhältnisses geführt haben. Dieses Phänomen spiegelte sich auch bereits in der EMNID-Studie wider. Während die betrieblichen Ausbildungsverantwortlichen eher Abbruchsursachen nennen, die die ehemaligen Auszubildenden "belasten", sehen die Jugendlichen die Ursachen für den Abbruch eher in Missständen, die betrieblicherseits vorliegen.

- Aus Sicht der Betriebe kam es wegen unzureichender betrieblicher sowie schulischer Leistungen, unentschuldigten Fehlzeiten, Unpünktlichkeit, fehlender Motivation, familiärer Probleme und falschen Berufsvorstellungen der Jugendlichen zum Ausbildungsabbruch.
- Die Hauptursachen, die die **ehemaligen Auszubildenden** anführen, sind belastende Betriebsklimata (Konflikte mit Kollegen, nicht ausreichende Kommunikation, Mobbing) sowie übertragene Tätigkeiten und Umstände, unter denen diese Tätigkeiten erledigt werden sollen (vorwiegend Routinetätigkeiten, Zeit- und Leistungsdruck, häufig ausbildungsfremde Aufgaben, häufige und/oder unbezahlte Überstunden). Zudem kamen viele Abbrüche zustande, weil es sich bei der ergriffenen Ausbildung lediglich um die "Second-best"-Option der Jugendlichen handelte. Da die Jugendli-

¹²⁴ Vgl. EMNID (2001), S. 37, 48.

chen keine Möglichkeiten hatten, den Wunschberuf zu ergreifen, wurde die jeweilige Ausbildung als Übergangslösung angetreten, bis sich weitere Chancen auftaten.

Als Erklärung, warum die Ergebnisse der beiden Gruppen so stark divergieren, könnten Überlegungen zur Zusammensetzung der Stichproben herangezogen werden. Unter der Annahme, dass in der Befragung überwiegend Jugendliche und Betriebe geantwortet haben, die sich aufgrund der Unzufriedenheit mit der anderen Vertragspartei getrennt haben und sich insofern "Luft machen" wollten, sind die Ergebnisse je Gruppe dahingehend verzerrt, dass eher dem anderen vorzuwerfende Gründe überwiegen.

Nachdem in diesem Kapitel die Gründe für Ausbildungsabbrüche aufgearbeitet wurden, sollen im Folgenden Maßnahmen analysiert werden, diese zu verhindern.

4.4.3 Maßnahmen gegen den Ausbildungsabbruch

In diesem Kapitel wird untersucht, welche Möglichkeiten die befragten Betriebe und Auszubildenden im Fall des drohenden Ausbildungsabbruchs zu deren Verhinderung ergriffen haben und wie wirksam sie diese einschätzen. Dabei wird zwischen Maßnahmen vor Beginn der Ausbildung und Maßnahmen bei Problemen im Verlauf der Ausbildung unterschieden. Bei letzteren wurden diese nach vier Bereichen kategorisiert und mithilfe verschiedener Antwortvorgaben abgefragt (vgl. Fragebogen im Anhang):

- Gespräche
- Nachhilfemaßnahmen
- Disziplinarische Maßnahmen
- Sonstige Maßnahmen

4.4.3.1 Maßnahmen nach Angaben der Ausbildungsbetriebe

Für einen **reibungslosen Start** halten es Betriebe vor allem für wichtig, dass die Jugendlichen mit besseren sozialen Kompetenzen und Umgangsformen in die Ausbildung eintreten (36 Prozent). Zudem wäre nach ihren Angaben eine frühzeitige Berufsorientierung, beispielsweise in der Schule oder in Bildungszentren, bedeutsam (35 Prozent). Auch einen frühen Kontakt mit Betrieben halten sie dabei für sinnvoll (30 Prozent). Drei von zehn Betrieben klagen über ein niedriges Bil-

dungsniveau der Jugendlichen und wünschen sich dementsprechend vor Beginn der Ausbildung eine Verbesserung des schulischen Wissens (31 Prozent). Relativ häufig werden ferner Aspekte wie die Einbindung der Eltern der Auszubildenden in den Ausbildungsprozess (26 Prozent), eine individuelle Berufsberatung (20 Prozent) und mehr Informationen über die Anforderungen (19 Prozent) und Arbeitstätigkeiten (17 Prozent) im ergriffenen Ausbildungsberuf genannt. Weitere 17 Prozent der Betriebe sehen in der Verbesserung ihrer eigenen Rekrutierungspraktiken eine Möglichkeit, um künftig weniger häufig von einem Ausbildungsabbruch betroffen zu sein (vgl. Abbildung 22).

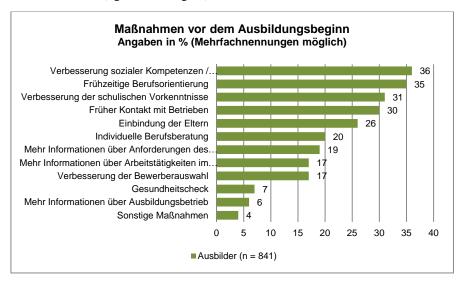


Abbildung 22: Wichtige Maßnahmen vor Ausbildungsbeginn (Stichprobe der Betriebe)

Im Folgenden werden nun die zur Verhinderung des Ausbildungsabbruchs tatsächlich ergriffenen Maßnahmen beleuchtet. In der **Kategorie** "Gespräche" wurden die Betriebe befragt, mit welchen Personen sie ein Gespräch suchten, um die Problemsituation näher zu beleuchten oder zu klären. Die Auswertung ergab, dass vornehmlich Kollegen, die in enger Zusammenarbeit mit dem Jugendlichen standen (66 Prozent) sowie die Eltern der Auszubildenden (59 Prozent) diesbezüglich von den Betrieben aufgesucht wurden. In knapp der Hälfte der Fälle nahmen die Betriebe auch Kontakt zu Berufsschullehrern auf (43 Prozent), um dem bevorstehen-

den Ausbildungsabbruch entgegenzuwirken (vgl. Abbildung 23). Im Vergleich dazu gaben die Betriebe nur selten an, Kontakt zu externen Beratungsstellen, wie die der Handwerkskammer (acht Prozent) bzw. der Arbeitsagentur (fünf Prozent), aufgenommen zu haben. Wie bereits in Kapitel 4.4.1 analysiert, suchten die Betriebe natürlich auch mit den Jugendlichen selbst das Gespräch (Häufigkeitsangabe aus der Stichprobe der Betriebe: 80 Prozent).

Zudem konnten die Betriebe bewerten, welche Maßnahmen der Kategorie "Gespräche" sie im Nachhinein zur Verhinderung der vorzeitigen Vertragslösung als sinnvoll erachtet haben bzw. hätten (vgl. Abbildung 23). Im Vergleich zu den von den Betrieben ergriffenen Maßnahmen zeigt sich hier, dass die Betriebe gerade den Gesprächen mit externen Beratern der Handwerkskammern (17 Prozent) ein bisher ungenutztes Potential zusprechen. Dabei plädieren 17 bzw. zwölf Prozent der Betriebe rückwirkend dafür, das Beratungsangebot der Handwerkskammer bzw. der Arbeitsagentur künftig in Anspruch zu nehmen. Hingegen wird den Gesprächen mit Kollegen, Eltern und Berufsschullehrern nur in etwa je der Hälfte der Fälle eine hilfreiche Wirkung attestiert.

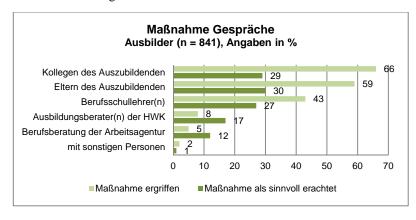


Abbildung 23: Maßnahmen der Kategorie "Gespräche" (Stichprobe der Betriebe)

Das Angebot, an **Nachhilfemaßnahmen** teilzunehmen, offerierten Betriebe im Hinblick auf die Prävention bevorstehender Abbrüche im Vergleich zu den Gesprächen weniger häufig (vgl. Abbildung 24). Etwa ein Fünftel der Betriebe (21 Prozent) boten den Jugendlichen ausbildungsbegleitende Nachhilfen oder innerbetriebliche Nachhilfemaßnahmen an. Dabei bestätigen sie in etwa der gleichen Häufigkeit deren Sinnhaftigkeit in Bezug auf die Verbesserung der Ausbildungssituati-

on. Über die Teilnahme der Parteien an einer Schulung zum Thema Konfliktbewältigung berichten lediglich vier Prozent der Betriebe, im Nachhinein hätten aber 17 Prozent genau dies für sinnvoll erachtet. Aus diesem Ergebnis geht der deutliche Wunsch der Betriebe hervor, künftig eventuell auch bei den Handwerkskammern auf dieses Unterstützungsangebot zurückgreifen zu können.

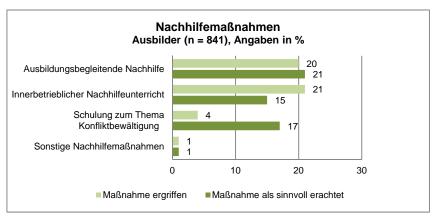


Abbildung 24: Maßnahmen der Kategorie "Nachhilfe" (Stichprobe der Betriebe)

Innerhalb der Kategorie der "disziplinarischen Maßnahmen" griffen die betrieblichen Ausbildungsverantwortlichen sehr häufig zu offenen Aussprachen (69 Prozent). Weitere 45 bzw. 33 Prozent gingen mit mündlichen bzw. schriftlichen Abmahnungen bereits einen Schritt weiter. Bei dem Versuch, den Jugendlichen noch eine letzte Chance einzuräumen, wurde auch das Nachholen der Fehlzeiten (z. B. bei unentschuldigtem Fernbleiben der Arbeit) angeboten (15 Prozent). Aus Abbildung 25 geht jedoch hervor, dass seitens der Betriebe die Ansicht besteht, die aufgeführten disziplinarischen Maßnahmen eigneten sich weniger gut zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen. Lediglich je in etwa der Hälfte der Fälle gelangten die Betriebe damit zum gewünschten Erfolg, in den anderen Fällen waren die Jugendlichen auch damit nicht zur Umkehr zu bewegen.

