

Ausbildungsabbrüche – Ursachen, Folgen und Handlungsfelder

ERNST DEUER

1 Ausbildungsabbrüche im dualen System der Berufsausbildung

Das duale System der Berufsbildung gilt als Erfolgsmodell und leistet einen erheblichen Beitrag für die gelingende Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt. Nicht zuletzt aufgrund dieser Integrationsleistung des dualen Systems ist die Jugendarbeitslosigkeit im Verhältnis zur allgemeinen Arbeitslosigkeit niedriger als in anderen Ländern. Hierbei darf allerdings der hohe Anteil vorzeitiger Vertragslösungen, welcher die „Funktionstüchtigkeit dieses Systems zumindest partiell infrage stellt“ (Deuer, 2013a), nicht übersehen werden. Schließlich zieht sich ein Teil der betroffenen Betriebe in der Folge komplett aus der betrieblichen Ausbildung zurück (Beutner, 2001), ebenso stellt ein Teil der Jugendlichen nach diesem Ereignis weitere Bildungsbemühungen ein (Beicht & Walden, 2013).

Die absolute Zahl vorzeitiger Vertragslösungen sowie die relative Lösungsquote haben sich seit vielen Jahren auf einem hohen Niveau eingependelt. Trotz vielfältiger Anstrengungen ist es bislang nicht gelungen, diese Zahlen nachhaltig zu senken. Der Berufsbildungsbericht 2014 weist knapp 150.000 vorzeitige Vertragslösungen aus, was einer Lösungsquote von 24,4 % entspricht (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2014, S.162 ff.).

Knapp zwei Drittel der Ausbildungsabbrüche erfolgen regelmäßig im ersten Ausbildungsjahr, davon wiederum rund die Hälfte bereits in der Probezeit. Rund ein Viertel der Abbrüche erfolgt im zweiten Ausbildungsjahr und ca. ein Zehntel danach. Der hohe Anteil von Vertragslösungen im ersten Ausbildungsjahr resultiert zu einem geringen Teil auch aus Verwaltungsartefakten, da Jugendliche, die sich mehrfach für einen Ausbildungsvertrag entschieden hatten oder ihre Ausbildungsstelle gar nicht angetreten haben, ebenfalls gezählt werden.

Ein differenzierter Blick auf die Statistik zeigt deutliche branchenspezifische Unterschiede, aber auch innerhalb der Branchen variieren die Werte zum Teil sehr stark.

Die höchsten Lösungsquoten zeigten sich bei angehenden Kosmetikern und Restaurantfachleuten (jeweils mehr als 50 %), die niedrigste bei den angehenden Verwaltungsfachangestellten (weniger als 5 %). Eine Differenzierung nach Bundesländern zeigt ebenfalls deutliche Differenzen, welche aber keine einheitliche Tendenz (z. B. im Sinne Ballungsraum vs. ländlicher Raum) erkennen lassen (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2014, S.172 f.).

2 Ursachen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat vor mehr als zehn Jahren in Zusammenarbeit mit sechs Handwerks- und sieben Industrie- und Handelskammern mehr als 2.300 Jugendliche befragt, deren Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst wurde, und hierbei auch nach den hauptsächlichen Gründen gefragt. Hierbei nannten 70 % der Jugendlichen betriebliche, 46 % persönliche, 34 % berufs(wahl)bezogene und 19 % schulische Gründe (Schöngen, 2003). Neuere repräsentative Studien mit einem nennenswerten Umfang liegen leider bislang nicht vor, obwohl dies regelmäßig gefordert wird – so z. B. im Berufsbildungsbericht 2012 (S.40). Dort steht explizit: „Die Bundesregierung sieht hier weiteren Forschungsbedarf. Eine neue Erhebung zu den Gründen für Vertragslösungen und dem anschließenden Verbleib wird angesichts der gegenüber 2002 veränderten Rahmenbedingungen für erforderlich erachtet.“

Als schulische Gründe nannten die Ausbildungsabbrecher häufig die mangelnde Vermittlung des Unterrichts, Überforderung und Prüfungsangst sowie Konflikte mit Lehrern. Im persönlichen Bereich verwiesen die Jugendlichen auf gesundheitliche Probleme, finanzielle Schwierigkeiten und familiäre Veränderungen (Schöngen, 2003). Auf die betrieblichen und berufswahlbezogenen Gründe, die auch in anderen Studien regelmäßig als besonders relevant eingestuft werden, wird in den folgenden Abschnitten detaillierter eingegangen.

