

Lösung von Ausbildungsverträgen – schon Ausbildungsabbruch?

Ergebnisse einer Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung

Klaus Schöngen*)

Von 1997 bis 2000 sind ansteigende Zahlen von Vertragslösungen in der betrieblichen Berufsausbildung festzustellen. In 2001 stagnierten die Zahlen erstmals, gingen aber nur unbedeutend zurück. Es wurden – wie schon im Vorjahr – 156.000 Ausbildungsverträge gelöst¹⁾, das ergibt, bezogen auf die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge dieses Jahres, eine Quote von 23,7%²⁾ und betraf damit etwa jeden vierten Vertrag. In der deshalb wieder aufgelebten öffentlichen Diskussion wird die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen häufig als Ausbildungsabbruch gewertet.

Der Ausbildungsvertrag bildet die rechtliche Basis eines Ausbildungsverhältnisses. Die Beendigung des Vertragsverhältnisses kann auch aus rein formalen Gründen (z.B. Änderungen der Rechtsform des Betriebs, Irrtum bei der Eintragung des Ausbildungsverhältnisses) erfolgen. Diese Lösungen sind für die Beteiligten in der Regel unproblematisch, da ein neuer, dann korrigierter Ausbildungsvertrag geschlossen wird, Probleme ergeben sich nur bei der zeitnahen statistischen Erfassung. Aber auch in den übrigen Fällen bedeutet die Lösung eines Ausbildungsvertrags noch nicht, dass die hiervon betroffenen jungen Frauen und Männer ihre Berufsausbildung endgültig abbrechen. Häufig wird nur der Betrieb oder der Beruf gewechselt.

Allerdings schaden Vertragslösungen in der Regel beiden Vertragspartnern. Bei den Betrieben entstehen Kosten durch verlorene Ausbildungsleistungen, möglicherweise ist die Personalplanung zu revidieren. Durch sie gehen auch Ausbildungsplätze verloren, wenn keine Nachbesetzung erfolgt. Die Jugendlichen verlieren wertvolle Ausbildungszeit, müssen sich umorientieren und der Eintritt in eine Erwerbstätigkeit verschiebt sich nach hinten. Außerdem riskieren sie Brüche in ihrer Berufsbiografie, die ihre künftigen Erwerbsmöglichkeiten beeinträchtigen.

Das hohe Niveau von Vertragslösungen war Anlass zu einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB), die über eine schriftliche Befragung Gründe für die Lösung von Ausbildungsverträgen und zum aktuellen Verbleib der jungen Frauen und

Männer ermittelte, und damit auch, welcher Anteil von echten Ausbildungsabbrüchen unter den Vertragslösungen angenommen werden muss³⁾. Mit Unterstützung von sechs Handwerks- und sieben Industrie- und Handelskammern wurden im Spätsommer und Herbst 2002 bundesweit rund 9.000 junge Männer und Frauen befragt, deren Ausbildungsvertrag im Ausbildungsjahr 2001/2002 aufgelöst wurde. Davon antworteten 2.323 mit einem auswertbaren Fragebogen, was einem Rücklauf von 26% entspricht, und informierten damit über ihre Meinungen und Erfahrungen.

*) Der Verfasser arbeitet im Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), Bonn

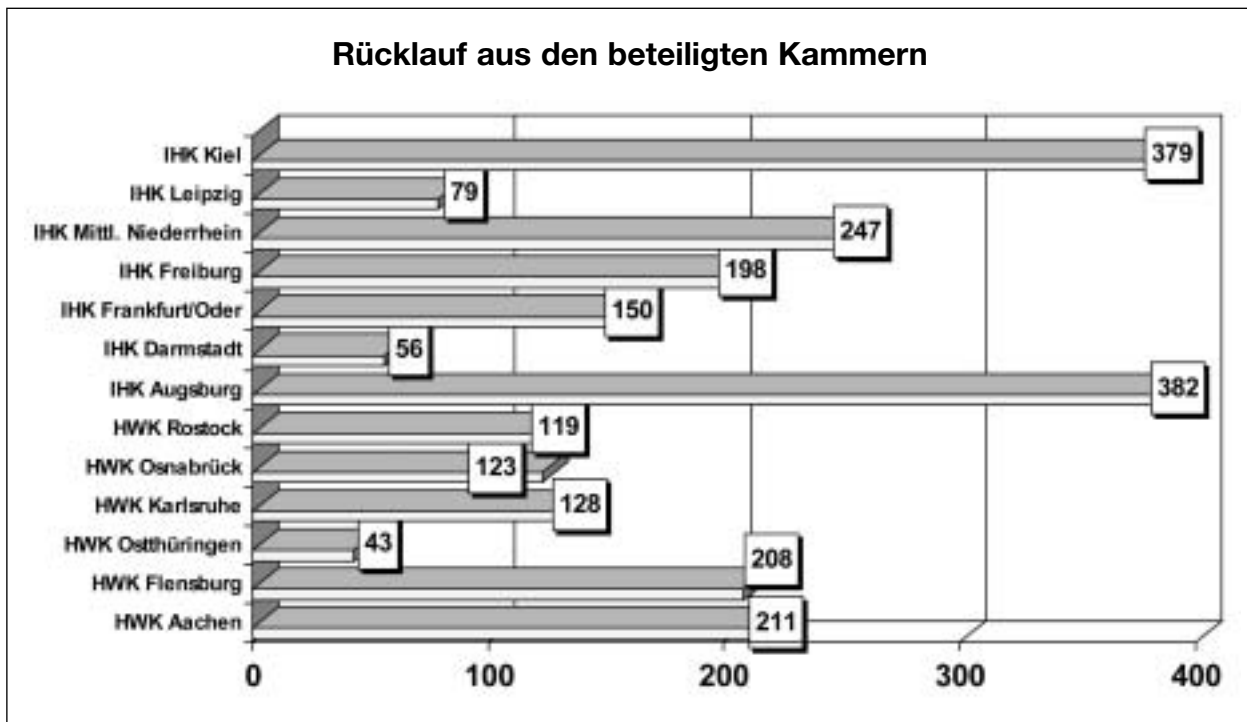
1) Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur, Reihe 3, Berufliche Bildung

2) vgl. Berufsbildungsbericht 2002, S. 107; zu methodisch-statistischen Grundlagen und Problemen bei der Ermittlung der ‚richtigen‘ Vertragslösungsquote siehe Althoff, H. u.a., Vorzeitige Lösung von Lehrverträgen und Ausbildungsabbruch, in: Reihe Forschung Spezial, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) Bielefeld 2002 und Althoff, H.: Vertragslösungen und Ausbildungsabbruch – Berechnungen der Lösungsraten in der betrieblichen Berufsausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 31 (2002) 3, S. 52–54.

3) Die letzte Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung stammt aus 1996/97 (vgl. Berufsbildungsbericht 1997, Kap. 2.1.4, S. 58 ff. und Alex, L./Menk, A./Schiemann, M.: ‚Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen‘; in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 4, 1997), die jedoch die Lösungsgründe nicht erfragte; zeitnäher, thematisch und von den Auszubildenden her umfassender, aber nur auf den Handwerksbereich in Nordrhein-Westfalen beschränkt, die EMNID-Studie des Westdeutschen Handwerkskammertags aus dem Jahr 2000.



