

Die Abbrecherproblematik in der Berufsausbildung

Von Adalbert Ruschel

Gliederung

1. Problembeschreibung
2. Gesetzliche Regelung zur Beendigung der Berufsausbildung
3. Abbruchursachen
4. Abbrechertypologie
5. Abbruchsverlauf
6. Maßnahmen zur Reduzierung der Abbrüche

1. Problembeschreibung

Im Berichtsjahr 2010 wurden bundesweit 142.242 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Damit lag die Lösungsquote bei 23% und ist trotz verbesserter Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt gegenüber dem Vorjahr (22,1%) wieder leicht gestiegen. Damit hat sich die lange gängige These, dass sich die Lösungsquote in Zeiten von Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt erhöht und bei zunehmendem Mangel an Ausbildungsplätzen abnimmt, nicht bestätigt. Sicher ist jedoch, dass die Lösungsquote zwischen den Wirtschaftsbereichen und den Ländern deutlich variiert.

Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge sind keinesfalls mit einem endgültigen Ausbildungsabbruch gleichzusetzen. Studien des BIBB zeigen deutlich, dass etwa die Hälfte der Auszubildenden mit gelöstem Ausbildungsvertrag erneut einen Ausbildungsvertrag abschließen und somit dem dualen Berufsausbildungssystem erhalten bleiben.

Als „vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge“ gelten statistisch solche, die vor Ablauf der im Berufsausbildung genannten Ausbildungszeit gelöst werden. Bereits vor Beginn der Ausbildung gelöste Ausbildungsverträge gehen nicht in die Statistik ein. Eine Form der vorzeitigen Auflösung eines Berufsausbildungsverhältnisses stellt die Kündigung des Ausbildungsvertrages dar, eine andere der Abschluss eines Aufhebungsvertrages oder ein gerichtlicher Vergleich oder die Anfechtung eines Ausbildungsvertrages wegen Irrtums oder Täuschung.

Seit der Revision der Berufsbildungsstatistik ab dem Berichtsjahr 2007 werden alle Daten für jeden gemeldeten Ausbildungsvertrag erhoben und individuell erfasst, ob er gelöst wurde oder nicht. Das jeweilige Ausbildungsjahr sowie der Zeitraum zwischen Vertragsbeginn und Vertragslösung können auf der Basis der gemeldeten Variablen berechnet werden. Erst die Individualdaten machen es möglich, die Zahl der gelösten Verträge und die Lösungsquoten nach allen Variablen auszuwerten, die in der Berufsbildungsstatistik relevant sind. Diese neue Lösungsquote ist ab dem Berichtsjahr 2009 ausgewiesen

Die vorzeitigen Vertragslösungen werden in der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.) erfasst. Auf Basis dieser Daten berechnet das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) jährlich die Vertragslösungsquote (kurz: Lösungsquote). Sie gibt den Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an allen Neuabschlüssen wieder.

Vertragslösungsquote in % der begonnenen Ausbildungsverträge¹ nach Zuständigkeitsbereichen² und Ländern 2010, Bundesgebiet 2009 sowie 2010

Land	LQ _{neu} 2010						LQ _{neu} 2010	LQ _{neu} 2009
	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft ³	Freie Berufe	Hauswirtschaft ³	Insgesamt	Insgesamt
Baden-Württemberg	17,2	24,9	2,6	18,1	23,7	24,9	19,5	18,3
Bayern	17,8	25,6	5,5	14,3	23,6	18,9	20,4	18,8
Berlin (ab 1991 mit Berlin-Ost)	28,2	24,6	6,9	32,2	31,0	39,8	27,1	28,8
Brandenburg	26,7	29,7	5,5	27,4	26,5	27,5	26,8	27,4
Bremen ³	19,0	37,5	15,0	0,0	23,7	32,8	23,1	21,7
Hamburg ³	22,1	38,3	6,1	10,0	28,8	6,0	25,4	24,3
Hessen	20,5	27,5	6,2	28,5	23,3	–	22,2	21,1
Mecklenburg-Vorpommern	31,1	37,1	7,5	33,9	23,9	32,9	31,5	30,2
Niedersachsen	21,4	26,6	6,5	18,5	20,2	23,2	22,6	21,5
Nordrhein-Westfalen	19,5	29,2	7,8	20,9	21,6	24,0	22,2	22,0
Rheinland-Pfalz	21,8	32,6	9,8	28,3	18,3	36,0	25,0	24,4
Saarland	21,4	42,5	5,7	34,2	15,6	41,2	27,9	24,5
Sachsen ³	26,6	31,3	6,6	1,3	21,5	0,0	25,7	23,4
Sachsen-Anhalt	29,1	34,4	5,2	20,3	23,3	21,1	29,2	26,7
Schleswig-Holstein	25,4	30,4	6,6	26,2	19,4	–	26,2	24,6
Thüringen	25,4	35,4	7,2	25,1	30,6	28,4	27,7	25,2
Bundesgebiet (LQ_{neu}) 2010	21,1	28,6	6,2	20,1	22,8	24,5	23,0	
Bundesgebiet (LQ_{neu}) 2009	20,2	27,7	5,0	18,6	21,3	22,6	22,1	

¹ Schichtenmodell des BIBB nach neuer Berechnungsweise; in % der begonnenen Ausbildungsverträge; zur Berechnung des Anteils fließen Daten aus den 4 letzten Berichtsjahren ein.

² Zuordnung nach Zuständigkeit für die jeweiligen Ausbildungsberufe.