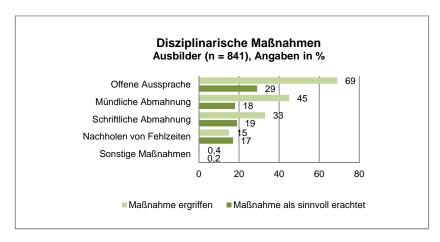


Abbildung 25: Disziplinarische Maßnahmen (Stichprobe der Betriebe)

Weitere Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung von vorzeitigen Vertragslösungen wurden seitens der Betriebe ebenfalls angewendet (vgl. Abbildung 26). Knapp über ein Drittel der Betriebe hat versucht, den Auszubildenden mehr Aufmerksamkeit und Verständnis (35 Prozent) entgegenzubringen und ihre geleistete Arbeit mehr zu loben und anzuerkennen (34 Prozent). Jedoch nur fast ein Viertel der Befragten erachtet diese Maßnahmen rückblickend für wirkungsvoll im Hinblick auf die Verbesserung der Ausbildungssituation. 15 Prozent der Betriebe sahen sich in der Pflicht und erhöhten infolge des Konfliktes ihre Ausbildungsqualität. Dieses Engagement sei ihrer Ansicht nach auch lohnend gewesen (16 Prozent). Die Weiterbildung der Ausbilder erfolgte in elf Prozent der Fälle, wobei im Nachhinein sogar 18 Prozent sagten, dies wäre sinnvoll gewesen. Auch hier ergibt sich für die Handwerkskammern erneut das Potential, durch das Angebot bzw. den Ausbau von entsprechenden Schulungen für betriebliche Ausbildungsverantwortliche mehr Betriebe zur Ergreifung dieser Maßnahme zu motivieren und dadurch zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen beizutragen. Ähnliches gilt im Hinblick auf die Maßnahme der Mediation (vgl. Abbildung 26).

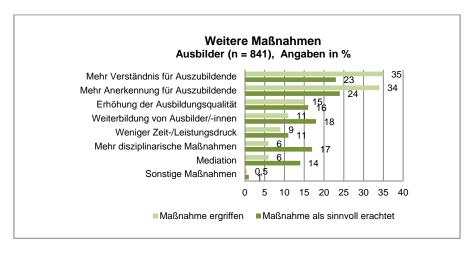


Abbildung 26: Weitere Maßnahmen (Stichprobe der Betriebe)

4.4.3.2 Maßnahmen nach Angaben der ehemaligen Auszubildenden

Auch die Jugendlichen wurden gebeten, im Fragebogen anzugeben, welche Maßnahmen aus ihrer Sicht bereits vor der Ausbildung wichtig sind, um spätere Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Die Auswertung zeigt (vgl. Abbildung 27), dass sie es in dieser Kategorie v.a. für wichtig empfinden, im Vorfeld mit mehr Informationen über die Ausbildung ausgestattet zu sein bzw. zu werden. Dazu gehören Informationen über den Ausbildungsbetrieb (46 Prozent), die Arbeitstätigkeiten (24 Prozent) und die Anforderungen (20 Prozent) im Ausbildungsberuf. In Bezug auf ihren Ausbildungsabbruch wäre außerdem ein früher Kontakt mit dem potentiellen Ausbildungsbetrieb, beispielsweise durch ein Betriebspraktikum (30 Prozent) und eine frühzeitige Berufsorientierung in der Schule (24 Prozent), als Präventionsmaßnahme bedeutsam gewesen. Genau wie die Betriebe sehen die Jugendlichen eine individuelle Berufsberatung als zentralen Baustein der Abbruchsprävention (18 Prozent). Im Vergleich geben dagegen lediglich 17 Prozent der ehemaligen Auszubildenden an, dass eine Verbesserung ihrer schulischen Vorkenntnisse notwendig gewesen wäre, um den Anforderungen in der Ausbildung zu genügen. Eine Einbindung der Eltern in den Bewerbungs- und Entscheidungsprozess sowie ein frühzeitiger Gesundheits-Check hätten nach Angaben der Jugendlichen nur in ca. zehn Prozent der Fälle zu einer Verhinderung geführt. Neun Prozent der Jugendlichen trugen im Freifeld "Sonstiges" ihrer Meinung nach zusätzliche, relevante

Möglichkeiten zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen ein. Dabei häufte sich der Wunsch nach einer Kontrolle der Betriebe im Hinblick auf deren Ausbildungseignung, andere Jugendliche legten den Fokus auf die Prüfung der sozialen Kompetenzen der Ausbilder.

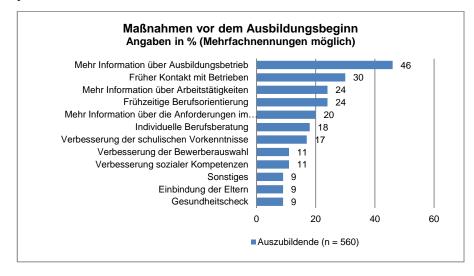


Abbildung 27: Wichtige Maßnahmen vor Ausbildungsbeginn (Stichprobe der Auszubildenden)

Im Folgenden werden nun die zur Verhinderung des Ausbildungsabbruchs tatsächlich ergriffenen Maßnahmen analysiert. In der **Kategorie** "Gespräche" konnten die ehemaligen Auszubildenden angeben, inwiefern zur Abwehr der vorzeitigen Vertragslösung Gespräche mit unterschiedlichen Personen stattfanden. Abbildung 28 zeigt hierzu die Ergebnisse. Dabei bestätigen die Jugendlichen die Wichtigkeit des Einbezugs von Eltern und ggf. des Partners in Problemsituationen während der Ausbildung. 63 Prozent gaben an, dass diese in ihrem Fall eingebunden wurden. Für effektiv hielten dies allerdings nur 41 Prozent der befragten Jugendlichen, was innerhalb der Kategorie jedoch trotzdem jene Maßnahme bleibt, die im Nachhinein die höchste Zustimmung erhält. In der Mehrzahl der Fälle fanden ebenfalls Gespräche mit nahen Kollegen bzw. anderen Auszubildenden statt (43 Prozent), wobei sich auch 36 Prozent an die Lehrer aus der Berufsschule wandten. Relativ selten wurde das Problem nach Angaben der Jugendlichen mit den Beratern der Arbeitsagentur (14 Prozent) bzw. Handwerkskammer (13 Prozent) besprochen. Dabei

zeigt sich im Vergleich zur Stichprobe der Betriebe noch deutlicher, dass gerade den Ausbildungsberatern der Handwerkskammer eine hohe Bedeutung beigemessen wird. Mit 35 Prozent meinten doppelt so viele Jugendliche, dass Gespräche mit diesen elementar dazu beigetragen hätten, die Auseinandersetzung zu schlichten.

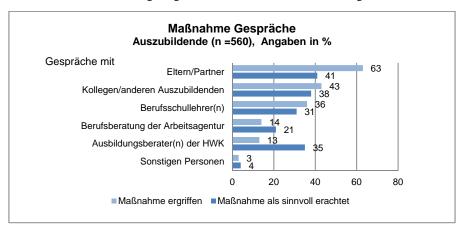


Abbildung 28: Maßnahmen der Kategorie "Gespräche" (Stichprobe der Auszubildenden)

Jene Jugendliche in der Stichprobe der ehemaligen Auszubildenden haben deutlich seltener an **Nachhilfen** wie ausbildungsbegleitenden Unterstützungsmaßnahmen (neun Prozent), innerbetrieblichen Nachhilfen (vier Prozent) oder Schulungen zum Thema Konfliktbewältigung (zwei Prozent) teilgenommen, als dies in der Stichprobe der Betriebe der Fall war (vgl. Abbildung 24 und Abbildung 29). Dabei ist interessant, dass die Jugendlichen sich in Bezug auf die Probleme in ihrem Ausbildungsverhältnis diese Maßnahmen verstärkt – mit Werten je über 20 Prozent – gewünscht hätten. Dies deckt sich auch mit obiger Auswertung, wonach 17 Prozent der Jugendlichen die Reduzierung schulischer Defizite als Präventionsmaßnahme von Ausbildungsabbrüchen nannten. Der größte Nachholbedarf besteht dabei aber erneut in Schulungen, die sich auf Möglichkeiten der Konfliktbewältigung beziehen.

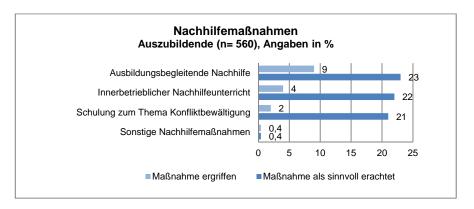


Abbildung 29: Maßnahmen der Kategorie "Nachhilfe" (Stichprobe der Auszubildenden)

Bei den disziplinarischen Maßnahmen geben im Vergleich zur Stichprobe der Betriebe deutlich weniger Jugendliche an, dass diese ihnen gegenüber zum Einsatz kamen. Während die Betriebe nach ihren Angaben in 69 Prozent der Fälle offene Aussprachen nutzten (vgl. Abbildung 25), offenbaren die Jugendlichen, dass diese lediglich in 31 Prozent der Fälle zum Einsatz kamen (vgl. Abbildung 30). 38 Prozent der befragten Auszubildenden hätten dies für eine sinnvolle Möglichkeit gehalten, die Unstimmigkeiten aus dem Weg zu räumen. Lediglich 13 bzw. elf Prozent der Jugendlichen berichten über den Einsatz schriftlicher bzw. mündlicher Abmahnungen. Das Nachholen von Fehlzeiten erfolgte in sechs Prozent der Fälle, wobei diese Maßnahme sogar zehn Prozent der Jugendlichen für sinnvoll erachtet hätten. Dementsprechend wünschen sich einige wenige Jugendliche auch eine strengere Hand, um sich in "der Spur" zu halten.

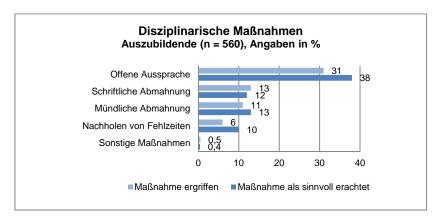


Abbildung 30: Disziplinarische Maßnahmen (Stichprobe der Auszubildenden)

Was die Kategorie der "Weiteren Maßnahmen" (vgl. Abbildung 31) angeht, unterscheiden sich die Angaben der beiden Gruppen sehr. Als tatsächlich ergriffene Maßnahme zur Abwendung der Vertragslösung nennen nur zehn Prozent der Jugendlichen, dass ihnen der ehemalige Ausbildungsbetrieb mehr Aufmerksamkeit und Verständnis sowie Lob und Anerkennung für die geleistete Arbeit entgegengebracht hat, wohingegen die Betriebe angaben, sie hätten dies in ca. 35 Prozent der Fälle getan. Mit annähernd je 60 Prozent wären beide allerdings die am häufigsten gewünschten Maßnahmen auf Seiten der Jugendlichen gewesen. Über die Verbesserung der betrieblichen Gegebenheiten berichten ebenfalls nur wenige Auszubildende. Nach ihren Angaben erfolgte in lediglich acht Prozent der Betriebe eine Weiterbildung der Ausbilder. Einen Rückgang des Zeit- und Leistungsdrucks sowie eine Erhöhung der Ausbildungsqualität vernahmen nur sechs Prozent der befragten Jugendlichen, wobei gerade letzteres von 45 Prozent als äußerst hilfreich in Bezug auf die Verhinderung des Abbruchs gewertet wurde. Insgesamt attestierten die Jugendlichen den Betrieben in dieser Kategorie damit ein hohes Verbesserungspotential, das aus ihrer Sicht und in ihren Fällen nur ungenügend ausgeschöpft wurde.