Rücklauf aus den beteiligten Kammern



Strukturelle Merkmale der Stichprobe

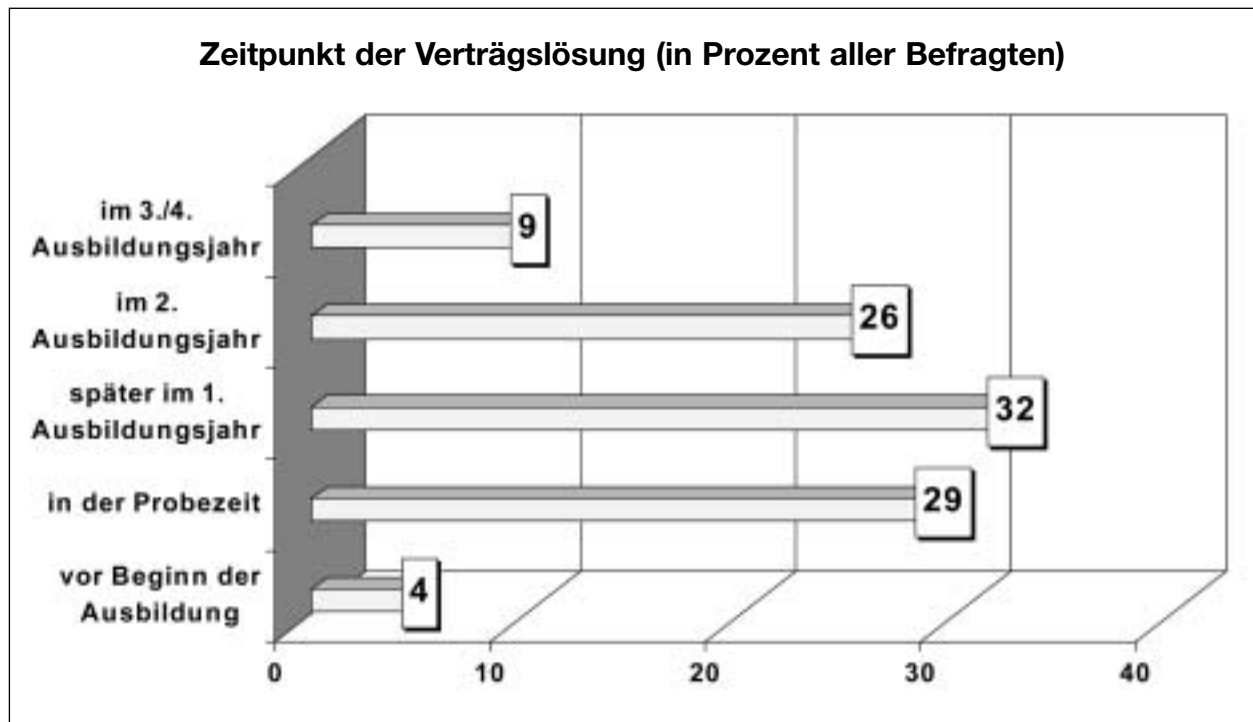
Von den Vertragslösern⁴⁾ waren 47% weiblich, 36% stammten aus Handwerksberufen, 64% hatten einen Vertrag im Industrie- und Handelsbereich aufgelöst. Fast drei Viertel aller Befragten (73%) hatten die Ausbildung in kleinen Betrieben bis 49 Beschäftigten begonnen, nur 7% stammten aus Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten. Das weist darauf hin, dass Vertragslösungen weitgehend ein Problem von Kleinbetrieben darstellen. Differenziert nach vorliegenden Schulabschlüssen hatten 43% der Befragten einen Hauptschulabschluss und 39% einen mittleren Bildungsabschluss. 14% gaben eine Studienberechtigung an, nur 3% waren ohne schulischen Abschluss. Eine Migrationsherkunft, die Rückschlüsse auf sprachliche Probleme zulassen könnte, traf auf lediglich 4% der Befragten zu.

Durch Konkurs, Betriebsschließung oder Verlagerung wurde jeder achte Ausbildungsvertrag (12%) gelöst. Dieser Anteil lag in den neuen Ländern allerdings bei knapp 16%. Bei Kleinbetrieben unter neun Beschäftigten ergab sich ein Anteil von 14%, bei größeren Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten wurde etwa jeder zehnte gelöste Vertrag wegen Konkurs u.a. gelöst.

Zeitpunkt der Vertragslösung

Der weit überwiegende Teil der Vertragslösungen, rund 60%, vollzog sich im ersten Ausbildungsjahr, davon zur Hälfte (29%) bereits in der Probezeit. Im zweiten Ausbildungsjahr wurden noch rund 25% der Ausbildungsverträge gelöst, danach also in der Regel kurz vor der Prüfung knapp 10%. Bemerkenswert ist der geringe Anteil von Vertragslösungen bzw. Umorientierungen zwischen Abschluss des Vertrags und Ausbildungsbeginn (nur 4%). Dabei handelte es sich weit überwiegend um junge Frauen und Männer, die mit guten Schulabschlüssen alternative Ausbildungsoptionen noch vor Ausbildungsbeginn wählen konnten. Inwieweit dabei Ausbildungsplätze wegen endgültiger Nichtbesetzung dieser Plätze in den Betrieben verloren gingen, die von den Vertragslösungen betroffen waren, kann an dieser Stelle nicht beurteilt werden. Kaum davon betroffen waren Ausbildungsverhältnisse in Kleinbetrieben mit bis zu

⁴⁾ Dieser Begriff wird zur sprachlichen Vereinfachung im Folgenden verwendet, obwohl Vertragslösungen auch in beiderseitigem Einvernehmen oder seitens der Betriebe erfolgen.



neun Beschäftigten. Das insgesamt geringe Niveau von Vertragslösungen vor Ausbildungsbeginn zeigt letztlich, dass die jungen Männer und Frauen entgegen mancher Auffassung die bindende Wirkung eines Ausbildungsvertrags ernst nehmen und nicht leichtfertig Ausbildungsplätze blockieren.

Von wem ging die Initiative zur Vertragslösung aus?

Die Initiative zur Vertragslösung ging überwiegend (57%) von den Auszubildenden aus. Knapp ein Drittel (32%) aller Vertragslösungen erfolgten auf Veranlassung des Ausbildungsbetriebs, bei rund 11% war sie erklärter Wille beider Seiten.

Bei Befragten mit Hauptschulabschluss waren es knapp die Hälfte, die angab, aus eigener Initiative den Ausbildungsvertrag aufgekündigt zu haben, bei Befragten mit mittleren Bildungsabschlüssen sechs und bei Studienberechtigten sieben von zehn. Dieses Gefälle spiegelt offensichtlich die beruflichen Optionen, die sich aufgrund der jeweiligen Schulabschlüsse ergeben.

Bemerkenswert ist, dass in Berufen des Industrie- und Handelsbereichs Vertragslösungen von Seiten

der Auszubildenden häufiger als im Handwerk, in größeren Betrieben häufiger als in Kleinbetrieben waren. Auch junge Frauen (61%) wurden, wenn es um die Lösung des Vertrags ging, häufiger initiativ als junge Männer (54%).

Gründe für Vertragslösungen

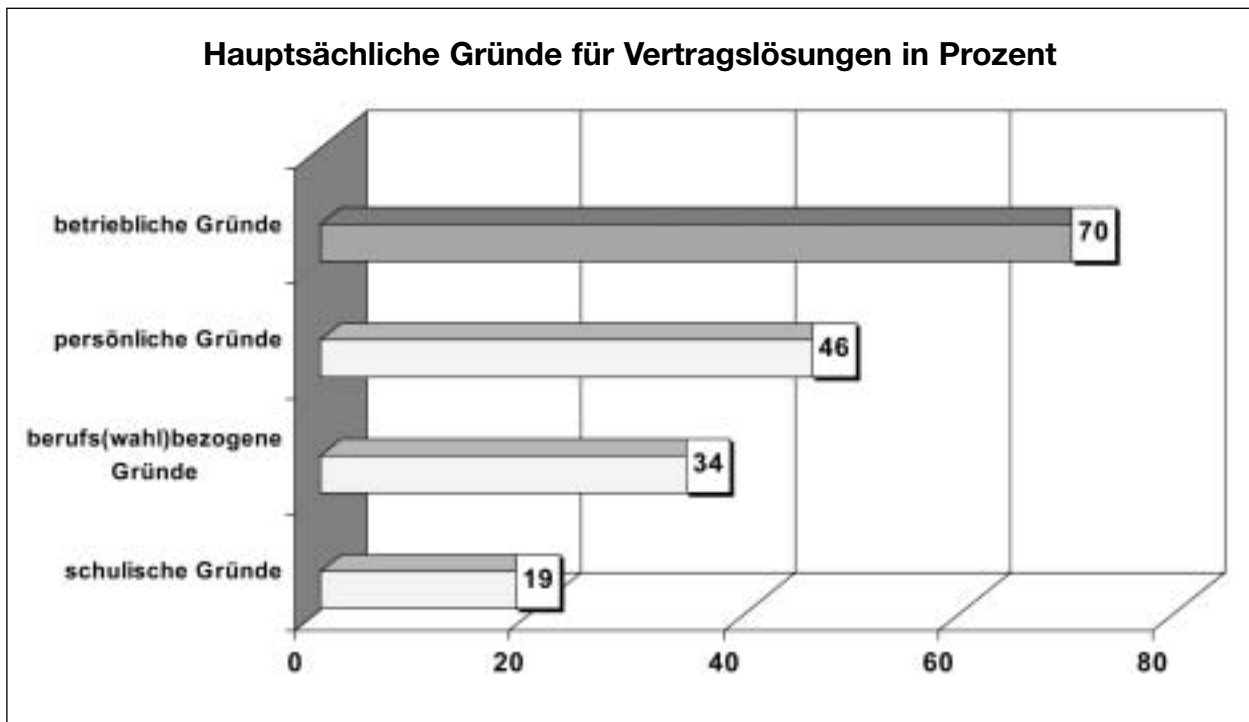
Problemsituationen, die zur Lösung von Ausbildungsverträgen führen, sind zumeist komplex und vielschichtig. Nur selten ist es ein einziger Grund, der den Anlass dazu gibt. Mit einer standardisierten schriftlichen Befragung wie der hier vorgestellten kann man allerdings Ansatzpunkte finden, mit deren Hilfe man sich den Gründen nähern kann. In dieser Befragung wurden die Lösungsgründe grob gegliedert in

- betriebliche Gründe
- schulische Gründe
- berufsbezogene Gründe
- persönliche Gründe.

In einem zweiten Schritt wurden die Befragten gebeten, die von ihnen genannten Gründe zu konkretisieren.