³ Die auffallend niedrigen Werte in der Land- und/oder Hauswirtschaft in den Ländern Bremen, Hamburg und Sachsen sind mit sehr großer Wahrscheinlichkeit auf Meldefehler zurückzuführen und stellen eine deutliche Untererfassung dar.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2007–2010. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Die Abbrecherquote, kann den Qualifizierungserfolg einer beruflichen Ausbildungsmaßnahme sehr stark negativ beeinflussen. Bei allen Betroffenen, dem Ausbildenden, den Ausbildern und den Auszubildenden stellen sich Misserfolgserlebnisse ein, die auch das Gelingen späterer Bildungsmaßnahmen in Frage stellen können. Motivation und Engagement für die berufliche Bildung gehen verloren, Geld wird zum Fenster hinausgeworfen. Die Beziehung zwischen Beruf, Ausbildung und Arbeitsmarkt wird von drei Merkmalen gekennzeichnet:

- der Bereitschaft der Unternehmen, selbst auszubilden,
- der Abbrecherquote während der Ausbildung und
- der Weiterbeschäftigung nach abgeschlossener Ausbildung.

Angesichts der zunehmenden Bedeutung beruflicher Ausbildung und expandierender Kostenbelastung für die Unternehmen auf dem Gebiet der beruflichen Bildung müssen alle dafür Verantwortlichen aufschrecken, wenn sie beobachten, dass bei der Berufsausbildung die Teilnehmerzahl schwankt oder gar wegen vorzeitigen Abbruchs rückläufig ist. Beides sind Alarmsignale, die deutlich machen, dass Auszubildende ihren ursprünglichen Beschluss zur Ausbildung - und wohl auch die damit verbundenen guten Vorsätze - umgekehrt haben. So verschiedenartig die dazu führenden Gründe auch sein mögen, dürfte eines aber sicher sein: Leichtfertig oder gar grundlos bricht niemand eine einmal angefangene Berufsausbildung ab. Jeder Entscheidung zum Abbruch ging eine Auseinandersetzung des Auszubildenden mit sich und seiner Umwelt voraus.

Wer die Abbrecherquote senken will, darf sich nicht mit den in solchen Fällen häufig vortragenen vordergründigen Rechtfertigungsargumenten zufrieden geben, weder mit de-

nen der Auszubildenden, noch mit denen der Ausbilder. Die Tendenz, die Probleme auf der jeweils anderen Seite zu sehen, beeinträchtigt hier leicht die Betrachtungsweise und verursacht "blinde Flecken". Die Ursachenforschung wird nicht zuletzt durch die Denktradition der schrecklichen Vereinfacher erschwert, nach der irgend eine Eingleisigkeit von Ursache und Wirkung als Erklärungsmuster erhalten muss. Das Abbrecher-Problem ist dagegen multifaktoriell begründet, hat also viele Ursachen, die zumeist auch noch komplex erscheinen, also miteinander verwickelt sind und sich gegenseitig beeinflussen. Wegen dieser Wechselwirkung verschärfen sich die einzelnen Ursachen, die Belastung der Teilnehmer steigt, der Abbruch erfolgt. Wenn die gängigen Theorien stimmen, gibt es zwischen der Wahlmöglichkeit am Ausbildungsplatzmarkt und der Abbrecherquote einen direkten Zusammenhang. Je besser die Wahlmöglichkeiten, um so eher kommt es zu Abbrüchen. Die Zahlen der letzten Jahre lassen jedoch Zweifel an dieser Theorie aufkommen.

Die Lösungsquoten sind im Handwerk besonders hoch und hier wiederum in den Berufen Maler/Lackierer, Kfz-Mechaniker, und Friseur. In vielen Berufen lösen ein Drittel und mehr der Auszubildenden ihren Vertrag vorzeitig auf. Die geringste Abbrecherquote hat der öffentliche Dienst.

Vertragslösungsquote (in %)¹ in den 20 am stärksten besetzten dualen Ausbildungsberufen im Bundesgebiet 2010

Duale Ausbildungsberufe (BBIG/HwO)	Zuständigkeitsbereich ²	Neuabschlüsse	Vertragslösungsquoten (LQ _{neu})				
			Insgesamt	Frauen	Männer	Ausländer/-innen	Deutsche
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	IH/HwEx	33.345	20,7	19,8	21,9	24,6	20,4
Verkäufer/-in	IH/HwEx	27.438	28,8	27,8	30,4	30,6	28,6
Bürokaufmann/-kauffrau	IH/Hw	21.093	21,5	20,5	24,1	25,2	21,3
Kraftfahrzeugmechatiker/-in	Hw/IH	18.681	19,4	25,7	19,2	24,9	19,1
Industriekaufmann/-kauffrau	IH/HwEx	17.985	7,4	7,1	7,9	11,1	7,3
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	IH/HwEx	14.751	13,0	12,4	13,4	20,6	12,7
Koch/Köchin	IH/HwEx	14.247	46,3	46,3	46,3	50,4	46,1
Friseur/-in	Hw	14.139	39,5	38,4	48,3	38,0	39,8
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	FB	14.052	21,0	20,9	31,1	25,4	20,6
Bankkaufmann/-kauffrau	IH	13.113	6,0	5,6	6,5	8,9	5,9
Industriemechaniker/-in	IH/HwEx	12.918	7,5	8,3	7,5	13,2	7,3
Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	IH/HwEx	12.804	22,5	20,9	28,4	32,3	21,9
Hotelfachmann/-fachfrau	IH/HwEx	11.307	36,2	35,9	37,2	40,4	36,0
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	IH/HwEx	11.286	34,7	34,2	40,0	36,7	34,5
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	FB	10.929	24,2	24,1	43,9	25,0	24,1
Elektroniker/-in	Hw	10.818	26,4	24,5	26,4	32,6	26,0
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	Hw/IH	10.362	27,6	29,9	27,6	31,8	27,3
Fachkraft für Lagerlogistik	IH/HwEx	9.885	20,4	15,9	20,9	27,7	20,0
Maler/-in und Lackierer/-in	Hw	9.510	35,8	36,5	35,7	34,5	35,9
Fachinformatiker/-in	IH/HwEx	8.730	12,9	18,8	12,5	24,3	12,7
Duale Ausbildungsberufe insgesamt		559.032	23,0	23,6	22,6	29,2	22,6

¹ Schichtenmodell des BIBB nach neuer Berechnungsweise; in % der begonnenen Ausbildungsverträge; zur Berechnung des Anteils fließen Daten aus den 4 letzten Berichtsjahren ein.