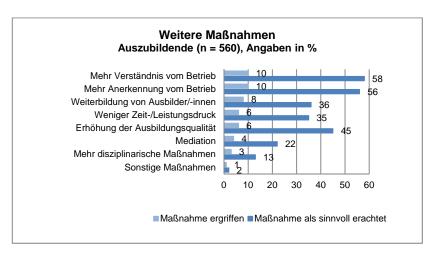


Abbildung 31: Weitere Maßnahmen (Stichprobe der Auszubildenden)

Zusammenfassend kann im Hinblick auf die Möglichkeiten zur Abwendung von vorzeitigen Vertragslösungen gesagt werden, dass Betriebe sich bereits vor dem Ausbildungsbeginn eine Verbesserung der sozialen Kompetenzen der Jugendlichen und ihrer schulischen Vorkenntnisse wünschen. Zudem sehen sie die Jugendlichen in der Pflicht, sich im Vorfeld intensiver mit den Rahmenbedingungen sowie Anforderungen während einer Ausbildung auseinanderzusetzen und entsprechend zu klären, welchen Beruf sie für sich wollen. Dies kann ihrer Meinung nach am besten im Rahmen der schulischen Berufsorientierung und im Kontakt mit Ausbildungsbetrieben geschehen. Im Gegensatz dazu sind die befragten Auszubildenden der Ansicht, dass mehr Informationen über den Ausbildungsbetrieb sowie die Anforderungen und Tätigkeiten im Ausbildungsberuf vor dem Ausbildungsbeginn hilfreich zur Vorbeugung von Ausbildungsabbrüchen sind. Aus diesem Ergebnis der Befragung kann abgeleitet werden, dass einerseits die Schulen und Eltern in der Pflicht sind, zukünftig ihrem Bildungs- bzw. Erziehungsauftrag besser nachzukommen, anderseits natürlich aber auch Ausbildungsbetriebe und Jugendliche selbst. Um sich gegenseitig kennenzulernen, sollte jedem Vertragsschluss daher mindestens ein Praktikum bzw. ein Probearbeiten vorausgehen.

Während der Ausbildung versuchen die meisten Ausbilder in erster Linie über klärende Gespräche mit allen am Ausbildungsprozess Beteiligten sowie den Eltern der betroffenen Jugendlichen in Kontakt zu treten. Dabei erteilen viele auch münd-

liche Abmahnungen oder bieten diverse Nachhilfemaßnahmen an. Außerdem versuchen sie, mehr Aufmerksamkeit und Verständnis für die Jugendlichen aufzubringen und dadurch die Problemsituation zu entschärfen. Wohingegen ihre eingesetzten Maßnahmen ihrer eigenen Meinung nach nicht in 100 Prozent der Fälle die erhoffte Wirkung zeigten und weshalb sie diese nicht immer in gleichem Maße als sinnvoll einstuften, sind dies genau die Maßnahmen, die sich die Jugendlichen noch deutlicher gewünscht hätten. Sie geben nämlich an, dass ihnen in ihren Fällen gerade mehr Aufmerksamkeit und Verständnis sowie Lob und Anerkennung wichtig gewesen wäre. Dabei prangern sie an, dass dies von den Betrieben zu wenig gezeigt wurde. Zudem wünschten sie sich damals eine Verbesserung der Ausbildungsqualität. Als sehr sinnvoll stuften sie offene Aussprachen und das Hinzuziehen der Eltern und des Partners sowie von Kollegen und Berufsschullehrern ein. Im Hinblick auf die Arbeit von Handwerkskammern zeigte sich in beiden Stichproben eine große Nachfrage. Obwohl lediglich 13 Prozent der befragten Azubis und acht Prozent der befragten Betriebe während der Konfliktsituation den Kontakt zu den Ausbildungsberatern suchten, hätten 35 bzw. 17 Prozent dies im Nachhinein für nützlich erachtet. Auch im Bereich des Anbietens von Schulungen zum Thema Konfliktbewältigung, der Weiterbildung von Ausbildern und im Bereich der Mediation besteht großes Potential für die Kammern, den Betrieben sowie Jugendlichen zu einer Verbesserung der Ausbildungssituation zu verhelfen.

Insgesamt wird aus den Ergebnissen auch deutlich, dass Ausbildungsabbrüche nur durch eine entsprechende Selbstreflexion und ein gegenseitiges aufeinander Zugehen verhindert werden können: Während sich Jugendliche häufig ihres eigenen Beitrages zur Entstehung der kritischen Situation nicht bewusst sind, müssten sie sich ihre eigenen Fehler eingestehen. Handwerksbetriebe sollten ihrerseits abwägen, inwiefern sie den Jugendlichen mehr Entgegenkommen zeigen können, ohne den Betriebsprozess und das Betriebsklima zu gefährden. Ferner müssen sie die Ausbildung der Jugendlichen verstärkt als zentrale Aufgabe verstehen, sodass die Jugendlichen nicht im Betriebsprozess, den Aufträgen und sonstigen Erfordernissen untergehen.

4.4.4 Rolle der Handwerkskammer bei Ausbildungsabbrüchen

Um die Rolle der Handwerkskammer bei Ausbildungsabbrüchen näher zu definieren, wurde im Fragebogen der ehemaligen Auszubildenden und der Betriebe ein Fragenblock integriert, der sich insbesondere mit der bisherigen Nutzung der An-

gebote der Ausbildungsberatungsstellen und der Zufriedenheit mit diesen beschäftigt. Weiterhin soll den Parteien in einem Freitextfeld die Möglichkeit eingeräumt werden, konkrete Unterstützungsleistungen einzutragen, die sie sich künftig wünschen würden.

In diesem Zusammenhang ist es für Handwerkskammern zunächst einmal wichtig zu wissen, inwiefern bei drohenden Ausbildungsabbrüchen überhaupt ein Eingriffspotential besteht. Deshalb konnten die Betriebe und ehemaligen Auszubildenden angeben, ob sie die **zurückliegende Vertragslösung** als **vermeidbar** ansehen. Aus der Auswertung geht hervor, dass die **Betriebe** die Ausbildungsverhältnisse nur in sieben Prozent der Fälle als zu retten einstuften. Die Mehrheit (87 Prozent) glaubt, dass nichts mehr getan werden konnte und der Abbruch auf jeden Fall stattgefunden hätte. Sechs Prozent der Betriebe gaben diesbezüglich keine Einschätzung ab. Im Vergleich zu den Ausbildern denken **Auszubildende** optimistischer an den Ausbildungsabbruch zurück: Knapp über ein Viertel der Jugendlichen (26 Prozent) sind der Meinung, die vorzeitige Vertragslösung hätte vermieden werden können. Weitere 69 Prozent sehen die vorzeitige Vertragslösung jedoch als unvermeidbar an. Nur wenige (5 Prozent) äußerten sich nicht dazu.

Ferner wurden die **Betriebe** zur **Bekanntheit der Beratungsangebote** ihrer Handwerkskammer im Zusammenhang mit Problemen während der Ausbildung befragt. Nur 57 Prozent der Betriebe wussten, dass diesbezüglich Berater der Kammer zur Verfügung stehen. Von ihnen hat allerdings nur knapp ein Fünftel (18 Prozent) das Angebot auch in Anspruch genommen. In absoluten Zahlen entspricht dies 85 Ausbildungsbetrieben. Davon war wiederum die Mehrheit (73 Prozent) mit der Unterstützung der Kammer zufrieden. 13 Prozent merkten an, die Unterstützung habe nicht ihren Vorstellungen entsprochen und 14 Prozent haben keine Angaben dazu gemacht. Das Drittel der Betriebe, das das Unterstützungsangebot der Handwerkskammer nicht kannte, teilte sich hinsichtlich ihrer Meinung folgendermaßen auf: Knapp die Hälfte (46 Prozent) hätte bei Kenntnis eine Beratung in Anspruch genommen, 44 Prozent hingegen nicht und zehn Prozent gaben keine Antwort ab.

Im Gegensatz zu den Ausbildungsbetrieben war nur knapp über ein Viertel der **Jugendlichen** (27 Prozent) über die Existenz des Beratungsangebots der Handwerkskammer informiert. Ein Drittel (33 Prozent) der Jugendlichen, die von dem Angebot wussten, hat dieses auch angenommen, fasst zwei Drittel (63 Prozent) haben davon abgesehen. Von denjenigen, die die Beratung in Anspruch genommen haben, war fast die Hälfte (47 Prozent) mit der Hilfe der Kammer zufrieden, die

anderen 43 Prozent haben sich mehr versprochen und zehn Prozent machten keine Angaben. Von denjenigen Jugendlichen, die das Beratungsangebot nicht kannten (67 Prozent), hätten 71 Prozent die Hilfe der Kammer angenommen, lediglich 23 Prozent hätten auf diese Hilfe verzichtet und sechs Prozent blieben unentschlossen.

Auf die Frage, welche konkreten **Unterstützungsmaßnahmen** sich die **Betriebe** von der Kammer in Zukunft bei Problemen rund um den Ausbildungsprozess wünschen, haben nur rund zehn Prozent der Betriebe geantwortet. Die Auswertung der Rückmeldungen zeigt, dass sich die Betriebe in erster Linie wünschen, dass die Handwerkskammer in Konfliktsituationen vermittelt und hilft, eine konstruktive Lösung zu finden. Auf die Mediation entfallen 13 Prozent der Antworten. Weitere 13 Prozent finden, dass in Kooperation mit der Kammer regelmäßig Gespräche zwischen allen am Ausbildungsprozess Beteiligten (Betrieb, Auszubildender, Eltern) stattfinden sollten. Einen direkten Ansprechpartner, der bei den Problemen telefonisch oder persönlich erreicht werden kann, wünschen sich elf Prozent der Betriebe. Weitere zehn Prozent wünschen sich im Vorfeld mehr Informationen über die Tätigkeiten und das Beratungsangebot der Kammer.