Hauptsächliche Gründe für Vertragslösungen in Prozent



Gründe, die in der betrieblichen Sphäre angesiedelt sind, sind in den meisten Fällen der Anlass für Vertragslösungen. Sie wurden von 70% aller befragten jungen Erwachsenen genannt. Fast die Hälfte aller Befragten (46%) erwähnten persönliche Gründe (Gesundheit, familiäre Veränderungen, zumeist nicht näher umschrieben). Jede(r) Dritte nannte Gründe im Zusammenhang mit Berufswahl und beruflicher Orientierung. Probleme in der Berufsschule wurden relativ selten als Grund einer Vertragslösung genannt.

Die betrieblichen Gründe dominieren auch bezogen auf strukturelle Merkmale der Stichprobe. Es gibt jedoch bemerkenswerte Besonderheiten in der Verteilung der Antworten, wenn man die Untergruppen betrachtet:

Vor allem bei Vertragslösungen in späteren Ausbildungsjahren gewinnen Gründe an Relevanz, die sich auf die Berufsschule beziehen. Betriebliche Gründe werden überdurchschnittlich häufig von Vertragslösern aus Kleinbetrieben genannt, berufswahlorientierte Gründe hingegen von Vertragslösern aus Großbetrieben. Schulische Probleme wurden häufiger von jungen Männern erwähnt. Berufswahlbezogene Probleme traten vorwiegend in Bereich Industrie und Handel auf, seltener im Handwerk.

Bei den betrieblichen Gründen⁵⁾, die von den Befragungsteilnehmern genannt wurden, dominieren eindeutig Konflikte mit Ausbildern oder Betriebsinhabern. Sie wurden von einer deutlichen Mehrheit angeführt (rund 60% der Befragten, die betriebliche Gründe als Auflösungsgrund nannten). Ein vergleichsweise hoher Anteil (43%) nannte die schlechte Vermittlung von Ausbildungsinhalten. Weitere nennenswerte Gründe aus dem betrieblichen Bereich waren ungünstige Arbeitszeiten (31%) und ausbildungsfremde Tätigkeiten (26%).

Hinsichtlich der vier am häufigsten erwähnten betrieblichen Gründe wurden gruppenspezifische Unterschiede untersucht. Dabei zeigte sich folgendes Bild: Konflikte mit Ausbildern und Betriebsinhabern dominierten nicht nur generell als Vertragslösungsgrund, sondern auch in allen Untergruppen, zeigten sich aber besonders häufig in Kleinbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten. Die unzureichende Vermittlung von Ausbildungsinhalten, ein Merkmal unzulänglicher Ausbildungsqualität,

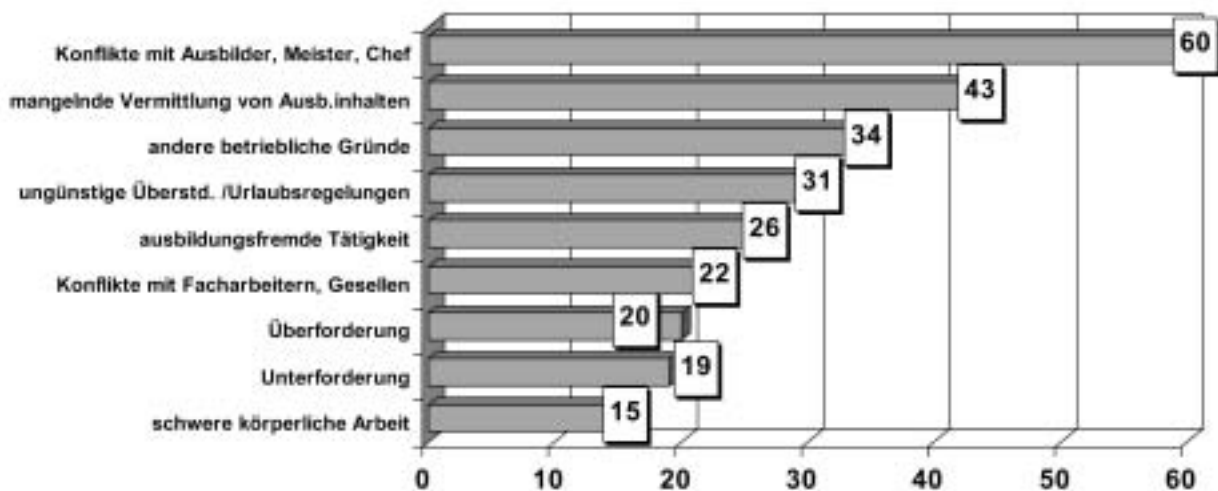
⁵⁾ Die Gründe, die seitens des Betriebs zu einer Lösung des Ausbildungsvertrags führten, blieben den Befragten häufig unbekannt, insbesondere wenn sie während der Probezeit erfolgten.

Hauptgründe für eine Vertragslösung – gruppenspezifische Merkmale

<i>Hauptgründe für eine Vertragslösung</i>	<i>Untergruppen mit überdurchschnittlichen Nennungen</i>
Betrieb	dominant in allen Untergruppen, insbesondere Hauptschüler, Kleinbetriebe
Berufsschule	Hauptschüler, größere Betriebe, junge Männer, letztes Ausbildungsjahr
Beruf, Berufswahl	höhere Schulabschlüsse, größere Betriebe

Betriebsbezogene Gründe für eine Vertragslösungen in Prozent

(Befragte, die betriebliche Gründe konkretisierten, n=1.375)



wurde überwiegend von ehemaligen Auszubildenden mit besseren Schulabschlüssen, aus kleineren Betrieben sowie jungen Frauen als Grund für die Vertragslösung angeführt. Der Grund ‚ungünstige Arbeitszeiten und Überstunden‘ führte häufig in Kleinbetrieben zu einer Entscheidung gegen die Fortsetzung der Berufsausbildung. Ausbildungsfremde Tätigkeiten nannten vorwiegend Befragte mit besseren Bildungsabschlüssen.

Berufsbezogene Gründe fokussierten in erster Linie darauf, dass der Beruf nicht Wunschberuf

war (48% aller Befragten, die berufsbezogene Gründe nannten) oder dass man sich den gewählten Beruf anders vorstellte, als es die Ausbildungsrealität zeigte (42%). Berufliche Perspektiven und Einkommenserwartungen spielten insgesamt eine eher untergeordnete Rolle.

Untersucht man die berufswahlbezogenen Gründe nach Differenzierungen in Untergruppen, so zeigt sich, dass hauptsächlich der Schulabschluss das Berufswahlspektrum beeinflusste. Nicht in einem Wunschberuf gelernt zu haben, war der am häufigs-



Betriebsbezogene Gründe – gruppenspezifische Merkmale

Die vier häufigsten betriebsbezogenen Gründe

Konflikte mit Ausbildern, Chef, Meister

mangelnde Vermittlung von Ausbildungsinhalten

ungünstige Arbeitszeiten, Überstundenregelungen

ausbildungsfremde Tätigkeiten

Untergruppen mit überdurchschnittlichen Nennungen

dominant, in allen Untergruppen, insbesondere Kleinbetriebe

höhere Bildungsabschlüsse, kleinere Betriebe, junge Frauen

kleinere Betriebe

höhere Bildungsabschlüsse

Berufs(wahl)bezogene Gründe – gruppenspezifische Merkmale

Die drei häufigsten berufs(wahl)bezogenen Gründe

Beruf war nicht Wunschberuf

falsche Vorstellungen vom Beruf

ungünstige Einkommenserwartungen

Untergruppen mit überdurchschnittlichen Nennungen

Hauptschüler, junge Männer

nahezu gleichverteilt in allen Untergruppen

mittlerer Bildungsabschluss, Kleinbetriebe, Handwerksberufe

ten genannte Grund zu einer Vertragslösung, und dabei traf es vorwiegend junge Frauen und Männer mit einem Hauptschulabschluss. Der zweithäufigste Grund, falsche Vorstellungen vom gewählten Beruf, wurde von allen Untergruppen nahezu gleich häufig genannt und deutet auf Mängel in Berufsvorbereitung und Berufsorientierung hin. Das zeigt auch das Ergebnis, dass berufsbezogene Gründe zum überwiegenden Teil in Kombination mit anderen Gründen, vor allem (66%) mit betriebsbezogenen Gründen angegeben wurden. Es ist zu vermuten, dass die Realität der Ausbildung die Entscheidung zu einer Vertragslösung in erheblichem Ausmaß beeinflusste. Mangelhafte Information über Berufe bzw. den letztlich gewählten Beruf wird zwar nur selten als Ursache genannt, dennoch wurde in weit höherem Ausmaß erwähnt, dass von falschen Vorstellungen über die berufliche Realität ausgegangen wurde bzw. die

begonnene Ausbildung nicht im Wunschberuf erfolgte.