² IH = Industrie und Handel; Hw = Handwerk; HwEx = IH-Beruf im Handwerk ausgebildet; ÖD = Öffentlicher Dienst; FB = Freie Berufe.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2007–2010. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des BIBB.

Sollte es zu einem Abbruch der Ausbildung kommen, ist dieser Schritt für beide Seiten mit erheblichen Nachteilen verbunden. Das Ausbildungsunternehmen hat bereits viel Arbeits- und Geldaufwand in die Ausbildung investiert und kann den Ausbildungsplatz in der Regel nicht nahtlos wieder besetzen. Der Auszubildende, der einen einmal eingeschlagenen Berufsweg aufgibt, läuft Gefahr, frustriert zu werden und auf jegliche Berufsausbildung zu verzichten. Zumindest wird er als Abbrecher gesehen und deshalb mit Schwierigkeiten bei der Suche eines neuen Ausbildungsplatzes rechnen müsse. Deshalb ist es ratsam, die begonnene Ausbildung zunächst zu Ende zu bringen und sich dann auf der Basis des erlernten Berufes neu zu orientieren. Eine abgebrochene Ausbildung führt erfahrungsgemäß allzu oft direkt in die Arbeitslosigkeit. Das sollte durch geeignete Maßnahmen verhindert werden.

Obwohl das Abbrecherproblem auch an Schulen und Hochschulen auftritt, wird im Vergleich dazu die Problematik in der beruflichen Bildung sehr viel intensiver diskutiert. Die Ursache dafür dürfte sein, dass sich durch die Abbruchproblematik im beruflichen Bildungswesen nicht nur für die Abbrecher selbst, sondern auch für die ausbildenden Betriebe und die Volkswirtschaft Schwierigkeiten ergeben:

- Für die Abbrecher selbst äußert sich die menschliche Problematik insbesondere dadurch, dass sich für den weiteren beruflichen Lebensweg richtungsweisende Konsequenzen ergeben. Während Schul- und Studienabbrechern andere Bildungswege offenstehen, bleibt Ausbildungsabbrechern kaum eine andere Wahl, als erneut eine Berufsausbildung im dualen System zu beginnen. Eine Ausnahme bilden hier Abiturienten, die nicht selten eine Ausbildung abbrechen, um ein Studium beginnen zu können.
- Für die Betriebe ergeben sich aus dem Ausbildungsabbruch organisatorische und finanzielle Probleme. Die Einsatzplanung für die Auszubildenden muss geändert werden und für die Ersatzbeschaffung entstehen zusätzliche Kosten. Das gilt vor allem dann, wenn der Abbruch sehr früh in der Ausbildungszeit erfolgt. Bis dahin hat der Betrieb in der Regel bereits viel Geld investiert, der Auszubildende dagegen zum Betriebsergebnis noch kaum etwas beigetragen.
- Für die Volkswirtschaft entstehen soziale Kosten, weil Abbrecher größeren Arbeitsmarktrisiken ausgesetzt sind und weil ein großer Teil der durch die Abbrüche frei gewordenen Ausbildungsstellen kurzfristig nicht wieder besetzt werden kann. Für die Abbrecher müssen andere Wege in die Berufs- und Arbeitswelt gefunden werden, die meistens auch erhebliche Kosten verursachen.

2. Gesetzliche Regelung zur Beendigung der Berufsausbildung

Anders als bei normalen Arbeitsverhältnissen, ist die Probezeit für Berufsausbildungsverhältnisse wegen der besonders schutzbedürftigen Auszubildenden und der grundlegenden Bedeutung der Berufsausbildung als Erstausbildung obligatorisch (§ 22 Abs.1 BBiG).

Sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen. Während der Probezeit sollen die Vertragsparteien ihre Entscheidungen verhältnismäßig leicht rückgängig machen können. Deshalb kann der Ausbildungsvertrag innerhalb der Probezeit jederzeit fristlos und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden (einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung). Die Kündigung muss allerdings schriftlich erfolgen, um voreiliges Handeln zu verhindern.

Etwa ein Drittel aller Vertragslösungen fällt in die Probezeit. Diese große Gruppe fördert die Ungenauigkeit der Ausbildungsstatistik, denn bei Ausbildungsbeginn zum 1. August bzw. 1. September und viermonatiger Probezeit zieht sich der Prozess bis Anfang Januar des nächsten Jahres hin.

Vorzeitige Vertragslösungen nach Zuständigkeitsbereichen¹ und Zeitpunkt der Lösung² (absolut und in %³), Bundesgebiet 2010

Zuständigkeitsbereich	Vorzeitige Vertragslösungen insgesamt		davon gelöst:									
			in der Probezeit		nach 5 bis 12 Monaten		nach 13 bis 24 Monaten		nach 25 bis 36 Monaten		nach mehr als 36 Monaten	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Industrie und Handel	77.178	100,0	25.554	33,1	24.807	32,1	19.476	25,2	6.273	8,1	1.071	1,4
Handwerk	49.563	100,0	14.196	28,6	14.667	29,6	13.833	27,9	5.946	12,0	921	1,9
Öffentlicher Dienst	825	100,0	243	29,5	234	28,4	231	28,0	90	10,9	27	3,3
Landwirtschaft	3.234	100,0	855	26,4	981	30,3	930	28,8	393	12,2	75	2,3
Freie Berufe	10.413	100,0	4.494	43,2	2.709	26,0	2.163	20,8	909	8,7	138	1,3
Hauswirtschaft	1.026	100,0	180	17,5	321	31,3	306	29,8	186	18,1	36	3,5
Alle Bereiche	142.242	100,0	45.522	32,0	43.719	30,7	36.939	26,0	13.797	9,7	2.265	1,6

¹ Zuordnung nach Zuständigkeit für die jeweiligen Ausbildungsberufe.