Im Gegensatz zu den Betrieben beteiligten sich mit 44 Prozent deutlich mehr der ehemaligen **Auszubildenden** daran, konkrete von der Handwerkskammer gewünschte Hilfemaßnahmen aufzulisten. Von den Antworten entfiel fast ein Viertel (24 Prozent) auf den Wunsch, die Betriebe in Bezug auf die Ausbildungsqualität zukünftig zu kontrollieren. Dabei sollen ihrer Meinung nach die Einhaltung des Jugendschutzgesetzes, unter anderem aber auch Arbeits- und Pausenzeiten sowie die Vermittlung der vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte überwacht werden, da viele Jugendliche sich nicht trauen, diesbezügliche Probleme anzusprechen. An zweiter Stelle fordern 18 Prozent der Jugendlichen regelmäßige Gespräche mit dem Betrieb über den Ausbildungsverlauf und entstandene Probleme, bei denen ein Ausbildungsberater anwesend ist. Nach dem Ausbildungsabbruch erhoffen sich zwölf Prozent der Jugendlichen die Unterstützung der Kammer bei der Suche nach einem neuen Ausbildungsplatz.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass lediglich wenige Betriebe die Verhinderung ihrer Ausbildungsabbrüche im Nachhinein für möglich gehalten haben. Demgegenüber stehen 26 Prozent der ehemaligen Auszubildenden, die eine Abwendung für realistisch ansehen. Während auf Seiten der Betriebe bereits sehr viele die Angebote der Ausbildungsberater kennen, ist dies bei den Jugendlichen nicht der Fall. Hier kennen 67 Prozent das Unterstützungsorgan der Kammer nicht. Während die Betriebe im Mittel zufriedener mit den in Anspruch genommenen

Leistungen der Kammer sind, herrscht bei den Auszubildenden noch ein größeres Verbesserungspotential. Zudem reagieren die Jugendlichen offener in Bezug auf die Angabe, bei Kenntnis der Leistungen der Kammer auch auf diese zurückzugreifen.

5 Fazit und weiterführende Überlegungen

Die vorliegende Arbeit präsentiert eine Befragung von Ausbildungsbetrieben sowie ehemaligen Auszubildenden, die in den Jahren 2009 bis 2011 von einem Ausbildungsabbruch betroffen waren. Dabei ging es um die Klärung folgender Forschungsfragen:

- 1. Was sind die Hauptgründe für die vorzeitigen Vertragslösungen?
- 2. Welche **Frühindikatoren** gibt es für Ausbildungsabbrüche?
- 3. Welche Maßnahmen werden zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen eingesetzt und wie fruchten diese?
- 4. **Mit welcher Unterstützungsleistung** können es Handwerkskammern bestmöglich schaffen, gegen Ausbildungsabbrüche vorzugehen?
- 5. Welche **Zeitspanne** bleibt **zur Intervention der Kammern**, d. h. wie schnell vollziehen sich Ausbildungsabbrüche?

Die Ergebnisse der Befragung haben gezeigt, dass sowohl Ausbilder als auch Auszubildende vorwiegend die jeweils andere Partei "belasten", wenn es um die Beschreibung der Gründe des Abbruches geht. Betriebliche Ausbildungsverantwortliche sehen die **Hauptgründe** für die Ausbildungsabbrüche in den nicht ausreichenden Leistungen der Jugendlichen im Betrieb und der Berufsschule, ihrer fehlenden Motivation und häufigen Fehlzeiten. Nach Angaben der Auszubildenden gehen der Konflikt und schließlich die Vertragslösung vor allem auf ein schlechtes Betriebsklima, die vorwiegende Übertragung von Routine- und ausbildungsfremden Tätigkeiten sowie die mangelnde Kommunikation zurück.

Dementsprechend unterscheiden sich die Meinungen der beiden Parteien hinsichtlich der Maßnahmen gegen die vorzeitigen Vertragslösungen: Betriebe halten es für wichtig, dass Jugendliche mit verbesserten schulischen Vorkenntnissen und sozialen Kompetenzen in die Ausbildung eintreten. Während der Ausbildung halten sie vor allem Gespräche, disziplinarische Maßnahmen, aber auch eine Verbesserung der eigenen Ausbildungsqualität für sinnvolle Maßnahmen gegen Abbrüche. Auszubildende wünschen sich zudem vorab mehr Informationen über den Ausbildungsbetrieb und -beruf, sowie während der Ausbildung mehr Lob, Anerkennung und Verständnis. In beiden Stichproben zeichnet sich zudem das große Potential der Beratungsstellen der Handwerkskammern im Hinblick auf die Abwendung von Ausbildungsabbrüchen ab. An dieser Stelle ist allerdings anzumerken, dass die Mehrzahl der Jugendlichen und viele Betriebe keine Kenntnis vom Angebot der Kammer haben. Deshalb sollten die Beratungsstellen versuchen, ihren

Bekanntheitsgrad zu erhöhen, beispielsweise über persönliche Anschreiben beider Parteien am Anfang der Ausbildung mit Hinweisen über die ihnen zur Verfügung stehenden Hilfen.

Um die schwerwiegenden Folgen eines Ausbildungsabbruchs für alle an dem Ausbildungsprozess Beteiligten zu mindern bzw. zu verhindern, werden ferner zahlreiche Lösungsansätze benötigt, die auf Bundes-, Länder- und regionaler Ebene entwickelt und eingesetzt werden. Die wichtigste Rolle wird dabei den präventiven Maßnahmen zugeteilt, die noch vor dem Beginn der Ausbildung zur Prophylaxe von Ausbildungsabbrüchen ins Leben gerufen werden. Dazu gehören Maßnahmen und Programme zur Verbesserung der Berufsorientierung und der Ausbildungsreife, die den Übergang von der Schule in die Ausbildung für Jugendliche erleichtern. Beispielsweise wurde im Jahr 2004 der Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs geschlossen und im Jahr 2010 weiter verlängert. Er bietet den Jugendlichen verstärkt Chancen auf eine berufliche Ausbildung, fördert schwächere Jugendliche intensiver und unterstützt die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in die berufliche Ausbildung.

Bezüglich der Frühindikatoren eines Ausbildungsabbruchs, zu denen die Betriebe befragt wurden, zeigt sich ein ähnliches Bild wie auch schon bei den letztendlichen Lösungsgründen. Am häufigsten nannten die Betriebe unentschuldigte Fehlzeiten der Auszubildenden am Arbeitsplatz. Danach folgen Anzeichen wie Desinteresse und Lustlosigkeit der Auszubildenden. Häufige Krankmeldungen und über einen längeren Zeitraum andauernde krankheitsbedingte Fehlzeiten der Jugendlichen wurden ebenso angegeben, wie auch unzureichende Leistungen in der Berufsschule. Dabei vollziehen sich Ausbildungsabbrüche in der Regel relativ schnell: Bei ca. 50 Prozent aller Vertragslösungen vergehen nicht mehr als zwei Monate von den ersten Überlegungen bis hin zum endgültigen Abbruch. Dies zeigt sich in beiden Stichproben. Für die Dienste der Handwerkskammer ist deshalb eine kurzfristige Abrufbarkeit notwendig. Bezüglich des Zeitpunktes des Ausbildungsabbruchs liegen etwa 30 Prozent noch in der Probezeit und ca. 25 Prozent im ersten Lehrjahr. Kumuliert finden allerdings fast genauso viele Abbrüche erst im zweiten bzw. dritten Lehrjahr statt.

¹²⁵ Vgl. Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2010 – 2014 (2010), S. 3 - 5.

Aus den Ergebnissen der Studie kann schließlich abgeleitet werden, welche Unterstützungsleistung Handwerkskammern bei drohenden Ausbildungsabbrüchen einsetzen sollten. Dabei stufen sowohl die Betriebe als auch die Jugendlichen die Beteiligung und Einnahme einer Vermittlerfunktion durch Ausbildungsberater bei den (Konflikt-)Gesprächen der Parteien wie auch die Übernahme von Mediationen oder den Ausbau der Schulungen der Handwerkskammer (z. B. zu Konfliktlösungsstrategien oder zur Qualifikation der betrieblichen Ausbilder) als sinnvoll ein. Mit einer anschließenden Studie könnte die Arbeit und Umsetzung der genannten Unterstützungsmaßnahmen durch die Handwerkskammer begleitet und so anhand konkreter Fälle herausgefunden werden, welche der Maßnahmen am effektivsten zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen wirkt.

Anhang





LFI, Max-Joseph-Straße 4, 80333 München

Max-Joseph-Str. 4 D-80333 München

(089) 51 55 60 - 84 Fax: (089) 51 55 60 - 77 E-Mail: greilinger@lfi-muenchen.de

München, im April 2012

Befragung zum Thema "Ausbildungsabbrüche"

Sehr geehrte(r) Betriebsinhaber(in). sehr geehrte(r) Ausbilder(in).

die Handwerkskammer für München und Oberbayern möchte Sie künftig bei Problemen rund um das Thema "Ausbildungsabbrüche" effektiver unterstützen können. Aus diesem Grund hat die Handwerkskammer das Ludwig-Fröhler-Institut beauftragt, eine Befragung unter den Betrieben durchzuführen, die in den letzten drei Jahren von einem Ausbildungsabbruch betroffen waren.

Leider musste Ihr Betrieb in diesem Zeitraum einen Ausbildungsabbruch verzeichnen. Was waren die Gründe und - noch viel wichtiger - (wie) hätte man den Ausbildungsabbruch vermeiden können?

Durch Ihre Teilnahme tragen Sie zur Fachkräftesicherung im Handwerk bei und helfen der Handwerkskammer für München und Oberbayern, ihre Mitgliedsbetriebe bei den Bemühungen um die Auszubildenden besser unterstützen zu können. In Zukunft könnte das auch für Sie zu einer Schonung Ihrer betrieblichen Ressourcen und einer Verbesserung der Personalsituation in Ihrem Betrieb beitragen!

Nehmen Sie sich daher bitte ca. 15 Minuten Zeit, um den beiliegenden Fragebogen zu beantworten. Um ein möglichst gutes Bild von der Gesamtsituation zu bekommen, ist es wichtig, dass alle angeschriebenen Betriebe antworten. Deshalb möchten wir Sie ausdrücklich bitten, den Fragebogen spätestens bis zum 09. Mai sorgfältig auszufüllen und per Fax (Fax-Nr.: 089 / 51 55 60 77) an uns zurückzusenden. Die Auswertung erfolgt anonym und selbstverständlich unter vertraulicher Behandlung Ihrer Angaben.

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit und beste Grüße.