Schulische Gründe wurden relativ selten genannt. Bei denjenigen, die sie als Auflösungsgrund erwähnten, wurden vor allem die mangelnde Vermittlung der Unterrichtsinhalte und Überforderung genannt, letzterer überwiegend von ehemaligen Hauptschülern. Prüfungsangst wurde überdurchschnittlich oft von jungen Frauen erwähnt, obwohl sie ansonsten kaum Probleme mit Unterrichtsinhalten und deren Vermittlung hatten. Konflikte mit Lehrern waren eher selten.

Bei den nach den betrieblichen am häufigsten genannten persönlichen Gründen waren die meistgenannten die ‚sonstigen‘. Das zeigt die Schwierigkeit, sich den Gründen für Vertragslösungen mit Hilfe einer schriftlichen Befragung angemessen zu nähern. Die nach ‚sonstigen‘ am häufigsten



Berufsschulbezogene Gründe – gruppenspezifische Merkmale

<i>Die vier häufigsten berufsschulbezogenen Gründe</i>	<i>Untergruppen mit überdurchschnittlichen Nennungen</i>
Vermittlung des Unterrichts	junge Männer
Überforderung	Kleinstbetriebe, Hauptschüler, Handwerksberufe
Prüfungsangst	Kleinbetriebe, Hauptschüler, junge Frauen
Konflikte mit Lehrern	Hauptschüler, Handwerksbetriebe, junge Männer

genannten Gründe betrafen gesundheitliche Probleme.

Die vorherigen Ausführungen betreffen die generellen Antwortverteilungen von Vertragslösungsgründen. Im Folgenden soll, abgesehen von den allgemeinen Aussagen und getrennt nach statistischen Merkmalen der Befragten, auf Gründe eingegangen werden, die durch überdurchschnittlich häufige Nennung auffallen und auf Besonderheiten hinweisen, die bei einer generalisierenden Betrachtung zum Teil unentdeckt bleiben.

Bei Hauptschülern zeigten sich Berufswahlprobleme, Konfliktsituationen in Ausbildungsbetrieb und Berufsschule, Überforderung und unzureichende Vermittlung der Unterrichtsinhalte in der Berufsschule und damit einhergehend Prüfungsangst, dazu noch gesundheitliche Probleme im Ausbildungsberuf und finanzielle Schwierigkeiten.

Befragte mit mittleren Bildungsabschlüssen bemängelten in höherem Umfang als der Durchschnitt die mangelnde Vermittlung der Ausbildungsinhalte in den Betrieben, ausbildungsfremde Tätigkeiten, Unterforderung und ungünstige Arbeitszeiten. Außerdem sahen sie in ihrem (ehemaligen) Ausbildungsberuf keine Perspektive hinsichtlich Beschäftigung, Einkommen und beruflichem Aufstieg. Vergleichbare Aussagen wurden auch von Studienberechtigten getroffen.

Bei jungen Frauen zeigte sich eine Häufung von Nennungen beim Grund Prüfungsangst, und das, obwohl sie bessere allgemeine Schulabschlüsse vorweisen konnten als junge Männer⁶⁾.

Außerdem wurden in nennenswertem Ausmaß familiäre Veränderungen als Grund für die Vertragslösung genannt.

Bei jungen Männern zeigten sich die bereits generell erwähnten Konfliktsituationen im Betrieb in einem deutlich höheren Ausmaß. Zudem sahen sie sich in der Ausbildung häufig überfordert. Vergleichsweise häufig erwähnten sie auch finanzielle Probleme.

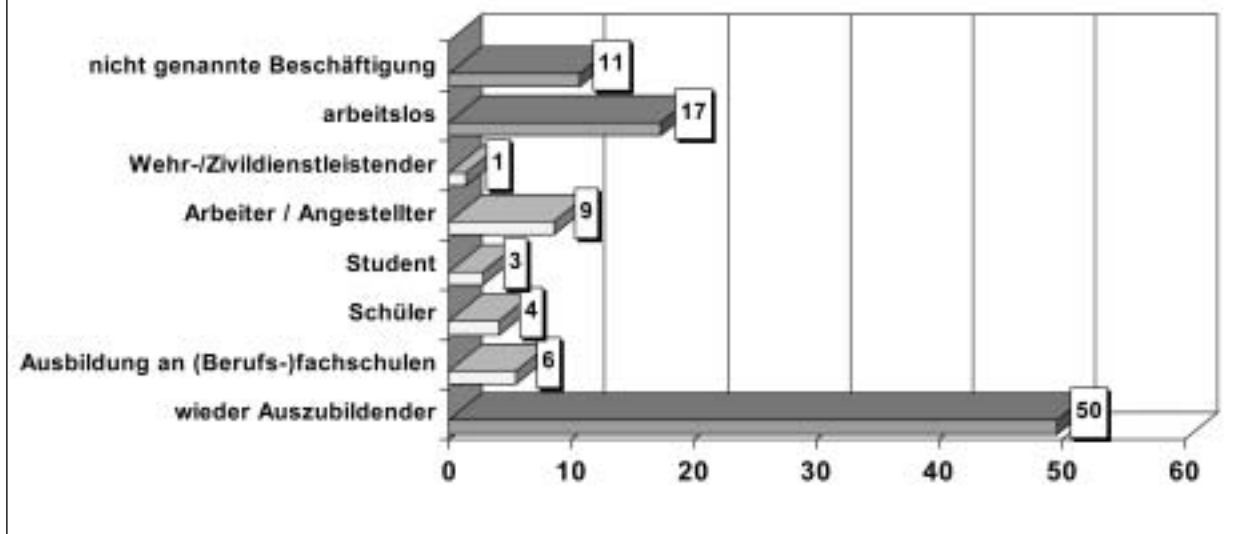
Besonders komplex zeigten sich Vertragslösungsgründe in Kleinbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten. Sie bestanden überdurchschnittlich oft aus betrieblichen Konflikten und ungünstigen Überstunden und Urlaubsregelungen. Zudem fühlten sich die Auszubildenden in der Berufsschule häufig überfordert und erwähnten die schlechten Einkommensperspektiven in ihrem Beruf.

In größeren Betrieben gab es nur geringe Abweichungen von der generellen Struktur der Vertragslösungsgründe. Lediglich die Berufswahl stellte sich als spezifisches Problem heraus, da viele Befragte nicht in ihrem Wunschberuf lernen konnten.

⁶⁾ Sechs von zehn jungen Frauen begannen ihre Berufsausbildung mit einem zumindest mittleren Abschluss, bei den jungen Männern war es nur knapp die Hälfte.



Beruflicher Verbleib nach einer Vertragslösung in Prozent



Der berufliche Verbleib nach einer Vertragslösung

Die Lösung eines Ausbildungsvertrages stellt zumeist einen erheblichen Rückschlag in den beruflichen Planungen junger Menschen dar. Ein neuer Ausbildungsplatz muss gefunden werden, was angesichts des unzureichenden Angebots, aber auch des durch die Vertragslösung erfolgten Einschnitts in der Berufsbiografie auf erhebliche Schwierigkeiten stoßen kann. Im günstigsten Fall findet sich ein Betrieb, in dem die begonnene Berufsausbildung ohne Zeitverlust fortgesetzt werden kann. Ein hohes Maß an Eigeninitiative ist gefordert, um nicht den Anschluss zu verlieren. Insofern galt das Erkenntnisinteresse dieser Befragung auch dem beruflichen Verbleib der jungen Frauen und Männer im Anschluss an die Lösung des Ausbildungsvertrags.

Jede(r) zweite Befragte begann nach einer Vertragslösung erneut eine betriebliche Berufsausbildung. Weitere 8% wechselten in eine Ausbildung an eine Berufsfachschule oder orientierten sich auf ein Studium. Zusammen mit denjenigen, die nochmals zur Verbesserung ihres Abschlusses eine Schule besuchten (4%), befanden sich insgesamt fast zwei Drittel der Befragten (62%) nach Lösung

ihres Ausbildungsvertrags weiter im Bildungssystem. In eine Erwerbstätigkeit gingen 9% der Befragten. Nach der Vertragslösung arbeitslos wurden 17%, in einer von ihnen nicht näher beschriebenen Tätigkeit befanden sich 11%.