² Zeitraum zwischen Beginn und Lösung (in Monaten).

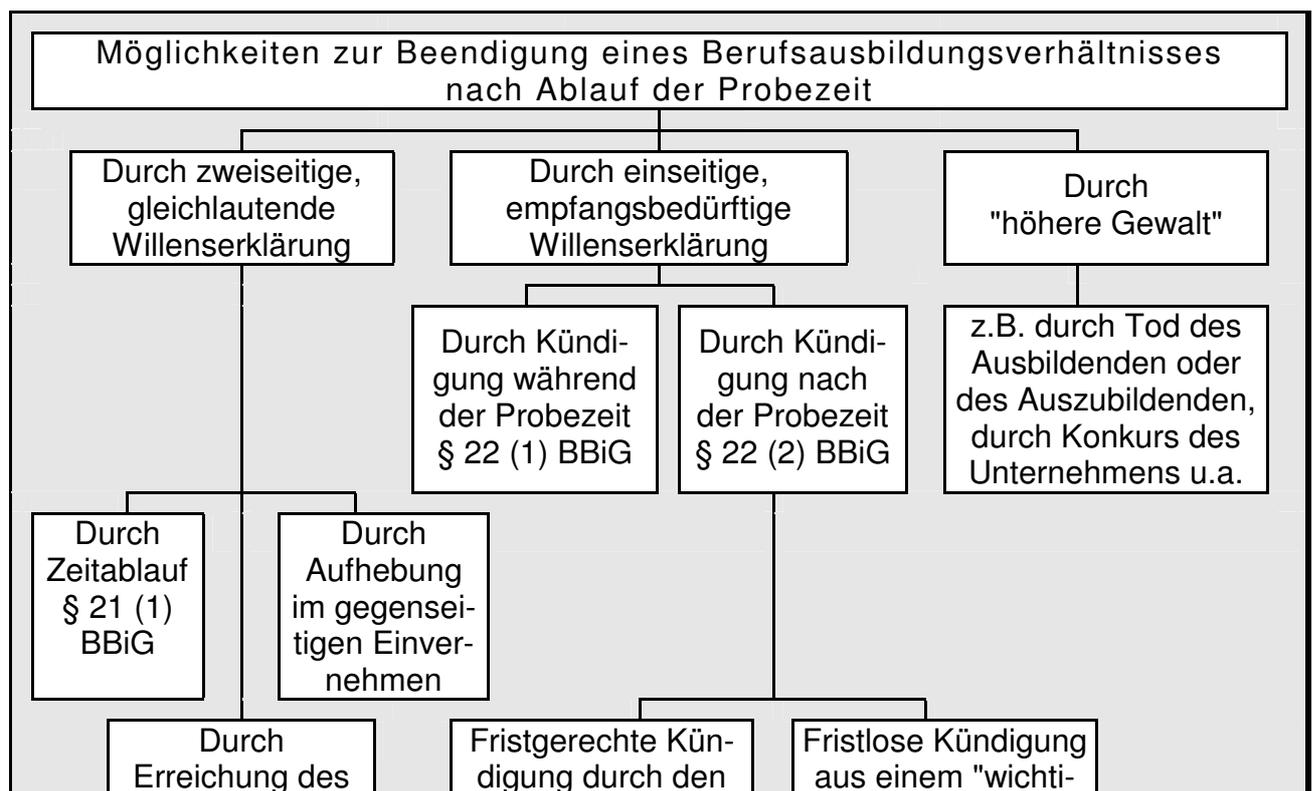
³ Anteil der Lösungen, bei denen der Ausbildungsbeginn eine bestimmte Anzahl an Monaten zurückliegt, an allen Lösungen (es handelt sich nicht um die Lösungsquote und auch nicht um echte Verlaufsdaten).

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2010. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Das Berufsausbildungsverhältnis endet vertragsgemäß entweder

- mit dem Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit oder
- mit Bestehen der Abschlussprüfung.

Die Abschlussprüfung hat materiell bestanden, wer mindestens ausreichende Leistungen erbringt. Formell ist die Abschlussprüfung bestanden – und damit die Ausbildung beendet – mit Bekanntgabe des Erfolges.





Der Auszubildende, nicht der Auszubildende, kann mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen auch nach der Probezeit noch kündigen, wenn er die Berufsausbildung ganz aufgeben will oder sich für eine andere Berufsausbildung entscheidet. Es muss sich dabei aber wirklich um einen grundsätzlich anderen Ausbildungsberuf handeln, nicht etwa vom Bäcker zum Konditor. Auch wenn die Eltern des Auszubildenden den Wohnsitz wechseln und die Fortsetzung der Ausbildung am Ort unzumutbar ist, kann der Auszubildende kündigen. Jede Kündigung nach der Probezeit muss schriftlich und unter Angabe der Gründe erfolgen. Nicht nur Auszubildende brechen ihre Berufsausbildung vorzeitig ab. Auch Auszubildende beenden nicht selten das Ausbildungsverhältnis vor Erreichen des Ausbildungszieles bzw. der vereinbarten Ausbildungszeit.