2.1 Berufswahlbezogene Gründe

Bereits die eingangs erwähnte Tatsache, dass jeder dritte Ausbildungsabbruch bereits während der Probezeit und insgesamt zwei Drittel noch im ersten Ausbildungsjahr erfolgen, legt die Vermutung nahe, dass die Jugendlichen eine aus ihrer Sicht fehlgeschlagene Berufseinmündung möglichst kurzfristig korrigieren möchten.

Tatsächlich war in vielen Fällen der ergriffene Beruf nicht der Wunschberuf (überdurchschnittlich häufig geäußert von Hauptschülern und männlichen Jugendlichen), oder es waren falsche Vorstellungen vom Beruf (nahezu gleich verteilt in allen Gruppen) oder ungünstige Einkommenserwartungen (überdurchschnittlich häufig geäußert von Jugendlichen mit mittlerem Bildungsabschluss, aus Kleinbetrieben sowie aus den Handwerksberufen) ursächlich (Schöngen, 2003). Vielen Jugendlichen

fiel es zudem schwer, den passenden Beruf für sich zu finden. Oft entscheiden sie sich einseitig, weil sie nur wenige Berufe kennen.

2.2 Betriebliche Gründe

Im Ausbildungsbetrieb treffen die Jugendlichen auf ein komplexes Geflecht von Erwartungen, erforderlichen Anpassungsleistungen und sozialen Beziehungen, betriebsspezifischen Gesetzmäßigkeiten und damit verbundenden Rollenanforderungen, welche in dieser Konzentration (und zum Teil auch in ihrer Widersprüchlichkeit) zunächst einmal adäquat verarbeitet werden müssen. Hieraus resultieren Ausbildungskonflikte, Unzufriedenheit und schließlich ein erhöhtes Risiko, dass Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst werden. Studien zeigen, dass die Jugendlichen meist auf Konflikte mit dem Ausbilder verweisen und ausbildungsfremde Tätigkeiten, die pädagogische Kompetenz der Ausbilder, die Qualität der betrieblichen Ausbildung, ungünstige Arbeitszeiten sowie die fehlende Unterstützung und Betreuung im betrieblichen Lernprozess kritisieren (Schöngen, 2003).

Ein Langzeitprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung befasste sich mit der „Ausbildung aus Sicht von Auszubildenden“, und in diesem Rahmen wurden auch potenzielle Abbrecher identifiziert und befragt (Hecker, 2000). Diese Analyse setzte also nicht erst beim Ausbildungsabbruch an, sondern fragte Auszubildende, ob sie einen Abbruch ihrer derzeitigen Ausbildung in Erwägung ziehen und welche Gründe sie zu dieser Überlegung veranlassen. Hierbei zeigte sich, dass die Jugendlichen, die bereits an einen Abbruch denken, insbesondere das pädagogisch-soziale Klima im Betrieb deutlich schlechter bewerteten als die anderen Auszubildenden. Bemerkenswerte Unterschiede zeigten sich hinsichtlich der Aussagen, die in Abbildung 1 dargestellt sind.

Diese Werte deuten darauf hin, dass insbesondere im betrieblichen Umfeld Potenziale zu vermuten sind, wenn man nach präventiven Lösungsansätzen sucht. Dies belegen auch neuere Studien (vgl. Deuer, 2012; Deuer, 2013a), wobei u. a. auch zwischen der wahrgenommenen Ausbildungssituation (im Sinne einer Relation von erbrachten Leistungen und erhaltenen Belohnungen) und der Ausprägung einer Abbruchneigung ein Zusammenhang besteht. Bemerkenswert war hierbei auch, dass sich insbesondere fehlende Belohnungen (bspw. im Sinne verdienter bzw. angemessener Anerkennungen) als problematisch erwiesen.