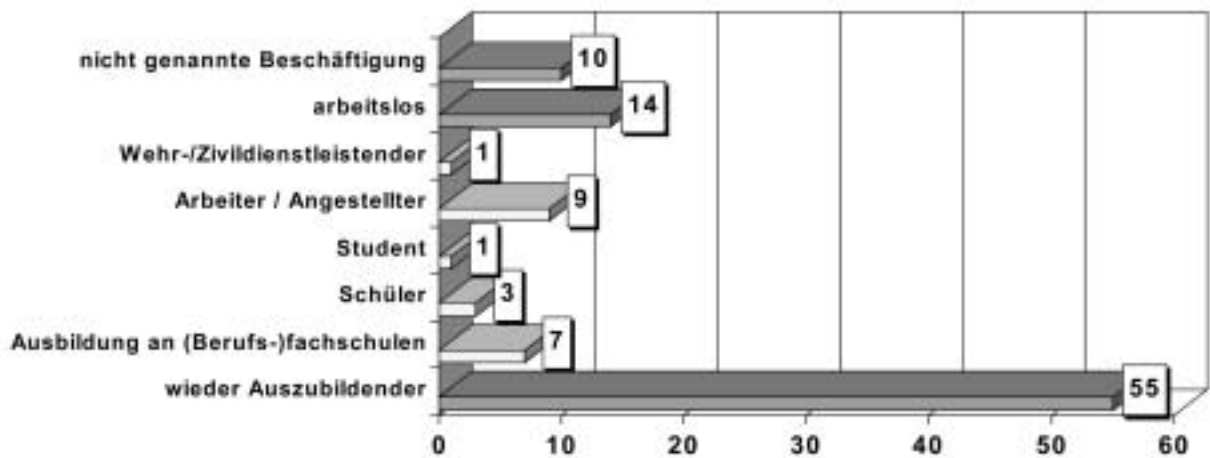
In diesem Zusammenhang ist noch darauf zu verweisen, dass rund drei von zehn Befragten, die zunächst nicht in eine Ausbildung eingemündet sind (14% aller Befragten) ihre Berufsausbildung noch abschließen wollten oder eine neue Ausbildung einplanten.

Wurde der Ausbildungsvertrag zu einem frühen Zeitpunkt gelöst, so hatten die davon Betroffenen größere Chancen, nach relativ kurzer Zeit wieder einen neuen Vertrag zu schließen. Geschah die Lösung im dritten Ausbildungsjahr, so fanden nur drei von zehn Befragten einen anderen Ausbildungsplatz, arbeitslos wurden zunächst vier von zehn.

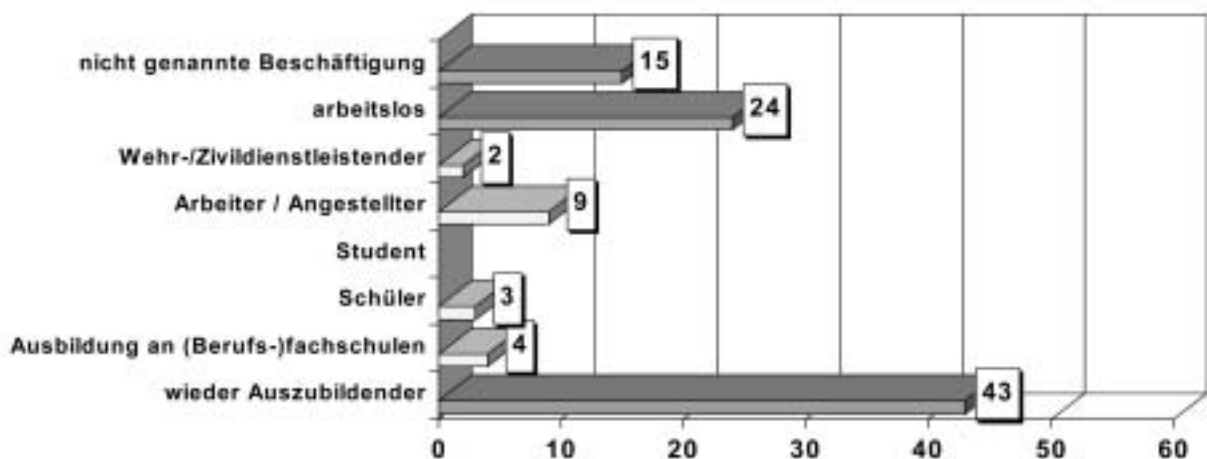
Eine ähnliche Verteilung zeigte sich bei der Frage nach der Initiative zur Vertragslösung. Wurde der Auszubildende von sich aus aktiv, so fand er eher einen neuen Ausbildungsplatz als Auszubildende, denen der Betrieb kündigte. Auch Arbeitslosigkeit trat bei Eigeninitiative zur Vertragslösung seltener auf.



Beruflicher Verbleib von Befragten aus Kleinbetrieben (max. 9 Beschäftigte) nach einer Vertragslösung in Prozent (n=834)



Beruflicher Verbleib von Befragten mit Hauptschulabschluss nach einer Vertragslösung in Prozent (n=1050)



Junge Frauen konnten nach einer Vertragslösung eher einen neuen Ausbildungsplatz finden als junge Männer, die offenbar vor größeren Problemen bei der Fortsetzung ihrer Berufsausbildung standen und auch häufiger (19%) arbeitslos wurden.

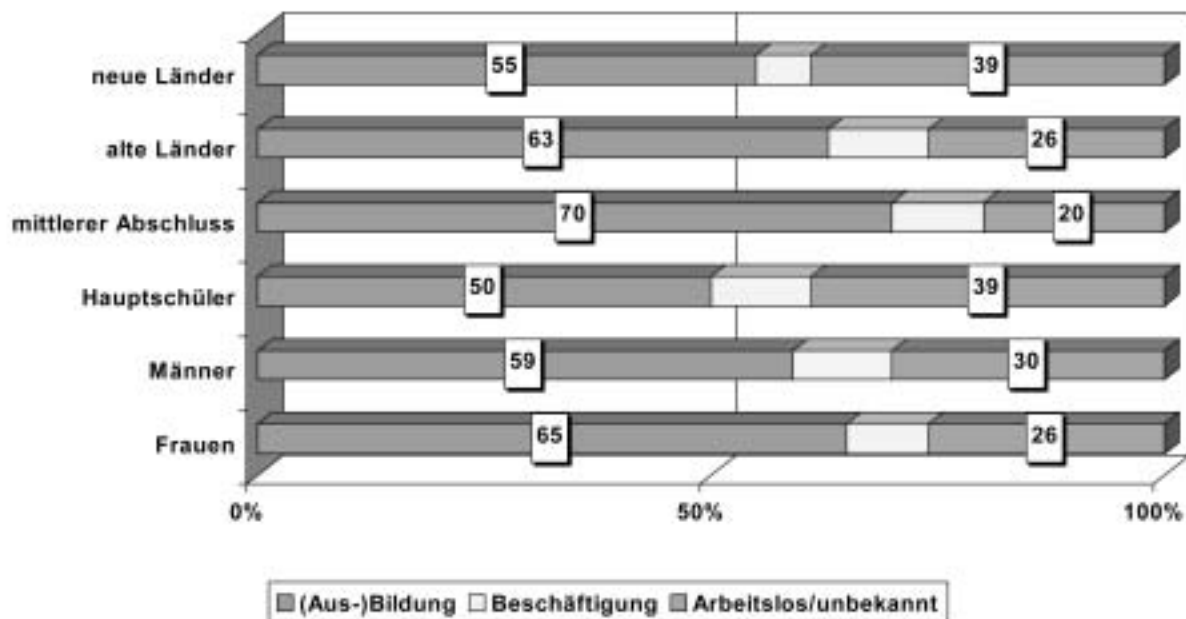
Bei den Hauptschülern konnten deutlich weniger (nur 45% aller befragten Hauptschüler) eine neue Ausbildung beginnen bzw. fortsetzen. Rund jeder vierte wurde im Anschluss an die Vertragslösung arbeitslos, weitere 14% nannten keine der im Fragebogen genannten Bildungs- und Beschäftigungs-

alternativen. Überdurchschnittlich erfolgreich bei der Suche nach Ausbildung waren allerdings Befragte mit mittleren Bildungsabschlüssen. 57% fanden schnell einen neuen Ausbildungsplatz, nur 14% wurden zunächst arbeitslos.

Hinsichtlich der Beschäftigtengröße des Betriebs, bei dem der Ausbildungsvertrag gelöst wurde, zeigte sich ein signifikantes, aber zunächst auch überraschendes Ergebnis: Wer aus einer Ausbildung in größeren mittelständischen oder Großbetrieben heraus seinen Vertrag löste bzw. lösen



Differenzierte Verbleibsmerkmale (Geschlecht, Schulabschluss, Region)



musste, konnte seltener als Vertragslöser aus Kleinbetrieben seine Ausbildung erfolgreich fortsetzen. Ein Grund hierfür ist wohl darin zu suchen, dass diese Auszubildenden bei potenziellen Arbeitgebern als Problemfall angesehen werden, wenn sie es in einem größeren Betrieb mit breitem Ausbildungsangebot, organisiertem Personalwesen und betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsregelungen nicht geschafft hatten, ihre Ausbildung erfolgreich zu beenden. Deutlich weniger als die Hälfte (44%) der Befragten, die in Betrieben mit 100 bis 499 Beschäftigten einen Ausbildungsvertrag gelöst hatten, konnten nach der Vertragslösung ihre Ausbildung fortsetzen oder eine neue beginnen, fast ein Viertel (23%) war zunächst arbeitslos. Bei Vertragslösern aus Kleinstbetrieben (bis 9 Beschäftigte) zeigte sich, dass 55% relativ schnell wieder in eine Ausbildung mündeten und lediglich 14% arbeitslos wurden.