Seitens des Auszubildenden kann das Berufsausbildungsverhältnis nach der Probezeit jedoch nur aus einem wichtigen Grund und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufgelöst werden (fristlose Kündigung). Auch hier ist die Schriftform verbindlich vorgeschrieben. Bleibt die Frage, was als "wichtiger Grund" angesehen werden kann. Für den Begriff des wichtigen Grundes sind unbedingt die hohen Maßstäbe des § 626 BGB analog anzuwenden. Dieser regelt, dass das Arbeitsverhältnis von jedem Vertragspartner aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden kann, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer den Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist. Das BAG hat in seiner Rechtsprechung mehrfach darauf hingewiesen, dass die besondere Rechtsnatur des Berufsausbildungsverhältnisses und die zurückgelegte Ausbildungszeit zu beachten sind, wenn herauszufinden ist, ob ein sogenannter wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses gegeben ist (BAG AP-Nr. 3 zu § 15 BBiG).

Eine Kündigung aus wichtigem Grund ist dann unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

Gründe, die zu einer fristlosen Kündigung führen können sind:

a) für den Auszubildenden:

Der Auszubildende hat

- wiederholt und schwer gegen seine Pflichten verstoßen,
- sich grob disziplinarwidrig verhalten,
- die ärztliche Nachuntersuchung trotz dringlicher Aufforderung versäumt,
- in der Berufsschule unentschuldigt gefehlt,
- ist gegen einen Kollegen tätlich geworden,
- gestohlen,
- hat erheblich und wiederholt gegen die Arbeitsschutzbestimmungen verstoßen,
- eigenmächtig Urlaub angetreten.

Zur Bewertung des Kündigungsgrundes ist immer die Dauer der bereits zurückgelegten Ausbildungszeit heranzuziehen. Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit der Mittel hat das Erreichen des Ausbildungsabschlusses in der Regel das stärkere Gewicht.

b) für den Auszubildenden:

Der Auszubildende

- bildet unzureichend aus,

- hat seine vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten nicht erfüllt,
- hat mehrfach oder schwer gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz oder das Berufsbildungsgesetz verstoßen,
- hat den Auszubildende körperlich gezüchtigt.

Wenn im Unternehmen ein Betriebsrat vorhanden ist, muss dieser zur fristlosen Kündigung zwingend gehört werden. Die fristlose Kündigung ist eine Ordnungsmaßnahme. Sie darf bei einem Jugendlichen erst dann angewandt werden, wenn andere Erziehungsmaßnahmen wirkungslos geblieben sind.

Schließlich kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit auch in gegenseitigem Einvernehmen durch erneute übereinstimmende Willenserklärung (Aufhebungsvertrag) beendet werden.

3. Abbruchursachen

Obwohl die für die Berufsausbildung gesetzlich vorgeschriebene Probezeit sowohl den Auszubildenden als auch den Auszubildenden die Möglichkeit geben soll, eine getroffene Entscheidung zu korrigieren, treten auch später gelegentlich noch Mängel in der Eignung auf, wenn eine Auflösung des Ausbildungsvertrages nicht mehr ohne weiteres möglich ist. Die wichtigsten Gründe für einen vorzeitigen Abbruch der Ausbildung sind

a) beim Auszubildenden:

- berufliche Umorientierung (anderer Beruf, anderer Betrieb),
- Wahl eines anderen Ausbildungsweges (Schule, Hochschule)
- persönliche Gründe (Schwierigkeiten mit Ausbildern und Kollegen),
- Defizite in der Vorbildung,
- Lücken in Fachtheorie und –praxis,
- Lernhemmungen und Prüfungsängste,
- Sprachprobleme,
- schwieriges soziales Umfeld.
- eng begrenzte, unstete oder schwach entwickelte Interessen,
- niedrige Frustrationsschwelle,
- unzureichende Vorinformation und Vorerfahrung,
- geringe geistige und soziale Flexibilität,
- nicht ausreichende physisch-psychische Belastbarkeit,
- fehlendes Durchhaltevermögen,
- Zielkonfusion oder Zielkonflikte.

b) Im familiären Umfeld liegende Ursachen:

- häusliche Belastung durch Hausarbeit und Geschwister,
- geringe Wertschätzung von Berufsausbildung in der Familie,
- Konflikte in der Familie,
- finanzielle Sorgen,
- fehlendes Verständnis bei den Angehörigen,
- ungünstige Wohnverhältnisse,
- besondere zeitraubende Belastungen, z.B. Wohnungsbau.

c) Im betrieblichen Umfeld liegende Ursachen:

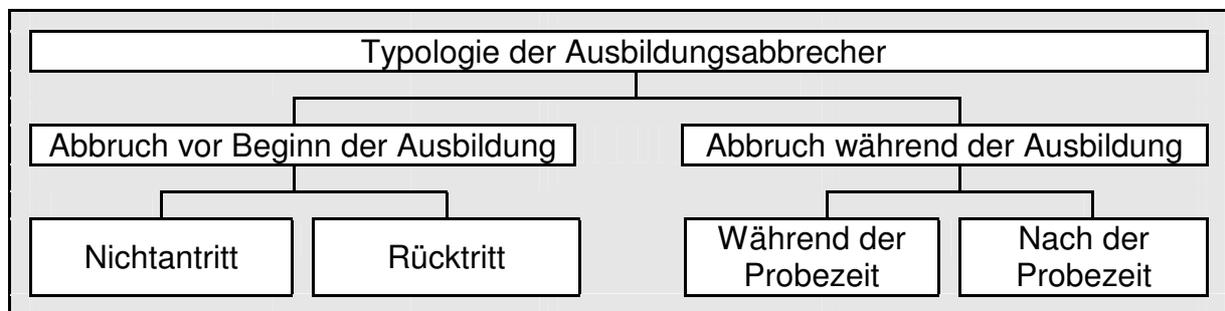
- Ungünstige Arbeitszeitregelung,
- Fehlende Unterstützung und Anerkennung durch Vorgesetzte,
- Geringes Ansehen der Maßnahme bei Arbeitskollegen,