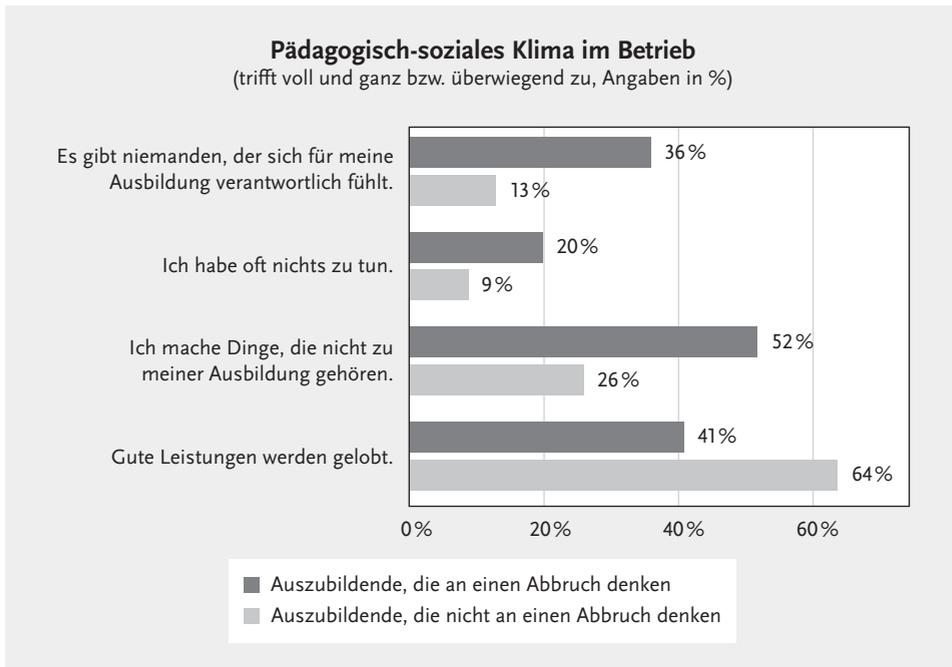


Abb. 1: Unterschiedliche Wahrnehmungen des pädagogisch-sozialen Klimas im Ausbildungsbetrieb (vgl. Hecker, 2000)

3 Folgen

Nicht jeder Abbruch bedeutet ein endgültiges Aufgeben, sondern in vielen Fällen ergeben sich neue Orientierungen, und die Jugendlichen schließen eine Ausbildung in einem anderen Betrieb und/oder einem anderen Beruf ab. Dessen ungeachtet markieren Ausbildungsabbrüche auch in diesen Fällen Brüche in der Erwerbsbiografie junger Menschen, und sie symbolisieren gleichermaßen das Scheitern von betrieblichen Personalentwicklungsmaßnahmen. In den folgenden Abschnitten werden die Folgen für die beteiligten Akteure sowie darüber hinausgehende Folgewirkungen dargestellt.

3.1 Perspektive der Jugendlichen

Die Lösung eines Ausbildungsvertrages zwingt die Jugendlichen zur Korrektur ihrer beruflichen Planungen, und sie sind hierbei mit erheblichen Einschränkungen und Problemen konfrontiert. Viele Abbrecher suchen erneut nach einer Ausbildungsstelle im selben oder einem anderen Beruf und erhöhen damit die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Trotz konflikthafter Erfahrungen bleibt also in vielen Fällen der Wunsch nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung ein fester Bestandteil der be-

rufflichen Lebensplanung der Jugendlichen. Dies schlägt sich allerdings auch darin nieder, dass eine nicht unwesentliche Anzahl von Jugendlichen mehr als einmal eine Ausbildung abbricht.

Im günstigsten Fall findet sich ein Betrieb, in dem die begonnene Berufsausbildung ohne Zeitverlust fortgesetzt werden kann. Ansonsten sind die weiteren Aussichten am Arbeitsmarkt getrübt, was vor allem für diejenigen Jugendlichen zutrifft, die damit ihre Absicht, einen Beruf zu erlernen, endgültig aufgeben. Deren künftige Erwerbschancen leiden besonders, was sich in höheren Arbeitslosenquoten sowie in Arbeitsplätzen mit hohem Arbeitsplatzrisiko, schlechten Arbeitsbedingungen und begrenztem Zugang zu betriebsinternen Beförderungswegen und Weiterbildungsmöglichkeiten niederschlägt. Jugendliche, die eine Berufsausbildung abbrechen, riskieren damit, ihre beruflichen und privaten Zielvorstellungen nur sehr schwer oder überhaupt nicht verwirklichen zu können.