Im Vergleich mit der BiBB-Befragung 1996 zeigt sich ein deutlich höherer Anteil derjenigen, die nach der Lösung des Vertrags ihre Ausbildung fortsetzen oder eine andere beginnen konnten. Betrachtet man alle Bildungsalternativen zusammengefasst, so befanden sich 1996 52% noch in weiteren Bildungsgängen, 2002 waren es 62%. Dabei ist bei den Befragten eine Verschiebung zugunsten der betrieblichen Berufsausbildung

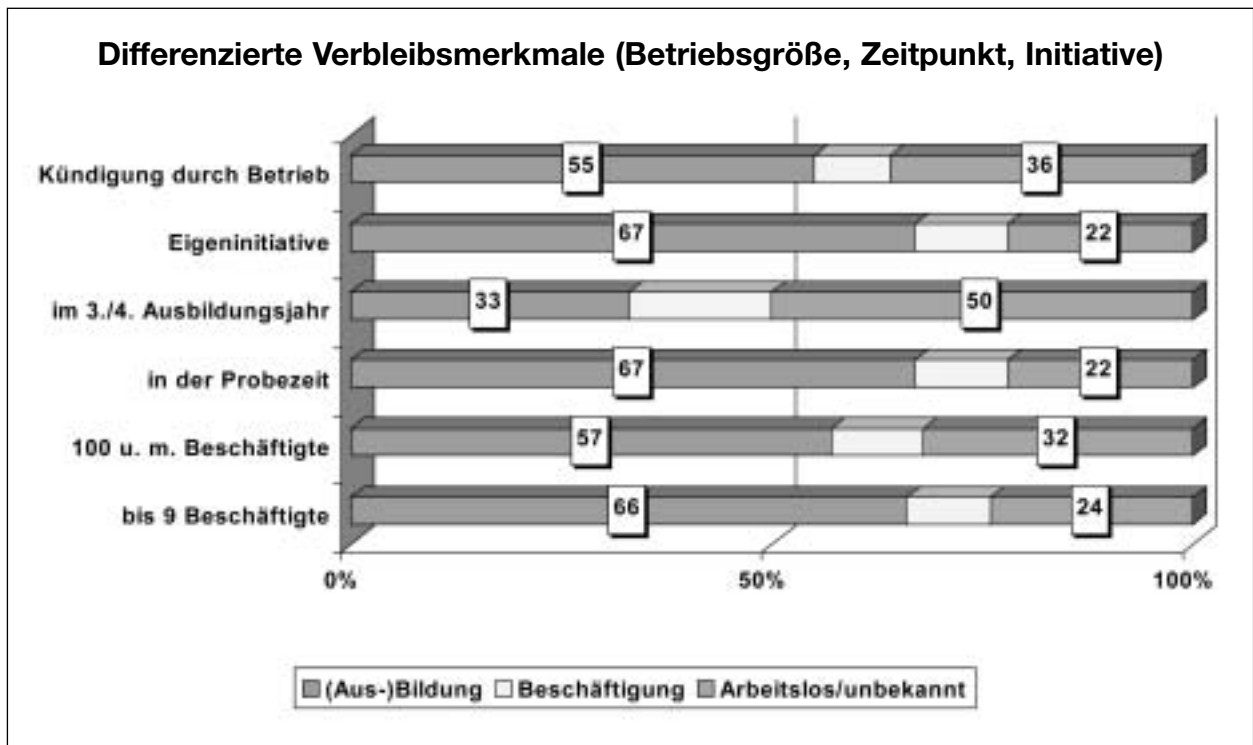
gegenüber Ausbildungsgängen an Berufsfachschulen erfolgt.

Eine Gesamtdarstellung der Verbleibssituation nach einer Vertragslösung, getrennt nach verschiedenen Merkmalen, geben die beiden folgenden Grafiken. Die acht unterschiedlichen Verbleibsformen wurden dabei zu (Aus-)bildung, Beschäftigung und arbeitslos/unbekannt zusammengefasst.

Erfolgreiche und arbeitslose Vertragslöser

Um Problemgruppen zu identifizieren, sollen im Folgenden erfolgreiche (d.h. diejenigen, die in eine weitere Berufsausbildung eingemündet sind oder ihre Ausbildung in einem anderen Betrieb fortsetzen konnten) und arbeitslos gewordene Vertragslöser anhand der empirisch gewonnenen statistischen Merkmale untersucht werden. Dabei wird dargestellt, bei welchen Merkmalsausprägungen sich auch nach einer bereits erfolgten Vertragsauflösung eher Erfolg oder Misserfolg einstellt.

Rund die Hälfte der Befragten (ca. 1.150) wurden nach ihrer Vertragslösung nicht in einer betrieblichen Berufsausbildung angetroffen. Darunter befanden sich auch junge Frauen und Männer, die in eine Ausbildung eingestiegen sind, die zu einem



voll qualifizierenden und anerkannten Berufsabschluss führt. Hier interessieren in erster Linie aber diejenigen, die dieses Ziel noch nicht erreicht hatten und möglicherweise auch für die Zukunft keine abgeschlossene Berufsausbildung nachweisen können. Es handelt sich dabei um knapp 1.000 Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer. Wie sehen deren berufliche Planungen aus? Streben sie überhaupt noch eine Ausbildung an?

Die Wahrscheinlichkeit, wieder in eine Berufsausbildung einzumünden, war vor allem bei den folgenden Untergruppen mit den folgenden Merkmalen gegeben:

- mit mittlerem Bildungsabschluss oder Studienberechtigung
- der Ausbildungsvertrag wurde in einem Kleinbetrieb gelöst.
- die Vertragslösung erfolgte bereits in der Probezeit.
- die Initiative zur Vertragslösung ging vom Auszubildenden aus.

Eine hohe Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden, zeigte sich in den folgenden Untergruppen:

- mit Hauptschulabschluss

- männlich
- die Vertragslösung erfolgte kurz vor der Prüfung im 3./4. Ausbildungsjahr
- die Vertragslösung ging vom Betrieb aus.

In den neuen Ländern bestanden angesichts des Mangels an betrieblichen Ausbildungsplätzen für die betroffenen Auszubildenden größere Schwierigkeiten beim zweiten Anlauf. Überraschend positiv stellte sich die Situation von so genannten ‚Konkurslehrlingen‘ dar. Drei von vier Befragten dieser Gruppe befanden sich zum Befragungszeitpunkt bereits in einer weiteren bzw. anschließenden Berufsausbildung, nur knapp 9% wurden arbeitslos. Bei dieser ‚unverschuldeten‘ Form der Vertragslösung sind Betriebe offenbar eher geneigt, den gekündigten Auszubildenden zu übernehmen bzw. eine begonnene Ausbildung weiterzuführen. Sie verfügen bereits über Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen, die im Betrieb genutzt werden können.

Ein zusätzlicher Anreiz besteht in der öffentlichen Förderung der Übernahme. In den meisten Ländern in den neuen flächendeckend, existieren entsprechende Länderprogramme, ersatzweise gibt es auch Fördermittel der Bundesanstalt für Arbeit.



Vertragslösung und Berufswechsel

Der Wechsel eines Ausbildungsberufs stellt Auszubildende in der Regel vor die Anforderung, sich auf weitere drei Jahre Ausbildungszeit einzurichten. Wenn wie bei unseren Befragten eine Vertragslösung vorausgegangen war, gehen Ausbildungszeiten häufig endgültig verloren, die erfolglos im ehemaligen Beruf verbracht wurden. Wenn es gelingt, die Ausbildung im bisherigen Beruf fortsetzen zu können, wird die im vorherigen Ausbildungsverhältnis verbrachte Zeit eventuell angerechnet. Anhand der erfragten Ausbildungsberufe konnte Aufschluss darüber gewonnen werden, wie vielen es gelang, den Anschluss an die vorherige Ausbildung herzustellen. Grundlage für die Berechnung sind die Vertragslöser, die in eine betriebliche Berufsausbildung eingemündet waren.

Rund sechs von zehn Auszubildenden mit vorheriger Vertragslösung (59%) blieben in dem Beruf, den sie begonnen hatten zu erlernen. In erfreulich hohem Ausmaß gelang dies Konkurslehrlingen (86%) und Vertragslösern, die kurz vor der Prüfung standen. Sofern letztere trotz der in dieser Befragung nachgewiesenen besonderen Probleme noch einen Ausbildungsplatz erhielten, konnten sie zumeist ihre bisherige Ausbildung fortsetzen.

Wenn nicht in eine betriebliche Berufsausbildung eingemündet: Ist sie noch geplant?

Es zeigt sich, dass jeder dritte Vertragslöser, der sich zum Befragungszeitpunkt nicht in einer Ausbildung befand, noch eine Berufsausbildung erwägt. Am stärksten war diese Absicht mit rund 40% bei aktuell Arbeitslosen und denjenigen vertreten, die ihre aktuelle Tätigkeit nicht angaben. Bei denjenigen, die bereits erwerbstätig waren, wollte nur noch jeder Vierte einen Ausbildungsplatz. Bei Schülern sowie Zivil- oder Wehrdienstleistenden (die Gruppen mit der geringsten Besetzungshäufigkeit) zeigte sich so gut wie kein Interesse mehr.