Heinrich Traublinger, MdL a. D. (Präsident der Handwerkskammer für

Prof. Dr. Gunther Friedl (Leiter des Ludwig-Fröhler-Instituts)

München und Oberbavern)

Dr. Lothar Semper (Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer für München und Oberbayern)

Dipl.-Hdl. Andrea Greilinger (Projektleiterin, Ludwig-Fröhler-Institut)

Anleitung zum Ausfüllen

2.3 Welchen Schulabschlussbesaß der Auszubildende?

2.6 Wann hat der Ausbildungsabbruch stattgefunden?

□ Hauptschulabschluss (ohne Quali)

☐ Mittlerer Schulabschluss (M-Zug)

□ auf Wunsch des Auszubildenden

□ auf Wunsch Ihres Betriebes

□ Betriebsinhaber

□ in der Probezeit

☐ im ersten Lehrjahr

□ Geselle

□ angestellterMeister

□ Qualifizierender Hauptschulabschluss

- Der Fragebogen ist so angelegt, dass er leicht und schnell auszufüllen ist, in der Regel durch einfaches Ankreuzen. Fragen ohne Antwortvorgaben füllen Sie einfach handschriftlich aus.
- Auch unvollständig ausgefüllte Fragebögen sind für unsere Arbeit von großer Bedeutung.
- Falls Sie die eine oder andere Frage nicht beantworten können, so überspringen Sie diese einfach. Bitte füllen Sie die fünf Seiten des Fragebogens nacheinander von Seite 1 bis Seite 5 aus.

Allgemeine Angaben zu Ihrem Unternehmen	n
1.1 In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tä	itig?
☐ Bau- und Ausbaugewerbe	□ Lebensmittelgewerbe
☐ Bekleidungs-, Textil-und	☐ Gesundheits-, Körperpflege-, Chemisches und
Ledergewerbe	Reinigungsgewerbe
☐ Holzgewerbe	☐ Glas-, Papier-, Keramische und sonstige Gewerbe
☐ Elektro-und Metallgewerbe	☐ Sonstige (bitte angeben)
1.2 Wie viele Personen beschäftigen Sie derze	eit in Ihrem Unternehmen?
□ weniger als 5	□ zwischen 50 und 250
□ zwischen 5 und 19	□ mehrals 250
□ zwischen 20 und 49	
1.3 Wie viele Auszubildende beschäftigen Sie	derzeit in Ihrem Unternehmen?
1.4 Ausbildungstradition: Wie lange bildet Ihr	Unternehmen bereits aus?
□ seitwenigerals3Jahren	☐ zwischen 10 und weniger als 25 Jahren
☐ zwischen 3 und weniger als 10 Jahren	□ seit 25 Jahren und mehr
1.5 Wie oft war Ihr Unternehmen bereits von ei	inem Ausbildungsabbruch betroffen?
□ 1 Mal	☐ 6 bis 10 Mal
☐ 2 bis 5 Mal	□ mehrals 10 Mal
Bitto be and the Circulation of the Committee of the Comm	
dem die Ausbildung vorzeitig gelöst wurde.	n Bezug auf den <u>letzten</u> Auszubildenden* in Ihrem Betrieb, bei
2. Allgemeine Angaben zur abgebrochenen Au	usbildung
2.1 Nennen Sie den Ausbildungsberuf, der von	n diesem Auszubildenden abgebrochen wurde:
2.2 Bitte geben Sie das Geschlecht des Auszu	ıbildenden an:
D minutials D mailting	

2.4 Wer hat sich während der Ausbildung überwiegend um den Auszubildenden gekümmert?

2.5 Auf wessen Wunsch wurde der Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst?

men verzichtet. Wenn von "dem Auszubildenden" gesprochen wird, beinhaltet das selbstverständlich auch weibliche Auszubildende.

□ Realschulabschluss (Mittlere Reife)

□ Sonstiges (bitte angeben)

Sonstige (bitte angeben)

□ auf Wunsch beider Parteien

☐ im dritten Lehrjahr oder später

☐ im zweiten Lehrjahr

□ All gemeine oder Fachgebundene Hochschulreife (Abitur)

nur für die Ausbildung zuständiger Mitarbeiter

^{*} Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachfor-

	uen	Ausbildungsabbru	cn ninae	uteten?				
□ ja		nein						
2.8 Falls es Frühindikatoren/Anzeichen gab, tragen Sie diese bitte hier ein:								
2.9 Wie lange hat es von den ersten Anzeicher gedauert?	n bzv	v. Uberlegungen bis	s zum en	dgültige	en Ausbi	ldungs	abbruch	
□ wenigerals 2 Wochen		zwischen 3 und we	nigerals	6 Monat	en			
□ zwischen 2 Wochen und wenigerals 1 Monat		6 Monate und meh	r					
□ zwischen 1 und wenigerals 2 Monaten		keine Angabe mög	lich					
□ zwischen 2 und wenigerals 3 Monaten								
2.10 W urden vor dem Ausbildungsabbruch Ge □ ja		che mit dem Auszu nein	bildende	enüber	die Prob	leme ge	eführt?	
2.11 Wurde der frei gewordene Ausbildungspl □ ja, nach kurzer Zeit		ieder neu besetzt? nein, ist aber gepla						
☐ ja, zum neuen Ausbildungsbeginn		nein, ist auch nicht	geplant					
3.1 Wie ausschlaggebend waren folgende <u>Grü</u> <u>umfeld</u> für den Ausbildungsabbruch?			trifft gar nicht zu		teils teils		trifft voll- kom- men zu	
Körperliche Uberforderung des Auszubildenden d ten	lurch	die Arbeitstätigkei-						
Nicht ausreichende Leistungen des Auszubildend	len in	1 Unternehmen						
Für den Berufnicht ausreichende schulische Vork	kennt	nisse						
Nicht ausreichende Teamfähigkeit des Auszubilde	ender	nim Betrieb						
Sozialverhalten/Umgangsformen des Auszubilder Mitarbeitern	nden	gegenüber anderen						
Unpünktlichkeit des Auszubildenden								
Un entschuldigte Fehlzeiten des Auszubildenden								
Konflikte und persönliche Unstimmigkeiten zwisch ter/ Aus bil der/anderen Auszubildenden und dem A								
Mobbing durch Kollegen								
Sexuelle Belästigung durch Kollegen								
Nicht ausreichende Kommunikation zwischen der bilder/anderen Auszubildenden und dem Auszubi								
Der Auszubildende hat vorwiegend "mindere" und Tätigkeiten übertragen bekommen	lwen	ig anspruchsvolle						

3.2 Wie ausschlaggebend waren folgende <u>vertragliche Gründe</u> für den Ausbildungsabbruch?	trifft gar nicht zu	teils teils	trifft voll- kom- men zu
Verlängerung der Probezeit			
Verlängerung der Ausbildungszeit			
Ungünstig liegende Arbeitszeiten und/oder Paus en während des Arbeitstages			
Häufig geleistete und/oder unbezahlte Überstunden			
Probleme mit der Urlaubsregelung			
$\label{thm:continuity} Fachliche Inhalte (laut Ausbildungsordnung) wurden dem Auszubildenden nicht ausreichend vermittelt$			
Häufig geleistete aus bildungsfremde Tätigkeiten			
Verspätete Zahlung der Ausbildungsvergütung			
Nichteinhaltung der Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes			
3.3 Wie entscheidend waren folgende <u>schulische Gründe</u> für den Ausbildungsabbruch?	trifft gar nicht zu	teils teils	trifft voll- kom- men zu
Fehlende Motivation zum Lernen			
Uberforderung des Auszubildenden in der Berufsschule			
Schlechte Leistungen in der Berufsschule			
Schlechte Leistungen in der Zwischenprüfung			
Konflikte mit den Lehrern in der Berufsschule			
Konflikte mit den Klassenkameraden			
Mobbing durch Klassenkameraden			
Disziplinprobleme/Fehlverhalten des Auszubil denden in der Berufsschule			
	trifft		trifft
3.4 Wie ausschlaggebend waren folgende <u>Gründe aus dem persönli- chen Umfeld</u> des Auszubildenden für den Ausbildungsabbruch?	gar nicht zu	teils teils	voll- kom- men zu
MangeInde Motivation/Interesse an der Ausbildung			
Falsche Berufsvorstellungen bezüglich der gewählten Ausbildung			
Der gewählte Ausbildungsberuf entsprach nicht dem Wunschberuf des Auszubildenden			
Der Auszubildende hat nachträglich eine andere Ausbildungsstelle gefun- den, die seinen Wünschen eher entsprochen hat			
Aus bildungstätigkeiten waren nicht mit den Wertvorstellungen des Auszubildenden vereinbar			
Probleme im familiären Bereich/in der Partnerschaft			
Wegstreckezur Arbeit war zu lang/Arbeitsstätte schlecht erreichbar			
Schwierige finanzielle Lage			
Probleme in Bezug auf Kriminalität und/oder Suchtverhalten			
Schwangerschaft			

3.5 Wie entscheidend waren folgende <u>gesundheitliche Probleme</u> des Auszubildenden für den Ausbildungsabbruch?	trifft gar nicht zu		teils teils		trifft voll- kom- men zu
Durch die Ausbildung ausgelöste Allergie(n)					
Durch die Aus bildung bedingte Krankheit/Arbeitsunfall					
Nicht durch die Ausbildung bedingte Krankheit					
I. Maßnahmen gegen den Ausbildungsabbruch 4.1 Welche <u>Maßnahmen</u> wären Ihrer Meinung nach <u>vor Beginn der Aus</u> Ausbildungsabbruch vorzubeugen? (Mehrfachnennungen möglich)	bildung	wichtig	gewese	n, um de	em
Frühzeitige Berufsorientierung des Auszubildenden (z.B. in der Schule, in B	ildungsz	entren o	der in Be	trieben)	
Früher Kontakt des Auszubildenden mit Betrieben (z.B. durch Betriebspraktika)					
Individuelle Berufsberatung des Auszubildenden (z.B. durch das Arbeitsamt)					
Verbesserung der schulischen Vorkenntnisse des Auszubildenden (z.B. in Mathematik)					
Verbesserungsozialer Kompetenzen/Umgangsformen des Auszubildenden	ı				
Gesundheitscheck (z.B. Allergietest)					
Einbindung der Eltem					
Verbess erung der Bewerberauswahl					
Mehr Informationen über Sie als Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb					
Mehr Informationen über die Anforderungen des abgebrochenen Ausbildun	gsberufe	s			
Mehr Informationen über die Arbeitstätigkeiten in dem abgebrochenen Ausl	bildungsl	beruf			
Sonstiges (bitte angeben)					
4.2 Welche Maßnahmen zur Verhinderung des Ausbildungsabbruches tatsächlich ergriffen bzw. welche hätten Sie für sinnvoll erachtet?	wurden	tatsä	ahme chlich iffen		hme als erachtet