Die vorzeitige Auflösung eines Ausbildungsvertrages ist jedoch nicht in jedem Fall zu vermeiden. In manchen Situationen kann eine Vertragslösung durchaus als subjektiv sinnvolle und rationale Entscheidung der Jugendlichen interpretiert werden, bspw. wenn sie aufgrund einer Allergie oder anderer gesundheitlicher Beeinträchtigungen die Ausbildung nur unter unzumutbaren Beschwerden fortsetzen könnten. Das Recht zur Korrektur einer getroffenen Berufswahl zur Verbesserung individueller Ausbildungs- und Arbeitschancen kann ohnehin nicht einfach zur Disposition gestellt werden, insofern sind Ausbildungsabbrüche auch ein „Preis für die Freiheit der Berufswahl“ (Weiß, 1982, S. 125).

3.2 Perspektive der Ausbildungsbetriebe

Die betriebliche Berufsausbildung soll den Unternehmen ein entsprechendes Potenzial an eigenen Nachwuchskräften sichern, welches sonst über den externen Arbeitsmarkt rekrutiert werden müsste. Aus bildungsökonomischer Perspektive sprechen vor allem drei Gründe für eine betriebliche Ausbildung: der Nutzen durch die Auszubildenden, der Nutzen durch die Ausgebildeten und der Nutzen durch die Ausbildung (siehe Abbildung 2).

Bei einer Gegenüberstellung der ausbildungsspezifischen Erträge und Kosten sollte allerdings nicht erwartet werden, dass sich Kosten und Erträge der Berufsausbildung bereits im Verlauf der Ausbildungszeit ausgleichen – bei einer Sachinvestition wird schließlich ebenso wenig gefordert, dass sie sich schon während der Investitionsphase amortisiert. Neben dem eher kurzfristigen Nutzen während der Ausbildung ist daher auch der potenzielle langfristige Nutzen nach Abschluss der Ausbildung zu berücksichtigen. Das bedeutet aber auch, dass sich die gesamten Vorzüge für die ausbildenden Betriebe nur ergeben, wenn der Ausbildungsbetrieb tatsächlich qualifizierte Fachkräfte benötigt bzw. diese an einer beruflichen Karriere im Ausbildungsbetrieb interessiert sind.



Abb. 2: Nutzen betrieblicher Ausbildungsaktivität und mögliche Einschränkungen aufgrund von Ausbildungsabbrüchen (Deuer, 2013b)

Ausbildungsabbrüche verstärken diese ungünstige Relation von unmittelbar anfallenden Kosten und unsicheren späteren Erträgen. In der frühen Phase der Ausbildung fallen schließlich nur geringe rechenbare Leistungen des Auszubildenden an, erst im weiteren Verlauf nehmen diese spürbar zu, und Ausbildungsabbrüche reduzieren somit ausgerechnet die ertragreichere Phase der Ausbildung. Insbesondere bei Kleinbetrieben decken die weiterverrechneten Leistungen von Auszubildenden mit zunehmender Ausbildungsdauer einen immer größeren Anteil der durch die Ausbildung verursachten Kosten ab. Darüber hinaus ist offensichtlich, dass Ausbildungsabbrüche jeglichen Nutzen durch die Ausgebildeten, also die erfolgreichen und gefragten Absolventen, verhindern, weil diese gar nicht mehr zur Verfügung stehen können. Auch die positive Imagewirkung, als Ausbildungsbetrieb wahrgenommen zu werden, relativiert sich, sobald neben die positive Zuschreibung („Das Unternehmen übernimmt gesellschaftliche Verantwortung und bietet den Jugendlichen Chancen und Perspektiven“) eine negative Wahrnehmung tritt („Dort bleiben nur wenige Auszubildende bis zum erfolgreichen Abschluss“).