Junge Frauen hielten zu einem geringfügig höheren Anteil (35%) an ihren Ausbildungsplänen fest als junge Männer (31%). Das zeigt, dass auf Erwerbstätigkeit ausgerichtete berufliche Qualifizierung für einen hohen Rang in ihren Lebensentwürfen einnimmt.

Befragte mit Migrationshintergrund hatten vielfach ihre Bemühungen um einen Ausbildungsplatz aufgegeben. Nur jeder vierte plante noch, die Ausbil-

dung fortzusetzen oder einen anderen Beruf zu lernen.

Vier von zehn Befragten aus den neuen Ländern (39%) ein deutlich höherer Anteil als in den alten Ländern (31%) planten für ihren weiteren Berufsweg ein, nach der aktuellen Zwangspause ihre abgebrochene Berufsausbildung wieder aufzunehmen oder eine andere zu beginnen.

Bei den Merkmalen Betriebsgröße, Schulabschluss und Vertragslösungszeitpunkt zeigten sich keine erwähnenswerten bzw. interpretationsfähigen Abweichungen von der durchschnittlichen Verteilung.

Echte Ausbildungsabbrüche

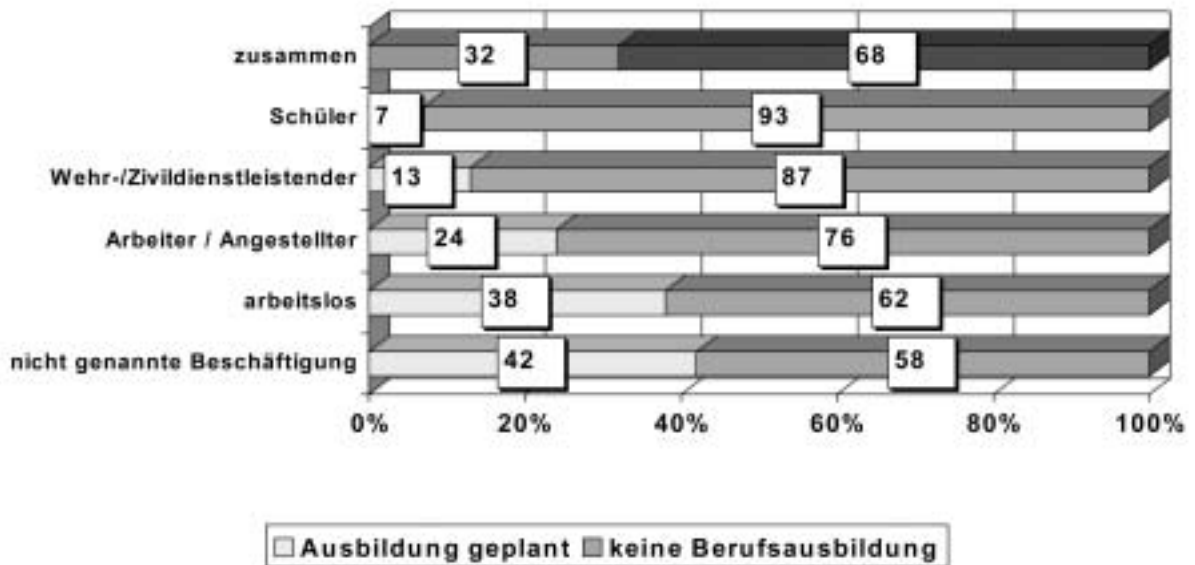
Ein endgültiger Abbruch einer Berufsausbildung ist dann anzunehmen, wenn weder eine vollqualifizierende Berufsausbildung⁷⁾ begonnen oder fortgesetzt wird und auch keine Planungen auf dieses Ziel hin vorliegen. Auf 28% der befragten Vertragslöser traf diese Umschreibung zu, sie hatten mit der Auflösung ihres Ausbildungsvertrags auch ihre Berufsausbildung endgültig abgebrochen. Weitere 14% planten für sich noch einen beruflichen Abschluss ein und befanden sich auf der Suche nach einem neuen Ausbildungsplatz. Ob sie noch in eine Berufsausbildung einmünden, lässt sich nicht abschätzen. Damit bewegt sich, bezogen auf die bundesweite Lösungsquote von 23,7%, die echte Abbrecherquote zwischen einem Minimalwert von 6,6%, wenn alle, die es planen, auch einen Ausbildungsplatz erhalten und maximal rund 10%, wenn alle weiteren Ausbildungsplanungen scheitern. Legt man die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (572.200) zugrunde, so ergibt sich, dass im vergangenen Ausbildungsjahr zwischen 37.800 und 57.200 Auszubildende nicht nur ihren Ausbildungsvertrag gelöst, sondern auch ihre Ausbildung abgebrochen hatten.

Maßgebliche Strukturmerkmale der Abbrecher im Kontrast zu erfolgreichen Vertragslösern (erneut Auszubildende) sind in der Grafik auf der nächsten Seite dargestellt. Gefährdet, nach einer schon erfolgten Vertragslösung im Erwerbsleben ohne

⁷⁾ Betriebliche Berufsausbildung nach BBiG oder HwO, vollqualifizierende Ausbildung an Berufsfachschulen, Beamtenausbildung des öffentlichen Dienstes, Studium

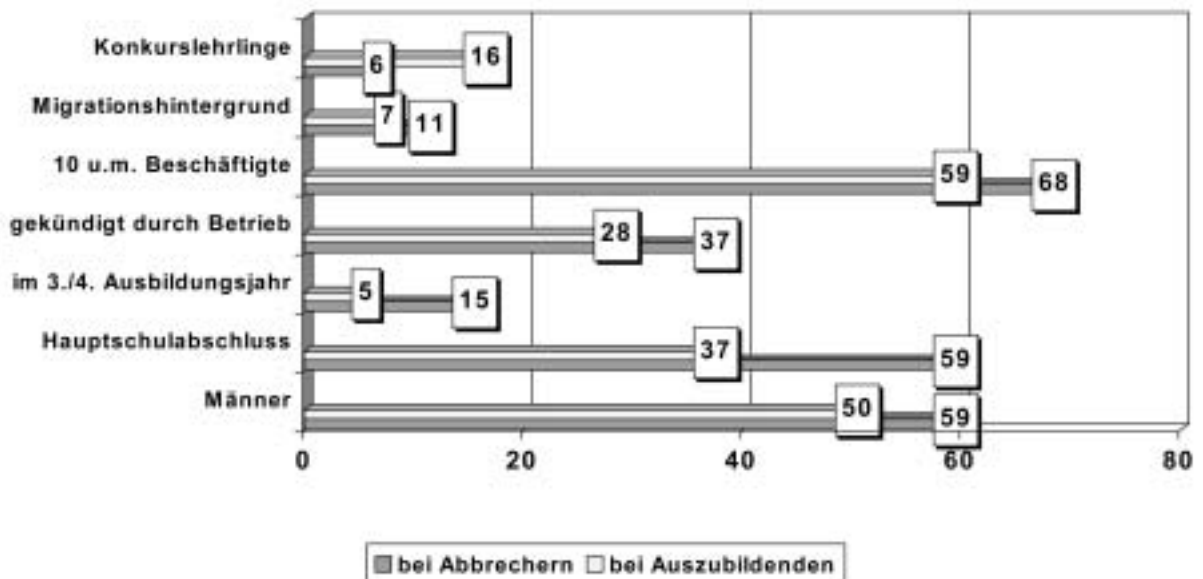
Ist nach der Vertragslösung noch eine Berufsausbildung geplant?