4.2 Welche <u>Maßnahmen zur Verhinderung des Ausbildungsabbruches</u> wurder tatsächlich ergriffen bzw. welche hätten Sie für sinnvoll erachtet?	tatsä	Maßnahme tatsächlich ergriffen		hme als erachtet
	ja	nein	ja	nein
Gespräche mit:				
Mitarbeitern aus dem Arbeitsumfeld des Auszubildenden				
Berufsschullehrer(n)				
Ausbildungsberater(n) der Handwerkskammer				
Berufsberatung des Arbeitsamtes				
Eltern des Auszubildenden				
Sonstige (bitte angeben)				
Nachhilfe für den Auszubildenden:				
Innerbetrieblicher Nachhilfeunterricht				
AusbildungsbegleitendeNachhilfen				
Schulungen/Training zum Thema Konfliktbewältigung				
Sonstige (bitte angeben)				
Disziplinarische Maßnahmen:				
Offene Aussprache				
Nachholen von Fehlzeiten				
Mündliche Abmahnung				
Schriftliche Abmahnung				
Sonstige (bitte angeben)				

	tatsä	ahme chlich iffen	Maßnahme all sinnvoll eracht		
	ja	nein	ja	nein	
Weitere Maßnahmen:					
Erhöhung der Ausbildungs qualität durch den Betrieb					
Weiterbildung von Ausbilder/-innen					
Hinzuziehen externer Beratung (Mediation)					
Mehr Spielraum für disziplinarische Maßnahmen					
WenigerZeit- und Leistungsdruck					
Mehr Lob und Anerkennung für die geleistete Arbeit des Auszubildenden					
Mehr Aufmerksamkeit und Verständhis für den Auszubildenden					
Sonstige (bitte angeben)					

VIELEN DANK FUR DIE BEANTWORTUNG DER FRAGEN!





LFI, Max-Joseph-Straße 4, 80333 München

■ Max-Joseph-Str. 4 D-80333 München

München, im April 2012

Befragung zu Ihrem Ausbildungsabbruch

Sehr geehrte(r) ehemalige(r) Auszubildende(r),

die Handwerkskammer für München und Oberbayern möchte Auszubildende künftig bei Problemen im Ausbildungsbetrieb effektiver unterstützen können. Aus diesem Grund hat die Handwerkskammer das Ludwig-Fröhler-Institut beauftragt, eine Befragung unter allen Auszubildenden durchzuführen, die in den letzten drei Jahren von einem Ausbildungsabbruch betroffen waren.

Leider mussten Sie in diesem Zeitraum eine belastende Erfahrung machen. Ihr Ausbildungsabbruch beschäftigt jedoch nicht nur Sie selbst, sondern auch uns! Was waren die Gründe und – noch viel wichtiger – (wie) hätte man den Ausbildungsabbruch vermeiden oder verhindern können?

Durch Ihre Teilnahme tragen Sie zur Verbesserung der Ausbildungssituation und -bedingungen in Handwerksbetrieben bei und helfen der Handwerkskammer für München und Oberbayern, die Mitgliedsbetriebe und Auszubildenden besser unterstützen zu können. Dies wäre ein wichtiger Schritt für nachfolgende Azubi-Generationen!

Nehmen Sie sich daher bitte ca. 15 Minuten Zeit, um den beiliegenden Fragebogen zu beantworten. Um ein möglichst gutes Bild von der Gesamtsituation zu bekommen, ist es wichtig, dass alle angeschriebenen Auszubildenden antworten. Deshalb möchten wir Sie ausdrücklich bitten, den Fragebogen spätestens bis zum 09. Mai sorgfältig auszufüllen und im Rückkuvert an uns zurückzusenden. Die Auswertung erfolgt anonym und selbstverständlich unter vertraulicher Behandlung Ihrer Angaben.

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit und beste Grüße.

Heinrich Traublinger, MdL a. D.
(Präsident der Handwerkskammer für

(Präsident der Handwerkskammer für München und Oberbavern)

Prof. Dr. Gunther Friedl (Leiter des Ludwig-Fröhler-Instituts) Dr. Lothar Semper (Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer für München und Oberbavern)

Dipl.-Hdl. Andrea Greilinger (Projektleiterin, Ludwig-Fröhler-Institut)

Anleitung zum Ausfüllen

- Der Fragebogen ist so angelegt, dass er leicht und schnell auszufüllen ist, in der Regel durch einfaches Ankreuzen. Fragen ohne Antwortvorgaben füllen Sie einfach handschriftlich aus.
- Auch unvollständig ausgefüllte Fragebögen sind für unsere Arbeit von großer Bedeutung.
- Falls Sie die eine oder andere Frage nicht beantworten können, so überspringen Sie diese einfach.
- Bitte füllen Sie die fünf Seiten des Fragebogens nacheinander von Seite 1 bis Seite 5 aus.
- . Allgemeine Angaben zum Ausbildungsberuf

1.1 Bitte nennen Sie den Beruf, in dem Sie Ihre Ausbildu	ıng vo	rzeitig beendet haben:
1.2 Aus welchem Grund haben Sie den oben genannten	Beruf	ursprünglich gewählt?
(Mehrfachnennungen möglich) ☐ Interesse/Wunschberuf	п	Nähe zum Wohnort
gute Erfolgsaussichten	_	Stellenangebot gesehen
☐ gute Verdienstmöglichkeiten		Sonstiges (bitte angeben)
1.3 Haben Sie vor Ausbildungsbeginn ein Praktikum im	Aushi	Idungsberuf gemacht?
		nein
2. Fragen zum Unternehmen, in dem Sie Ihre Ausbildun		
2.1 Warum haben Sie sich für diesen Ausbildungsbetrie (Mehrfachnennungen möglich)	<u>b</u> ents	chieden?
(mentrachnennungen mogilich) □ ich wollte genau in diesem Betrieb ausgebildet werden	п	es gab keine anderen Stellen
☐ Eltern bzw. Freunde haben mir dazu geraten		vom Arbeitsamt vermittelt
ich habe ein Praktikum in diesem Betrieb gemacht	_	hohebzw. übertarifliche Ausbildungsvergütung
☐ guter Ruf des Ausbildungsbetriebs		Sonstiges (bitte angeben)
gute Karrierechancen		
2.2 Wer hat sich während der Ausbildung überwiegend	um Sie	gekijmmert?
Betriebsinhaber		nur für die Ausbildung zuständiger Mitarbeiter
□ angestellterMeister		Sonstige (bitte angeben)
□ Geselle	_	3 · 3 · · · · · · · · · · · · · · · · ·
2.3 Auf wessen Wunsch wurde der Ausbildungsvertrag	vorzei	fig gelöst?
auf meinen Wunsch		auf Wunsch beider Parteien
□ auf Wunsch des Betriebes		
2.4 Wann hat der Ausbildungsabbruch stattgefunden?		
□ in der Probezeit		im zweiten Lehrjahr
□ im ersten Lehrjahr		im dritten Lehrjahr oder später
2.5 Wie lange hat es von den ersten Überlegungen bis z	um en	dgültigen Ausbildungsabbruch gedauert?
□ weniger als 2 Wochen		zwischen 3 und weniger als 6 Monaten
□ zwischen 2 Wochen und weniger als 1 Monat		6 Monate und mehr
□ zwischen 1 und wenigerals 2 Monaten		keine Angabe möglich
□ zwischen 2 und wenigerals 3 Monaten		
2.6 Wurden vor dem Ausbildungsabbruch Gespräche m	it dem	Betrieb über die Probleme geführt?
		nein

3. Gründe für den Ausbildungsabbruch

Nichteinhaltung der Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes

3. Gründe für den Ausbildungsabbruch			
3.1 Wie ausschlaggebend waren folgende <u>Gründe aus dem Arbeits</u> <u>umfeld</u> für den Ausbildungsabbruch?	trifft gar nicht zu	 teils teils	trifft voll- kom- men zu
Ich habe mich durch die Arbeitstätigkeiten körperlich überfordert gefühlt			
Meine Leistungen im Unternehmen waren nicht ausreichend			
Meineschulischen Vorkenntnisse waren für den Beruf nicht ausreichend			
Meine Teamfähigkeit im Betrieb war nicht ausreichend			
Meine Umgangsformen/mein Sozialverhalten gegenüber anderen Mitar- beitern			
Unpünktlichkeit			
Unentschuldigte Fehlzeiten			
Konflikte und persönliche Unstimmigkeiten mit dem Inha- ber/Meister/Ausbilder/den anderen Auszubildenden			
Mobbing durch Kollegen			
Sexuelle Belästigung durch Kollegen			
Es fehlte an ausreichender Kommunikation mit dem Inha- ber/Meister/Ausbilder/den anderen Auszubildenden			
Ich musste überwiegend "mindere" und wenig anspruchsvolle Tätigkeiten erledigen			
Zeit- bzw. Leistungsdruck			
3.2 Wie ausschlaggebend waren folgende <u>vertragliche Gründe</u> für den Ausbildungsabbruch?	trifft gar nicht zu	teils teils	trifft voll- kom- men zu
Verlängerung der Probezeit			
Verlängerung der Ausbildungszeit			
$Ung \ddot{u}nstigliegendeArbeitszeitenund/oderPausenw\ddot{a}hrenddesArbeitstages$			
Häufig geleistete und/oder unbezahlte Uberstunden			
Probleme mit der Urlaubsregelung			
Fachliche Inhalte (laut Ausbildungsordnung) wurden durch den Betrieb nicht ausreichend vermittelt			
Ich musste häufig Tätigkeiten erledigen, die nichts mit meiner Ausbildung zu tun hatten			
Verspätete Zahlung der Ausbildungsvergütung			

3.3 Wie entscheidend waren folgende <u>schulische Gründe</u> für den Ausbildungsabbruch?	trifft gar nicht zu	teils teils	trifft voll- kom- men zu
Fehlende Motivation zum Lernen			
Uberforderung in der Berufsschule			
Schlechte Leistungen in der Berufsschule			
Schlechte Leistungen in der Zwischenprüfung			
Konflikte mit den Lehrern in der Berufsschule			
Konflikte mit den Klassenkameraden			
Mobbing durch Klassenkameraden			
Disziplinprobleme/Fehlverhalten in der Berufsschule			
3.4 Wie ausschlaggebend waren folgende <u>Gründe aus Ihrem persönlichen Umfeld</u> für den Ausbildungsabbruch?	trifft gar nicht zu	teils teils	trifft voll- kom- men zu
MangeInde Motivation/Interesse an der Ausbildung			
Falsche Berufsvorstellungen bezüglich der gewählten Ausbildung			
Der gewählte Aus bildungsberuf entsprach nicht meinem Wunschberuf			
Ich habe nachträglich eine andere Aus bildungsstelle gefunden, die meinen Wüns chen eher entsprochen hat			
Aus bil dungstätigkeiten war en nicht mit meinen Wertvorstellungen ver einbar			
Probleme im familiären Bereich/in der Partnerschaft			
Wegstreckezur Arbeit war zu lang/Arbeitsstätte schlecht erreichbar			
Schwierige finanzielle Lage			
Probleme in Bezug auf Kriminalität und/oder Suchtverhalten			
Schwangerschaft			
3.5 Wie entscheidend waren folgende <u>gesundheitliche Probleme</u> für den Ausbildungsabbruch?	trifft gar nicht zu	teils teils	trifft voll- kom- men zu
Durch die Ausbildung ausgelöste Allergie(n)			
Durch die Ausbildung bedingte Krankheit/Arbeitsunfall			
Nicht durch die Ausbildung bedingte Krankheit			