Für die Betriebe stehen Ausbildungsabbrüche somit für ungenutzte Ausbildungsressourcen, den Verlust von Arbeitskapazität und einen ungerechtfertigten Aufwand für Qualifizierungsmaßnahmen. Nach einer Modellrechnung des Bundesinstituts für Berufsbildung für das Jahr 2007 entstand den betroffenen Betrieben auf diese Weise ein Verlust von etwa 580 Millionen Euro (Wenzelmann & Lemmermann, 2012). Im Sinne einer bedarfsorientierten Organisation der Berufsausbildung erhöhen Ausbildungsabbrüche zudem den Einstellungsbedarf und somit die anfallenden Kosten.

Hinzu kommen der Aufwand, neue Auszubildende suchen zu müssen, sowie mögliche Engpässe im Fachkräftenachwuchs. Dies schlägt sich auch in der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft nieder. Eine Befragung von Ausbildungsunternehmen, die einen Ausbildungsabbruch zu beklagen hatten, zeigte, dass jeder fünfte Betrieb den frei gewordenen Ausbildungsplatz nicht wieder besetzen konnte und dies künftig auch nicht mehr anstrebte. Da viele Kleinbetriebe ohnehin nur einen einzigen Ausbildungsplatz angeboten hatten, bedeutete dies oftmals einen generellen Rückzug von der betrieblichen Ausbildung (Westdeutscher Handwerkskammertag, 2001, S. 90).

Ausbildungsabbrüche haben somit einen doppelten Effekt auf den Ausbildungsmarkt: Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen steigt tendenziell, während das Angebot tendenziell sinkt. Die Angebots-Nachfrage-Relation verschlechtert sich hierdurch deutlich, und in der Folge bedeutet dies für die Jugendlichen, dass die Wahlfreiheit bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz (sofern diese überhaupt gegeben ist) in zweifacher Hinsicht eingeschränkt wird, was wiederum Folgen für den späteren Ausbildungsverlauf haben kann.

4 Handlungsfelder

Aufgrund der vielfältigen (und zumeist sehr ernsthaften) Folgen sind präventive Handlungskonzepte von hoher Relevanz. Hierbei kann – ähnlich wie in der Medizin – zwischen primären, sekundären und tertiären Präventionsformen unterschieden werden (siehe Abbildung 3). Primäre Präventionsmaßnahmen setzen bereits frühzeitig an und zielen auf Verbesserungen der allgemeinen Bedingungen ab, um das Auftreten von unerwünschten Phänomenen generell zu verhindern. Bezogen auf die vorliegende Thematik zielt dies auf stabile Ausbildungsverhältnisse, deren Abbruch nicht einmal droht. Sekundäre Präventionsmaßnahmen setzen dagegen an, wenn bereits Symptome erkennbar sind, und versuchen, eine weitere negative Entwick-

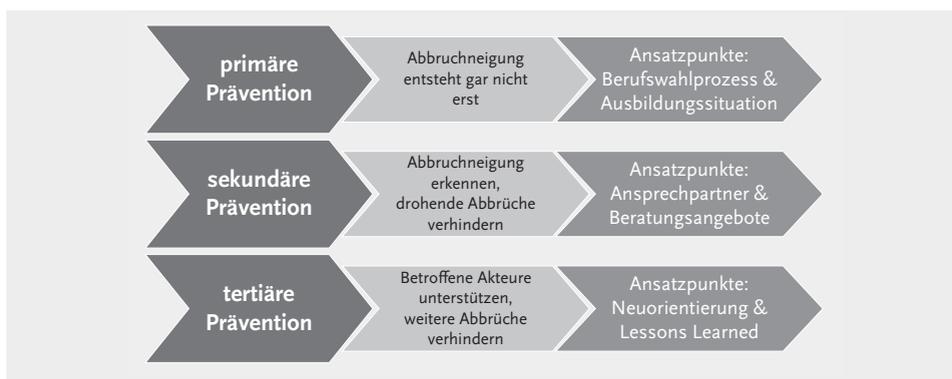


Abb. 3: Präventionsformen im Überblick

lung zu verhindern, damit auf eine erkennbare Abbruchneigung kein Abbruch folgen muss. Tertiäre Maßnahmen kommen dagegen für den konkreten Fall zu spät, sie können aber den betroffenen Betrieben und den Jugendlichen bei Folgeproblemen, negativen Begleiterscheinungen oder einer Neuorientierung helfen und dazu beitragen, dass zumindest künftige Abbrüche verhindert werden können.