- Mangelnder Zusammenhang zwischen Maßnahmebeteiligung und Aufstieg,
- Fehlende materielle Anerkennung,
- Unzureichende Koordination zwischen Betrieb und Bildungseinrichtung,
- Technisch-organisatorische Ursachen, z.B. Bedingungen von Zeit und Raum oder technische Ausstattung, Lichtverhältnisse und Geräuschkulisse,
- Gruppengröße und –klima,
- Umgangston in der Lerngruppe,
- Überbelegung, Kostendruck beim Ausbildungsbetrieb,
- Abweichen der Lerninhalte vom Ausbildungsrahmenplan,
- Überforderte oder überlastetes Ausbildungspersonal,
- schlechtes Verhältnis zwischen Auszubildenden und Ausbildern,
- verschulter Ausbildungsablauf,
- methodische Unzulänglichkeiten des Ausbildungspersonals.

d) Sonstige Ursachen:

- Ungünstige Verkehrsverhältnisse,
- weite Entfernung zwischen Wohn- und Ausbildungsort,
- Engagements in Vereinen und Verbänden,
- sportliche Aktivitäten,
- plötzlich auftretende Krankheiten,
- aufwendige Nebenbeschäftigungen, Schwarzarbeit.

4. Abbrechertypologie



So mancher Ausbildungsvertrag platzt frühzeitig, weil Auszubildende nicht zum Dienst erscheinen. Der DIHT beziffert deren Zahl im Jahre 1997 allein im Bereich der Industrie- und Handelskammern auf 14000. Nach wie vor fällt es Jugendlichen in Westdeutschland entschieden leichter, einen Ausbildungsplatz zu finden, als denen in Ostdeutschland.

Wenn Auszubildende nach Gründen für ihren Ausbildungsabbruch gefragt werden, stehen sechs Antworten im Vordergrund:

- schulische Defizite,
- unzureichende Aufklärung im Prozess der Berufswahl,
- Motivationsschwund,
- mangelnde Attraktivität des betrieblichen Lernangebotes,
- unbefriedigende Ausbildungsbedingungen.

Für viele Abbrecher ist die Umorientierung in einen anderen Beruf oder in einen anderen Ausbildungsbetrieb der Grund für die Lösung des Vertrages bzw. zum Nichtantritt. Auch die Entscheidung für einen ganz anderen Ausbildungsweg, z. B. Schule oder Hochschule,

spielt eine Rolle. Eine große Gruppe von Abbrechern gibt persönliche Gründe an: Probleme mit Ausbildern oder Kollegen. Die Hälfte der Abbrecher dürfte zu den Umsteigern gehören, die zwar ihre Ausbildung fortsetzen, aber unter anderen Umständen.

Die Auszubildenden sehen die Ursachen für den Ausbildungsabbruch vor allem in schulischen Defiziten (Wissenslücken, unzureichende Sprachbeherrschung, fehlende Lerntechniken, mangelnde Kooperationsfähigkeit, unterentwickelte Arbeitstugenden) und im Durchhaltevermögen der Auszubildenden. Häufiger in der Literatur als von Verantwortlichen in den Betrieben werden als Abbruchursache erwähnt

- leichtfertige Bewerberauswahl und
- geringer bis fehlender Aufwand bei der Einarbeitung der Auszubildenden.

Sorgfältige Auswahl und angemessene Einführung von Auszubildenden sind die besten Voraussetzungen zur Minimierung der Ausbildungsabbrüche. Auf diese Zusammenhänge wird an anderer Stelle dieser website ausführlicher eingegangen.