4. Maßnahmen gegen den Ausbildungsabbruch

4.1 Welche <u>Maßnahmen</u> wären Ihrer Meinung nach <u>vor Beginn der Ausbildung</u> wichtig gewesen, um d bildungsabbruch vorzubeugen? (Mehrfachnennungen möglich)	lem Aus-
Frühzeitige Berufsorientierung (z.B. in der Schule, in Bildungszentren oder in Betrieben)	
Früher Kontakt mit Betrieben (z.B. durch Betriebspraktika)	
Individuelle Berufsberatung (z.B. durch das Arbeitsamt)	
Verbesserung der schulischen Vorkenntnisse (z.B. in Mathematik)	
VerbesserungsozialerKompetenzen/Umgangsformen	
Gesundheitscheck (z.B. Allergietest)	
Einbindung der Eltem	
Verbesserung der Bewerberauswahl im Ausbildungsbildungsbetrieb	
Mehr Informationen über den Ausbildungsbetrieb, in dem der Ausbildungsabbruch stattfand	
Mehr Informationen über die Anforderungen des abgebrochenen Ausbildungsberufes	
Mehr Informationen über die Arbeitstätigkeiten in dem abgebrochenen Aus bildungsberuf	
Sonstiges (bitte angeben)	

4.2 Welche <u>Maßnahmen zur Verhinderung des Ausbildungsabbruches</u> wurden tatsächlich ergriffen bzw. welche hätten Sie für sinnvoll erachtet?		Maßnahme tatsächlich ergriffen		ahme nnvoll chtet
	ja	nein	ja	nein
Gespräche mit:				
Kollegen/anderen Auszubildenden				
Berufsschullehrer(n)				
Ausbildungsberater(n) der Handwerkskammer				
Berufsberatung des Arbeitsamtes				
Eltern/Partner				
Sonstige (bitte angeben)				
Nachhilfemaßnahmen:				
Innerbetrieblicher Nachhilfeunterricht				
Aus bildungsbegleitende Nachhilfen			П	
Schulungen/Training zum Thema Konfliktbewältigung				
Sonstige (bitte angeben)				
Disziplinarische Maßnahmen:				
Offene Aussprache				
Nachholen von Fehlzeiten				
Mündliche Abmahnung	П			
Schriftliche Abmahnung				
Sonstige (bitte angeben)	H	H	H	H
Sonstige (bitte angeben)				
Weitere Maßnahmen:				
Erhöhung der Ausbildungs qualität durch den Betrieb				
Weiterbildung von Ausbilder/-innen				
Hinzuziehen externer Beratung (Mediation)				
Mehr Spielraum für disziplinarische Maßnahmen				
Weniger Zeit- und Leistungsdruck				
Mehr Lob und Anerkennung für die geleistete Arbeit durch den Betrieb				
Mehr Aufmerksamkeit und Verständnis vom Betrieb				
Sonstige (bitte angeben)				

Haben Sie gewusst, dass die Handwerkskammer für München und Oberbayern eine umfangreiche Aust beratung für Unternehmen und Auszubildende vor und während der Ausbildung anbietet? □ ja → Haben Sie das Angebot in Anspruch genommen? □ ja □ nein	oildungs-
☐ ja ☐ nein	
Falls ja, waren Sie mit der Unterstützung zufrieden?	
☐ ja ☐ nein	
□ nein → Wenn Sie das gewusst hätten, hätten Sie das Angebot im Falle des drohenden	
Ausbildungsabbruches wahrgenommen?	
☐ ja ☐ nein	
Wenn Sie an den Ausbildungsabbruch zurückdenken, sehen Sie den Ausbildungsabbruch im Nachhine vermeidbar an?	inals
□ nein	
Welche konkrete Unterstützung sollte die Handwerkskammer für München und Oberbayern Ihrer Meinu n Zukunft Auszubildenden zur Verfügung stellen, falls ein Ausbildungsabbruch bevorsteht?	ngnacn
5. Allgemeine Angaben zu Ihrer Person	
Im Folgenden finden Sie noch kurz allgemeine Fragen zu Ihrer Person. Diese werden selbstverständlich	ı eben-
	ı eben-
Im Folgenden finden Sie noch kurz allgemeine Fragen zu Ihrer Person. Diese werden selbstverständlich falls vollkommen anonym ausgewertet.	n eben-
Im Folgenden finden Sie noch kurz allgemeine Fragen zu Ihrer Person. Diese werden selbstverständlich falls vollkommen anonym ausgewertet. 5.1 Ihr Geschlecht:	ı eben-
Im Folgenden finden Sie noch kurz allgemeine Fragen zu Ihrer Person. Diese werden selbstverständlich falls vollkommen anonym ausgewertet. 5.1 Ihr Geschlecht:	ı eben-
Im Folgenden finden Sie noch kurz allgemeine Fragen zu Ihrer Person. Diese werden selbstverständlich falls vollkommen anonym ausgewertet. 5.1 Ihr Geschlecht:	ı eben-
Im Folgenden finden Sie noch kurz allgemeine Fragen zu Ihrer Person. Diese werden selbstverständlich falls vollkommen anonym ausgewertet. 5.1 Ihr Geschlecht:	n eben-
Im Folgenden finden Sie noch kurz allgemeine Fragen zu Ihrer Person. Diese werden selbstverständlich falls vollkommen anonym ausgewertet. 5.1 Ihr Geschlecht:	n eben-
Im Folgenden finden Sie noch kurz allgemeine Fragen zu Ihrer Person. Diese werden selbstverständlich falls vollkommen anonym ausgewertet. 5.1 Ihr Geschlecht:	n eben-
Im Folgenden finden Sie noch kurz allgemeine Fragen zu Ihrer Person. Diese werden selbstverständlich falls vollkommen anonym ausgewertet. 5.1 Ihr Geschlecht:	n eben-
Im Folgenden finden Sie noch kurz allgemeine Fragen zu Ihrer Person. Diese werden selbstverständlich falls vollkommen anonym ausgewertet. 5.1 Ihr Geschlecht:	
Im Folgenden finden Sie noch kurz allgemeine Fragen zu Ihrer Person. Diese werden selbstverständlich falls vollkommen anonymausgewertet. 5.1 Ihr Geschlecht:	
Im Folgenden finden Sie noch kurz allgemeine Fragen zu Ihrer Person. Diese werden selbstverständlich falls vollkommen anonymausgewertet. 5.1 Ihr Geschlecht:	
Im Folgenden finden Sie noch kurz allgemeine Fragen zu Ihrer Person. Diese werden selbstverständlich falls vollkommen anonymausgewertet. 5.1 Ihr Geschlecht: männlich weiblich 5.2 In welchem Jahr sind Sie geboren? Deutsch Deutsch andere (bitte auch doppelte Staatsangehörigkeitangeben) 5.4 Welchen Schulabschluss hatten Sie vor Beginn der oben genannten Ausbildung? Haupts chulabschluss (ohne Quali) Reals chulabschluss (Mittlere Reife) Qualifizier ender Hauptschulabschluss Allgemeine oder Fachgebundene Hochschulreif	
Im Folgenden finden Sie noch kurz allgemeine Fragen zu Ihrer Person. Diese werden selbstverständlich falls vollkommen anonym ausgewertet. 5.1 Ihr Geschlecht:	
Im Folgenden finden Sie noch kurz allgemeine Fragen zu Ihrer Person. Diese werden selbstverständlich falls vollkommen anonym ausgewertet. 5.1 Ihr Geschlecht:	e (Abitur)
Im Folgenden finden Sie noch kurz allgemeine Fragen zu Ihrer Person. Diese werden selbstverständlich falls vollkommen anonymausgewertet. 5.1 Ihr Geschlecht:	e (Abitur)
Im Folgenden finden Sie noch kurz allgemeine Fragen zu Ihrer Person. Diese werden selbstverständlich falls vollkommen anonymausgewertet. 5.1 Ihr Geschlecht:	e (Abitur)
Im Folgenden finden Sie noch kurz allgemeine Fragen zu Ihrer Person. Diese werden selbstverständlich falls vollkommen anonymausgewertet. 5.1 Ihr Geschlecht:	e (Abitur)
Im Folgenden finden Sie noch kurz allgemeine Fragen zu Ihrer Person. Diese werden selbstverständlich falls vollkommen anonymausgewertet. 5.1 Ihr Geschlecht:	e (Abitur)

VIELEN DANK FUR DIE BEANTWORTUNG DER FRAGEN!

Literaturverzeichnis

Althoff, Heinrich / Brosi, Walter / Troltsch, Klaus / Ulrich, Joachim Gerd / Werner, Rudolf (2003): Vorzeitige Lösung von Lehrverträgen und Ausbildungsabbruch. Problemaufriss und Untersuchung der methodisch-statistischen Grundlagen, Forschung Spezial Heft 4, hrsg. von Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2003.

Arbeitsgemeinschaft der bayerischen Handwerkskammern (2013): Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU), URL: http://www.hwkbayern.de/74,2600,3830.html, 26.03.2013, 15:25 Uhr.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel, Bielefeld 2010.

Backes-Gellner, Uschi / Freund, Werner / Kay, Rosemarie / Kranzusch, Peter (2000): Wettbewerbsfaktor Fachkräfte, Rekrutierungschancen und -probleme von kleinen und mittleren Unternehmen, Bonn 2000.

Baethge, Martin / Solga, Heike / Wieck, Markus (2007): Berufsbildung im Umbruch, Signale eines überfälligen Aufbruchs, Berlin 2007.

Bohlinger, Sandra (2002): Ausbildungsabbruch, Einblick in eine vermeintliche Randerscheinung des deutschen Bildungssystems, Berichte aus der Sozialwissenschaft, Aachen 2002.