(Befragte ohne realisierten Ausbildungsplatz, n=974)

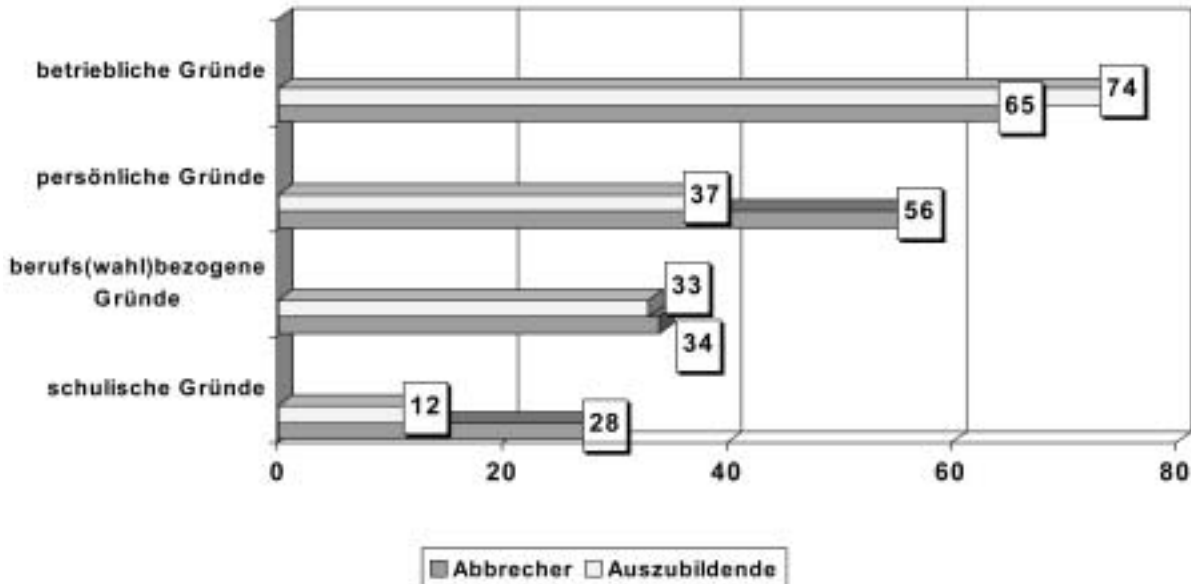


Strukturmerkmale: Abbrecher vs. Auszubildende

– Anteil des jeweiligen Merkmals in der Untergruppe (Abbrecher oder Auszubildende) in Prozent –



Hauptsächliche Gründe für Vertragslösungen bei Abbrechern und Auszubildenden in Prozent



abgeschlossene Berufsausbildung zu bleiben, sind vor allem junge Frauen und Männer mit Hauptschulabschluss. Sechs von zehn Abbrechern wiesen dieses Merkmal auf. Ein überdurchschnittlicher Anteil an Abbrechern fand sich auch unter Befragten, bei denen die Vertragslösung kurz vor der Prüfung erfolgte, denen seitens ihres Ausbildungsbetriebs gekündigt wurde, und die in einem Betrieb mit 10 und mehr Beschäftigten gelernt hatten. Auszubildenden, die in Kleinbetrieben gelernt hatten, gelang es besser, nach einer Vertragslösung einen neuen Ausbildungsplatz zu finden.

Junge Männer befanden sich relativ häufiger unter Abbrechern als junge Frauen. Ihr Anteil an den endgültigen Abbrechern betrug 59%. Allerdings erwägt ein höherer Anteil unter ihnen, trotz vorläufiger Misserfolge nochmals in eine Ausbildung einzusteigen.

Hinsichtlich der Vertragslösungsgründe zeigten sich deutliche Unterschiede. Auch bei Abbrechern ist die Dominanz betrieblicher Gründe noch vorhanden, gegenüber der Kontrastgruppe der „Erfolglichen“ aber deutlich abgeschwächt. Stattdessen rücken persönliche und schulische Gründe

stärker in den Vordergrund. Bei Vertragslösungsgründen, die in Berufsorientierung und Berufswahl angesiedelt sind, fanden sich keine Unterschiede.

Untersucht man die schulischen Gründe im Detail, so zeigte sich, dass es bei den Abbrechern vorwiegend Überforderung, Prüfungsangst und Konflikte mit Lehrern waren, die die Entscheidung zur Vertragslösung beeinflussten. Im persönlichen Bereich gab es gesundheitliche Probleme, finanzielle Schwierigkeiten und familiäre Veränderungen, die auf die Vertragslösung einwirkten und bei ‚Erfolglichen‘ so gut wie keine Rolle spielten.

Fazit

Die Ergebnisse weisen nach, dass die Lösung eines Ausbildungsvertrags für die weit überwiegende Mehrheit nicht die Einstellung weiterer Bildungsbemühungen bedeutet. Vertragslösung ist zumeist nicht Abbruch, rund 60% der Befragten starteten einen neuen Anlauf in einem anderen Beruf oder setzten ihre Ausbildung in einem anderen Betrieb fort. Es handelt sich dabei um ein nur eingeschränkt positiv zu wertendes Ergebnis, denn fast jede Vertragslösung bedeutet eine erhebliche

Beeinträchtigung der beruflichen Planungen junger Erwachsener.

Die restlichen 40% (28% hatten ihre Ausbildung endgültig abgebrochen, 14% hofften noch auf einen Ausbildungsplatz) sind aber akut gefährdet, ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung auf einen Arbeitsmarkt zu treffen, der von ihnen immer höhere Anforderungen stellt und auf dem Ungelernte extrem schlechte Karten haben. Diese Situation zeigte sich insbesondere bei jungen Frauen und Männern, die zum Zeitpunkt ihrer Vertragslösung ‚nur‘ einen Hauptschulabschluss vorweisen konnten und denjenigen, bei denen die Auflösung des Vertrags kurz vor der Abschlussprüfung lag.

Die Gründe für Vertragslösungen sind vielschichtig, die hier befragten jungen Frauen und Männer sahen sie weit überwiegend in der betrieblichen Sphäre. Hier waren es überwiegend Konflikte mit Ausbildern und Chefs, die die Entscheidung zur Lösung des Ausbildungsvertrags beeinflussten. Das ‚Ziellauf‘-Projekt⁸⁾ des Westdeutschen Handwerkskammertags kommen für den Bereich des Handwerks in Nordrhein-Westfalen übrigens zu vergleichbaren Ergebnissen. Auch die von EMNID befragten Handwerksmeisterinnen und -meister stellten betriebliche Konflikte als Anlass zur Beendigung des Ausbildungsvertrags deutlich in den Vordergrund. Das zeigt, dass die Kommunikations- und Konfliktfähigkeit auf beiden Seiten noch unzureichend entwickelt ist und ein erheblicher Nachholbedarf an professionellem Ausbildungsmanagement im Bereich einschlägiger Schulungen, Mediation und Ausbildungscoaching besteht.

Zurzeit wird im Rahmen der Ausbildungsoffensive 2003 seitens des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) daran gedacht, die Ausbildereignungsverordnung, die von Ausbildern eine Prüfung hinsichtlich ihrer fachlichen, arbeits- und berufspädagogischen Kenntnisse verlangt, für fünf Jahre auszusetzen, um damit noch nicht ausbildenden Betrieben den Zugang zur Ausbildung zu erleichtern. Angesichts der vorliegenden Ergebnisse dürfte sich dieser Weg womöglich als Fehler erweisen, denn nur qualifizierte Ausbilder sind in der Lage, Konflikte mit Auszubildenden angemessen zu beherrschen und vorzeitige Vertraglösungen, die auch immer zu einem Abbau von Ausbildungsplätzen führen, zum Vorteil des Betriebs und des Auszubildenden zu verhindern.

Die Ergebnisse deuten auch darauf hin, dass sich Berufsberatung und Berufsorientierung in verstärktem Umfang um die Ausbildungs- und Arbeitsrealität kümmern sollten. Denn in der Regel sind es weniger die fehlenden Kenntnisse und Informationen über Berufe, die zu falschen Entscheidungen seitens der jungen Frauen und Männer führten, sondern die Konfrontation mit der Realität der Ausbildung und des Berufslebens. Betriebspraktika, die frühzeitig Einsichten in berufliche Praxis vermitteln, dürften die Entscheidungsfindung für den richtigen Beruf vielfach verbessern.

Ein Betrieb, der schlechte Erfahrungen mit seinen Auszubildenden macht wird die Ausbildung möglicherweise einschränken oder ganz darauf verzichten, Auszubildende können als Folge der Vertragslösung resignieren. Die meisten Vertragslösungen sind aber vermeidbar, viele Ausbildungsplätze können erhalten werden, wenn Warnsignale beachtet und rechtzeitig gegensteuernde Maßnahmen ergriffen werden. Das zeigte ein Workshop des Bundesinstituts für Berufsbildung am 5. Februar 2003, auf dem u.a. gute Beispiele zu Mediation und Ausbildungscoaching vorgestellt wurden⁹⁾. An dieser Stelle sind auch die Ausbildungsmaßnahmen nach Art. 2 des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit explizit zu erwähnen, in denen es durch externes Ausbildungsmanagement, mit Hilfen für die ausbildungswilligen und ausbildenden Betriebe, z.B. bei der Auswahl der Auszubildenden und der Organisation der (Verbund)Ausbildung sowie mit qualifizierter fachlicher und sozialpädagogischer Begleitung und Betreuung der Auszubildenden gelungen ist, sowohl zusätzliche Ausbildungsplätze zu akquirieren als auch den Anteil von Ausbildungsabbrüchen niedrig zu halten¹⁰⁾.

⁸⁾ Gründe für Ausbildungsabbrüche – Ergebnisse einer repräsentativen EMNID-Befragung von Jugendlichen, Ausbildern und Berufskolleglehrern, Westdeutscher Handwerkskammertag 2002

⁹⁾ Werner, Rudolf: Viele Lehrvertragslösungen vermeidbar, in *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)*, 32 (2003) 2, S. 55–56

¹⁰⁾ Beispielhaft hierfür die ATU (Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer) in Hamburg, Internet www.atu-ev.de