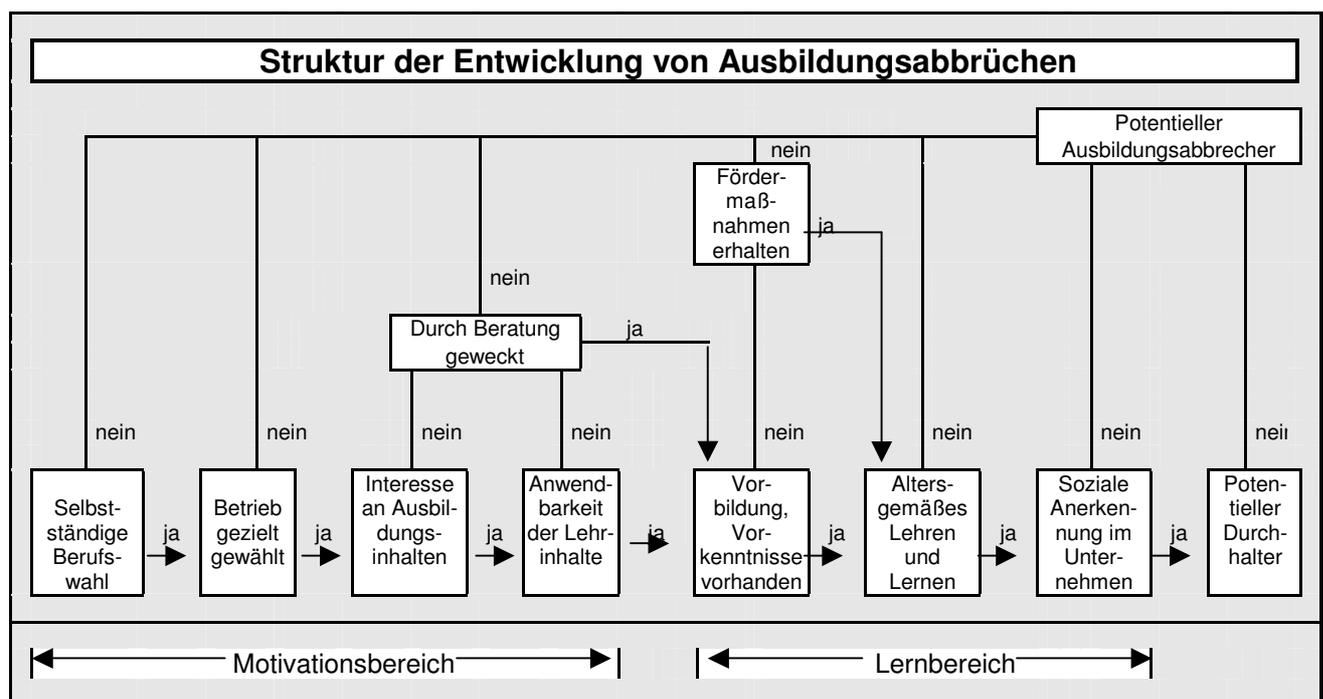
5. Abbruchsverlauf

Jeder Abbruch hat seine Geschichte, kaum einer erfolgt aus heiterem Himmel. Selbst dort, wo das "plötzliche" Fernbleiben eines Auszubildenden den Beobachtern unbegreiflich erscheint, sind ihm mit Sicherheit Ereignisse vorausgegangen, welche die Entscheidung beim Abbrecher langsam heranreifen ließen. Der Abbruchgefährdete setzt Signale und gibt zu erkennen, dass es mit seiner Durchhaltungsmotivation und -kraft nicht gut steht.

Doch wer ist da, die Signale zu erkennen - und gar zu verstehen? Hier sind nicht nur die Ausbilder gefordert, sondern auch Kollegen, Eltern und andere Auszubildende.

Von nicht zu unterschätzender Bedeutung für den Lernerfolg in der Berufsausbildung ist der sozial bedingte Charakter des beruflichen Lernens. Gelingt es einem Auszubildenden, kooperativ mit seinen Kollegen und dem Ausbildern zu arbeiten, ist die Abbruchgefahr geringer als bei einem introvertierten Einzelgänger.

Die Geschichte eines Ausbildungsverhältnisses ist geprägt von den Menschen, die daran beteiligt sind. Die Bedeutung der Gruppe für den Lernerfolg ist bei jungen Erwachsenen weitaus größer als bei Kindern. Obwohl jede Gruppe ihre eigene Entwicklung durchläuft.



Wer gegen den eigenen Wunsch zu einer Berufsausbildung gezwungen oder auch nur überredet wird, wer sich nur aus Anpassungsbestreben zu einer Ausbildung entschließt, dem wird der geringste missliebige Anlas Grund genug zur Aufgabe sein. Hier wird bereits im Vorfeld der Berufsausbildung ein Teufelskreis aufgebaut, der den erfolgreichen Ausbildungsabschluss erschwert und einen Ausbildungsabbruch geradezu provoziert:

Eingeschränktes Angebot an Ausbildungsplätzen → geringe Ausbildungsqualität → eingeschränkte Beschäftigungsmöglichkeiten → Ausbildungsabbruch → noch schlechtere Bedingungen bei der Berufswahl.

Interesse an den Lehrinhalten und insbesondere deren erkennbarer Verwertbarkeit dagegen bestärkt die Durchhaltungsmotivation. Unkenntnis über effiziente Methoden geistiger Arbeit, Rückgriff auf alte oder veraltete Methoden aus der Schulzeit, schlechte Zeiteinteilung, chaotisches Selbstmanagement und biologische Ermüdung nach einem langen Arbeitstag erschweren das Lernen mehr als sogenannte psychische Altersbesonderheiten.

Kaum jemand wird seine Schwierigkeiten wie ein Werbeplakat vor sich hertragen. Eher das Gegenteil ist der Fall. Äußeres Verhalten und innere Befindlichkeit stimmen nicht überein. Fast immer bewegt sich die eher sichtbare und die eher verborgene Entwicklung auseinander. Ob Ausbilder überhaupt einen Zugang zu der verborgenen Geschichte eines Abbrechers finden können oder ob sie sich nicht vielmehr mit den Anzeichen dafür zufrieden geben müssen, ist mehr als fraglich.

6. Maßnahmen zur Reduzierung der Abbrüche

Das multifunktionale Ursachenbündel für die Ausbildungsabbrüche verlangt ein breites Spektrum von Maßnahmen zu seinem Abbau.

Der hohe Anteil der Vertragslösungen während der Probezeit, der zu einem erheblichen Teil auf eine Revision der ursprünglichen Berufswahl zurückgeht, könnte wahrscheinlich durch bessere Berufsvorbereitung in der Schule und durch gründliche Berufsberatung deutlich reduziert werden.

Bereits im Mai 1989 hat der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung das Thema Ausbildungsabbruch aufgegriffen und einen Maßnahmenkatalog zur Verringerung der Ausbildungsabbrüche veröffentlicht. Dieser Katalog richtet sich an alle Beteiligten und enthält Empfehlungen, gegliedert nach

1. Maßnahmen im Bereich allgemeinbildender Schulen,
2. Maßnahmen im Bereich der Berufsberatung,
3. Beiträge der Auszubildenden zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen,
4. Maßnahmen im Bereich der Ausbildungsbetriebe,
5. Maßnahmen im Bereich der Berufsschulen.¹

Für die allgemeinbildenden Schulen wird seitens der Arbeitgeber immer stärker gefordert, die grundlegende Allgemeinbildung, die Kulturtechniken lesen, schreiben und rechnen, wieder verstärkt zu fördern und mit Hilfe von Realbegegnungen (Betriebsbesichtigung, Betriebserkundung und Betriebspraktika) die Weichen für das spätere Berufsleben zu stellen. Aufgabe der Berufsberatung sollte es sein, die vielfältigen Potentiale der Ausbildungsplatzsucher zu erkennen und über geeignete Wege und Möglichkeiten zur effektiven Berufswahlentscheidung zu informieren.