Das Hauptaugenmerk sollte jedoch auf den primären und sekundären Präventionsmöglichkeiten liegen, die in den folgenden Abschnitten dargestellt werden.

4.1 Primäre Prävention

Primäre Präventionsmaßnahmen zielen nicht auf konkrete Einzelfälle, sondern es geht ja gerade darum, dass derartige Fälle möglichst gar nicht auftreten. Entsprechend kommen daher Maßnahmen infrage, die sich auf verschiedene Aspekte der Berufseinmündung bzw. die betriebliche Ausbildungssituation beziehen mit dem Ziel, die Ursachen für die Entstehung einer Abbruchneigung bereits im Vorfeld zu bekämpfen und eine Abbruchneigung erst gar nicht aufkommen lassen.

Hinsichtlich der Berufs(wahl)vorbereitung sollten sich die Schwerpunkte auf umfassende und zielgerichtete Informationen und ein entsprechendes Entscheidungstraining beziehen. Hierfür sollte ein breiter Medienmix genutzt und insbesondere auch auf Neue Medien gesetzt werden, welche eine realistische und authentische Darstellung ermöglichen.

Dies erfordert eine Vernetzung der schulischen Berufsinformationen mit Impulsen aus den Ausbildungsbetrieben, den Kammern und/oder den Arbeitsagenturen. Die Ausbildungsbetriebe können zudem verstärkt Praktika anbieten, um den Jugendlichen einen ersten und möglichst realistischen Einblick über den Berufsalltag und die geforderten Kompetenzen zu vermitteln. Darüber hinaus geht es aber auch um eine intensivere Beratung durch die Betriebe im Rahmen der Bewerbungsverfahren, indem auch negative Aspekte der Ausbildung angesprochen werden. Diese Maßnahmen erleichtern den Jugendlichen den Prozess der Berufseinmündung und wirken unrealistischen oder falschen Einschätzungen hinsichtlich der zu erwartenden Ausbildungsrealität entgegen.

Darüber hinaus gibt es inzwischen eine Reihe von Mentorenprogrammen, die sich damit befassen, das Übergangsmanagement zu verbessern. Erfahrene Berufstätige treten hierbei als Mentoren und individuelle Förderer für Jugendliche auf, die gerne eine Ausbildung beginnen möchten. Entscheidend ist hierbei, dass die Betreuung des Jugendlichen nicht mit der Unterzeichnung eines Ausbildungsvertrages oder am ersten Arbeitstag endet, sondern die sensible Startphase der Ausbildung (in der ja auch die meisten Abbrüche bereits erfolgen) ebenfalls umfasst und somit das Ausbildungsverhältnis stabilisiert.

Da bei den meisten Abbrüchen mit betrieblichen Gründen argumentiert wird, sind auch in diesem Umfeld Maßnahmen zu ergreifen. Hierbei kann davon ausgegangen

werden, dass Auszubildende, die größere Spielräume für die Erledigung der eigenen Arbeitsaufgaben bzw. für eigene Lernaktivitäten wahrnehmen und die Chance zu einem reflektierten Umgang mit komplexen Problemfällen erhalten, seltener zu einem Abbruch tendieren. Außerdem sollten die Ausbilder einerseits Gelegenheiten zum Loben besser nutzen und andererseits bei notwendiger Kritik darauf achten, dass diese nicht verletzend wirkt. Darüber hinaus sollte die Schaffung einer fehlertoleranten Lehr-Lern-Umgebung angestrebt werden, welche es den Auszubildenden erlaubt, Fehler zu machen und daraus zu lernen (vgl. Deuer, 2013a).