Bohlinger, Sandra (2002a): Literaturauswertung zum Ausbildungsabbruch im Handwerk, Karlsruhe 2002.

Borstel, Stefan von (2011): Dem deutschen Handwerk gehen die Lehrlinge aus, URL: http://www.welt.de/wirtschaft/article13513313/Dem-deutschen-Handwerkgehen-die-Lehrlinge-aus.html, 08.01.2013, 10:13 Uhr.

Bundesagentur für Arbeit (2006): Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland, Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife, URL: http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Ausbildung/Kriterienkatalog-zur-Ausbildungsreife.pdf, 30.01.2013, 16:04 Uhr.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2012): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn 2012.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2011): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Informationen und Analysen zur Entwicklung der Beruflichen Bildung, Bonn 2011.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2010): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Informationen und Analysen zur Entwicklung der Beruflichen Bildung, Bonn 2010.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2009): Vortrag "Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland – Ergebnisse der BIBB-Betriebsbefragung", URL:

http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12pr_veranstaltung_2009_09_23_ausbildungs entscheidung_abstract_pfeifer_wenzelmann.pdf, 25.01.2013, 15:25 Uhr.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2011): Berufsbildungsbericht 2011, Bonn, Berlin 2011.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2009): Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien, Band 6 der Reihe Berufsbildungsforschung, Bonn, Berlin 2009, URL:

http://www.bmbf.de/pub/band_sechs_berufsbildungsforschung.pdf, 14.11.2012, 11:02 Uhr.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2007): Duale Ausbildung sichtbar gemacht, URL:

http://www.helsinki.diplo.de/contentblob/1775198/Daten/131103/pdf_dualebildun g.pdf, 2.11.2012, 10:02 Uhr.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2005): Berufsbildungsbericht 2005, Bonn, Berlin 2005.

Bühler-Niederberger, Doris / König, Alexandra (2006): Geschlechtsspezifische Unterschiede des Konfliktverhaltens von Auszubildenden im Handwerk. Im Auftrag des Westdeutschen Handwerkskammertags, mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union und des Landes NRW, Wuppertal 2006.

Deuer, Ernst (2006): Früherkennung von Ausbildungsabbrüchen, Ergebnisse einer empirischen Untersuchung im baden-württembergischen Einzelhandel, Inaugural-dissertation zur Erlangung des akademischen Grades eines Doktors der Wirtschaftswissenschaften der Universität Mannheim, Mannheim 2006.

Deuer, Ernst (2003): Abbruchneigung erkennen – Ausbildungsabbrüche verhindern. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv), Heft 25/2003, S. 20 – 26, URL: http://doku.iab.de/ibv/2003/ibv2503_20.pdf, 03.12.2012, 17:32 Uhr.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (Hrsg.) (2011): Ausbildung 2011, Ergebnisse einer IHK-Online-Unternehmensbefragung, Berlin, Brüssel 2011.

Driesen, Oliver (2009): JOBSTARTER – Regionale Impulse für Ausbildung, hrsg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung, 2. Auflage, Bonn 2009.

EMNID (2001): Befragung von Abbrechern, Ausbildern und Berufskolleglehrern zum Thema Ausbildungsabbruch. Im Auftrag des Westdeutschen Handwerkskammertags, Bielefeld 2001.

Europäische Kommission (2003): Empfehlung der Kommission vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen (2003/361/EG), Amtsblatt der EU Nr. L 124, Artikel 2, S. 36 – 41, URL: www.voeb.de/download/de/themen/.../2-4_kmu_definition.pdf, 05.06.2012, 09:31 Uhr.

Faßmann, Hendrik / Funk Walter (1997): Früherkennung und Reduzierung von Abbrüchen der Berufsausbildung in Berufsbildungswerken, Nürnberg 1997.

Glasl, Markus (2007): Handwerksbetriebe, in: Handwörterbuch der Betriebswirtschaft, hrsg. v. Richard Köhler, Hans-Ulrich Küpper und Andreas Pfingsten, 6. Auflage, Stuttgart 2007, 663-673.

Greinert, Wolf-Dietrich (1995): Das duale System der Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland, Struktur und Funktion, 2. Aufl., Stuttgart 1995.

Grieger, Dorothea (1981): Wer bricht ab? Berufsausbildungsabbrecher im Vergleich mit Jungarbeitern und Auszubildenden. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 38, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Berlin 1981.

Handwerkskammer für München und Oberbayern (Hrsg.) (2011): Zahlenspiegel 2010, München 2011, URL: www.hwk-bayern.de/viewDocument?onr=74&id=7665, 13.06.2012, 16:03 Uhr.

John, Alexandra / Benner, Ilka (2011): Fragebogenerhebung "Zufrieden mit der Ausbildung?", Gießen 2011, URL: http://www.kibb.de/cps/rde/xbcr/SID-65853F60-060B1808/kibb/HT2011_FT02_Benner_John.pdf, 03.07.2012, 15:23 Uhr.

Kloimüller, Irene / Gabriel, Theresia / Schurian, Silvia / Riedler, Beate (2010): Mobbing – Leitfaden zur Prävention und Intervention, Was (öffentliche) Organisationen tun können, Wien 2010.

Kultusministerkonferenz (2011): Statistische Veröffentlichung der Kultusministerkonferenz, Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2010 bis 2025, Berlin 2011, URL:

http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/Statistik/Dokumentation_Nr._192.pdf, 08.01.2013, 15:37 Uhr.

Mahlberg-Wilson, Elisabeth / Mehlis, Peter / Quante-Brandt, Eva (2009): Dran bleiben... Sicherung des Ausbildungserfolgs durch Beratung und Vermittlung bei Konflikten in der dualen Berufsausbildung, Eine empirische Studie, Bremen 2009.

o. V. (2012): Bundesagentur für Arbeit, Berufsinformationszentrum, URL: http://www.arbeitsagentur.de/nn_26018/Navigation/zentral/Buerger/Ausbildung/BI Z/BIZ-Nav.html, 07.01.2013, 13:36 Uhr.

Pilshofer, Birgit (2001): Wie erstelle ich einen Fragebogen? Ein Leitfaden für die Praxis, 2. Auflage, Graz 2001.

Quante-Brandt, Eva (2005): Ausbildung gestalten – Ausbildungsabbrüche vermeiden – Sozialkompetenz entwickeln, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 6/2005, S. 36 - 39.

Schöngen, Klaus (2003): Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? Ergebnisse einer Befragung, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 5/2003, S. 35 - 39.

Statistisches Bundesamt (2012): Produzierendes Gewerbe. Unternehmen, tätige Personen und Umsatz im Handwerk – Jahresergebnisse, URL:

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/UnternehmenHandwerk/Handwerkszaeh-

lung/UnternehmenPersonenUmsatz2040720097004.pdf?__blob=publicationFile, 10.01.2012, 14:35 Uhr.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2011): Produzierendes Gewerbe 2008, Unternehmen, tätige Personen und Umsatz im Handwerk, Jahresergebnisse 2008, Fachserie 4, Reihe 7.2, Wiesbaden 2011.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2011a): Bildung und Kultur. Berufliche Bildung 2010, Fachserie 11, Reihe 3, Wiesbaden 2011, URL:

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/BeruflicheBildung/BeruflicheBildung2110300107004.pdf?__blob=publicationFile, 09.01.2013, 11:27 Uhr.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2010): Haushaltebefragung auf Stichprobenbasis zum Zensus 2011, S. 6, URL:

https://cdn.zensus2011.de/live/uploads/tx_templavoila/Fragebogen_Haushaltebefra gung_ohne_Druckschutz.pdf, 02.07.2012, 12:32 Uhr.

Solga, Heike (2002): "Ausbildungslosigkeit" als soziales Stigma in Bildungsgesellschaften. Ein soziologischer Erklärungsbeitrag für die wachsenden Arbeitsmarktprobleme von gering qualifizierten Personen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 54, Heft 3, 2002, S. 476 - 505.

Vock, Rainer (2000): Ausbildungsabbruch: Prävention in der außerbetrieblichen Ausbildung. Band 2: Handlungsansätze in der Förderungspraxis, Darmstadt 2000, S. 7 - 9.

Weiß, Reinhold (1982): Ausbildungsabbruch im Handwerk, Ursachen und Einflussfaktoren bei der vorzeitigen Lösung von Berufsausbildungsverträgen, Reihe A, Berufsbildung im Handwerk, Köln 1982.

Weiß, Reinhold (2002): Ausbildungsabbruch – eine Herausforderung für die betriebliche Berufsausbildung. In: Ausbildungsabbrecher – Verlierer der Wissensgesellschaft? Konzepte, Risiken und Chancen aktueller Handlungsansätze aus der Berufsbildungsforschung und -praxis. Bohlinger, Sandra / Jenewein, Klaus (Hrsg.), Bielefeld 2002, S. 515.

Westdeutscher Handwerkskammertag (Hrsg.) (2002): Konfliktfähigkeit fördern - Ausbildungsabbrüche vermeiden. Anregungen für Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs. Ziellauf - Initiative zur Vermeidung der Ausbildungsabbrüche im Handwerk, Düsseldorf 2002.

Wester, Franz / Soltau, Andreas / Paradies, Liane (2006): Hilfestellung zur Gestaltung eines Fragebogens, Landesinstitut für Schule, Bremen 2006.

Wiemer, Bernhard (1981): Erfolg und Versagen in der betrieblichen Berufsausbildung. Eine Studie zum Problem der vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverhältnissen, Frankfurt am Main 1981.

Wolf, Maximilian (2012): Fachkräftesicherung in Handwerksbetrieben. Empirische Analyse der Entscheidung junger Fachkräfte für Handwerk oder Industrie, München 2012.

Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) (2012): Handwerksberufe, URL: http://www.handwerk.de/handwerksberufe.html, 16.08.2012, 15:39 Uhr.

Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) (2011): Ergebnisse forsa-Trendmessung 2011, URL: www.hwk-freiburg.de/web/adb/output/asset/17523, 08.01.2013, 14:25 Uhr.

Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) (2010): Lehrstellen: Bewerbermangel - Handwerk steuert dagegen, URL: http://www.zdh.de/presse/beitraege/archiv-beitraege/lehrstellen-bewerbermangel-

handwerk-steuert-dagegen.html, 12.12.2012, 18:42 Uhr.

Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) (2010a): Zentrale Ergebnisse, Forsa-Umfrage zum Handwerk 2008, URL: http://www.handwerk.de/presse/pressemitteilungen/ details/archive/2010//browse/13/article/zentrale-ergebnisse.html?tx_ttnews[backPid]= 56&cHash=8d2c11acf1daa7cb65735275ce095822, 08.01.2013, 13:44 Uhr.