Von betrieblicher Seite sollte versucht werden, durch gezielte Fördermaßnahmen, ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) bzw. betrieblichen Unterricht (bU) oder gezielte Nachhilfe die Defizite auszugleichen. Seit dem Ausbildungsjahr 1982/83 gibt es ausbildungsbeglei-

¹ Nähere Informationen in: Hensge, K.: Verringerung der Abbrecherquote mit Hinweisen aus der betrieblichen Praxis. In: Ausbilder-Handbuch, a.a.O. Band 2, Nr. 5.1.1.1, und

Dieselbe: Ausbildungsabbruch – Folgen für die Betroffenen, Konsequenzen für die Bildungspolitik. In: Kreklau, C.: Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Grundlagen der Bildungsarbeit – Ausbildungsförderung, Köln, 51. Erg.-Lfg., Oktober 1989, Nr.3332

tende Hilfen. Geschaffen wurden sie, um benachteiligten Jugendlichen eine qualifizierte Berufsausbildung zu ermöglichen. Ausbildungsbegleitende Hilfen sollen die Berufsausbildung in Betrieben unterstützen, aber auch über betriebs- und ausbildungsübliche Maßnahmen hinausgehen. Zu den abH zählen insbesondere der Stützunterricht zur Reduzierung von Bildungs- und Sprachdefiziten und zur Förderung des Lernens sowie sozialpädagogische Betreuung. Unter bestimmten Voraussetzungen werden sie durch die Bundesanstalt für Arbeit finanziert. Auch Maßnahmen zur Unterstützung der Durchhaltungsmotivation sind angebracht. Dazu gehören interessante Aufgaben, die Aussicht auf erfolgreiche Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung, sozialpädagogische Betreuung bei der Freizeitgestaltung und Stabilisierung gegen ein ausbildungsfeindliches Milieu.

Eine besondere Zuwendung und Unterstützung seitens der Betriebe benötigen sogenannte "benachteiligte" Auszubildende. Dazu gehören insbesondere

- Hauptschulabgänger ohne Abschluss,
- Behinderte, besonders Lernbehinderte,
- Ausländerkinder,
- Kinder von Spätaussiedlern und
- Mädchen, die eine Ausbildung in einem typischen Männerberuf absolvieren.

Für die Berufsausbildung körperlich, geistig und seelisch Behinderter bieten das Berufsbildungsgesetz in § 48 und die Handwerksordnung in § 42b zwar die Möglichkeit, Sonderregelungen bei den zuständigen Stellen zu beschließen, diese werden aber nicht wie die anerkannten Ausbildungsberufe bundesweit anerkannt. Um die Behinderten in die Lage zu versetzen, ihre Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erfolgreich zu durchlaufen, sind die vorher genannten Maßnahmen auch für sie nützlich und angebracht.

Um Enttäuschungen vorzubeugen: Die Abbrecherquote kann reduziert, aber nicht völlig beseitigt werden! Sie hat schließlich auch ihr Gutes: Nicht jedem Abbrecher weint man Tränen nach.

Checkliste zur Verringerung der Ausbildungsabbrüche im Unternehmen

- Ausführliche Beratung der Interessenten
- Handreichungen zur individuellen Information und Vorbereitung verteilen
- Gründliche Auswahl und Einführung der Auszubildenden
- Schriftliche Vorinformationen über Lehrinhalte und -methoden an die Interessenten aushändigen
- Zielorientierte Motivation schaffen
- Bildungsfreundliche Atmosphäre im Arbeitsfeld schaffen und sichern
- altersgemäße Ausbildungsmethoden und Umgangsformen wählen
- Systematische Beobachtung und Auswertung aller Auszubildenden
- Lernerfolge ermöglichen und bestätigen
- Vermittlung von Lern- und Arbeitstechniken zu den Lehrinhalten
- Kritik und Beschwerden der Auszubildenden während der Ausbildung herausfordern
- Regelmäßige Kommunikation zwischen den Beteiligten
- Zur Erfolgskontrolle gezielte Interviews mit erfolgreichen Auszubildenden und mit Abbrechern führen
- Vorbilder (benchmarks) schaffen und einsetzen

Über die künftige Entwicklung bei den jährlichen Vertragsauflösungen wird seit der statistischen Erfassung der Ausbildungsabbrecher (1978) kontrovers diskutiert. Dabei geht die Diskussion von zwei unterschiedlichen Annahmen aus:

1. Die zunehmende Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt wird die Anzahl von Ausbildungsabbrüchen reduzieren, weil die größere Berufswahlfreiheit die Ausbil-

dungsmotivation erhöht und damit die Bereitschaft zum Abbruch tendenziell sinken wird.

2. Die zunehmende Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt wird die Anzahl von Ausbildungsabbrüchen erhöhen, weil berufliche Alternativen in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen werden und damit die Bereitschaft zum Abbruch tendenziell steigen wird.

Welche der beiden Annahmen letztlich die realistischere sein wird, kann nur abgewartet werden. Die unterschiedliche sektorale (von Beruf zu Beruf) und regionale Versorgung mit Ausbildungsplätzen wurde allerdings mit fallender Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt bisher nicht ausgeglichen. Deshalb werden auch die Unterschiede auf Teilmärkten bestehen bleiben und weiterhin zu besonderen Härten führen.