4.2 Sekundäre Präventionsmaßnahmen

Aus einer Studie des Westdeutschen Handwerkskammertages (2001) ist bekannt, dass drei Viertel der Ausbildungsabbrecher und zwei Drittel der betroffenen Betriebe den Ausbildungsabbruch im Nachhinein als vermeidbar ansehen. Als Kernproblem wurde die mangelnde Kommunikations- und Konfliktfähigkeit identifiziert: Entweder wurden bestehende Probleme gar nicht erst erkannt, oder aber sie wurden nicht besprochen. Diese Ergebnisse zeigen, dass es einen Raum für sekundäre Präventionsmaßnahmen gibt, die dazu beitragen können, dass aus einem drohenden kein manifestierter Ausbildungsabbruch werden muss. Im Vordergrund steht hierbei das Erkennen und Erreichen der abbruchgefährdeten Auszubildenden, um in diesen Fällen gezielte Hilfestellungen und Beratung leisten zu können.

Dies erfordert jedoch eine hinreichende Vertrauensbasis zwischen den Akteuren, welche es den Jugendlichen ermöglicht, über einen potenziellen Ausbildungsabbruch zu reden. Im Rahmen einer empirischen Längsschnittuntersuchung konnte gezeigt werden, dass die Ausbilder zu Beginn der Ausbildung noch vergleichsweise großes Vertrauen genießen (Deuer, 2008). Mehr als die Hälfte der Jugendlichen gab an, dass sie sich bei Gedanken an einen Ausbildungsabbruch zuerst an den Ausbilder wenden würden; im Zeitverlauf ging dieser Anteil allerdings spürbar zurück. Bereits zu diesem frühen Erhebungszeitpunkt wurde jedoch deutlich, dass dieser positive Befund vor allem auf solche Jugendliche zurückgeht, die gar keine Abbruchneigung erkennen lassen, während die „Risikogruppe“, d. h. die abbruchgefährdeten Jugendlichen, die Ausbilder in viel geringerem Ausmaß als bevorzugte Ansprechpartner ansehen. Dies liegt möglicherweise daran, dass die Ausbilder in der Wahrnehmung der Jugendlichen als ein Teil dieser problematischen Konstellation erscheinen und daher als Kontaktpersonen in den Hintergrund treten.

Dagegen zeigte sich, dass den Berufsschullehrern im Zeitverlauf wachsendes Vertrauen entgegengebracht wird und dass diese vor allem von den abbruchgefährdeten Jugendlichen als Gesprächspartner in Betracht gezogen werden. Dies deutet darauf hin, dass die Berufsschullehrer einerseits über eine ausreichende Distanz zur konkreten Problem- und Konfliktkonstellation verfügen und dass sie sich andererseits durch eine hinreichende Nähe bzw. Erreichbarkeit auszeichnen (Deuer, 2008; Deuer & Ertelt, 2001).

Darüber hinaus wurde deutlich, dass auch die Berufsberater der Arbeitsagenturen durchaus als Ansprechpartner in Betracht gezogen werden, wenn die Jugendlichen über einen Ausbildungsabbruch nachdenken. Eine neuere Querschnittstudie (Deuer, 2013a) bestätigt diese Zusammenhänge, die Bedeutung der Berufsberatung im Hinblick auf die Prävention von Ausbildungsabbrüchen wurde sogar noch deutlicher erkennbar. Ernüchternd sind dagegen in sämtlichen Studien die Werte für die Ausbildungsberater der Kammern, die in der Wahrnehmung der Jugendlichen (zu allen Zeitpunkten und in jeder Gruppe) eine untergeordnete Bedeutung haben. Hier scheint nicht zuletzt eine Verbesserung der Kommunikation und der Außendarstellung angebracht, schließlich verfügen die Ausbildungsberater über eine große Erfahrung beim Vermitteln und Schlichten von Streitfällen. Dessen ungeachtet kann nicht übersehen werden, dass jeder Ausbildungsbetreuer für eine Vielzahl von Ausbildungsverhältnissen zuständig ist und somit an natürliche Grenzen stößt.

Auch hinsichtlich der sekundären Präventionsmaßnahmen kommt den bereits angeführten Mentoringprogrammen eine Bedeutung zu, da die Mentoren aufgrund ihrer erworbenen Vertrauensstellung natürliche Ansprechpartner auch für derartige Fragestellungen sind. Eine Ausbildungspaten-Initiative in Recklinghausen hat daher sogar ausdrückliche „Alarmpaten“ im Team, die für Auszubildende in akuten Krisensituationen bereitstehen. Rückmeldungen auf „Alarmrufe“ oder „Alarmmails“ erfolgen i. d. R. innerhalb von 24 Stunden. Die Alarmpaten bieten erste Einschätzungen und Ratschläge oder können den Kontakt zu anderen kompetenten Ansprechpartnern herstellen und somit unbedachten und übereilten Abbrüchen entgegenwirken.

5 Fazit und Ausblick

Auch zukünftig wird nicht jeder Ausbildungsabbruch zu verhindern sein – in manchen Fällen (z. B. bei schweren physischen und psychischen Belastungen) ist dieses Resultat sogar im Sinne der Betroffenen zu begrüßen. Trotzdem kann davon ausgegangen werden, dass bei der großen Anzahl von Ausbildungsabbrüchen der Spielraum für wünschenswerte präventive Maßnahmen hinreichend groß ist. Die verantwortlichen Akteure sind daher aufgefordert, geeignete Maßnahmen zu suchen (und nach Möglichkeit umzusetzen), die zu einer Verhinderung bzw. Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen beitragen können.

Neben den Interessen der betroffenen Jugendlichen und der Ausbildungsbetriebe geht es hierbei auch um die Interessen der gesamten Gesellschaft, schließlich haben diese Jugendlichen die kommenden Lasten des Generationenvertrages später einmal zu schultern. Insofern ist es konsequent und es spiegelt die gesellschaftliche Verantwortung wider, dass 2013 erstmals ein Koalitionsvertrag einer Bundesregierung (CDU, CSU & SPD, 2013, S. 65) explizit zu diesem Thema Stellung bezieht und Hinweise für die Prävention liefert. In diesem Sinne sind alle Akteure im gemeinsamen Interesse gefordert, einen Beitrag zu leisten.

Literatur

- Beicht, U. & Walden, G. (2003).** Duale Berufsausbildung ohne Abschluss – Ursachen und weiterer bildungsbiografischer Verlauf. Analyse auf Basis der BIBB-Übergangsstudie 2011. In BIBB Report, Heft 21, Bonn.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2014).** Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Bonn.
- CDU/CSU & SPD (Hrsg.) (2013).** Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. Berlin.
- Deuer, E. (2008).** Der lange Weg zum Ausbilder. In Personalführung, Heft 8, S. 64–68.
- Deuer, E. (2012).** Früherkennung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen. In C. Baumeler, B. J. Ertelt & A. Frey (Hrsg.). Diagnose und Prävention von Abbrüchen in der Berufsbildung. Band 1 der Reihe Arbeit, Beruf und Beratung (S. 61–73). Landau.
- Deuer, E. (2013a).** Gratifikationskrisen und Tendenzen zur vorzeitigen Vertragslösung – Zusammenhänge und Handlungsfelder. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5, S. 43–47.
- Deuer, E. (2013b).** Transfermanagement zur Sicherung von Ausbildungserfolgen. In G. Cramer, H. Schmidt & W. Wittwer (Hrsg.), Ausbilderhandbuch, Ergänzungslieferung.
- Deuer, E. & Ertelt, B.-J. (2001).** Früherkennung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, S. 1415–1432.
- Hecker, U. (2000).** Ausbildungsabbruch als Problemlösung? Überlegungen zu vorzeitigem Ausstieg aus der Ausbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Jugendliche in Ausbildung und Beruf (S. 55–65). Bonn.
- Schöngen, K. (2003).** Lösung von Ausbildungsverträgen – schon Ausbildungsabbruch? In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Heft 25, S. 5–19.
- Weiß, R. (1982).** Ausbildungsabbruch im Handwerk. Ursachen und Einflußfaktoren bei der vorzeitigen Lösung von Berufsausbildungsverträgen. Köln.
- Wenzelmann, F. & Lemmermann, H. (2012).** Betriebliche Kosten von Vertragslösungen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5, S. 4–5.
- Westdeutscher Handwerkskammertag (Hrsg.) (2001).** Ziellauf – Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen. Erfahrungsbericht des Projekts. Düsseldorf.