



**Fachkonferenz**  
**Beratung als innovative**  
**Prävention von**  
**Ausbildungsabbrüchen**

---

**Prof. Dr. Ernst Deuer**  
**Gratifikationskrisen und**  
**Ausbildungsabbrüche**

---

**Mannheim, 30. Oktober 2013**

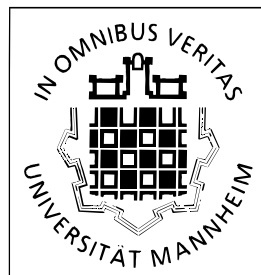
# Übersicht

- I Abbruchneigung erkennen –  
Ausbildungsabbrüche verhindern**
- II Extrinsische und intrinsische Aspekte**
- III Gratifikationskrisen, Overcommitment und  
Abbruchneigung**
- IV Ansätze für präventive Maßnahmen**

## I Abbruchneigung erkennen – Ausbildungsabbrüche verhindern

### Eigene Studien

- 1. Querschnittstudie 1999 - Fokus Ausbildungsabbruch**  
Befragung von 645 Auszubildenden (angehende KFZ-Mechaniker, Friseure, Einzelhandelskaufleute/Verkäufer und Steuerfachangestellte) in Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz
- 2. Längsschnittstudie 2001-2003 - Fokus Ausbildungsabbruch**  
Befragung von 594 Auszubildenden der Ausbildungsberufe des Einzelhandels (Einzelhandelskaufleute, Verkäufer und Handelsassistenten) in Baden-Württemberg
- 3. Zusatzbefragungen zur Berufseinmündung 2007 / 2010**  
Befragung von Auszubildenden (Verkäufer, Kaufleute im Einzelhandel, Industriekaufleute) sowie Studierenden der dualen Studiengänge „BWL-Handel“ und „BWL-Industrie“ in Baden-Württemberg
- 4. Querschnittstudie 2013 - Fokus Ausbildungsabbruch**  
Befragung von rund 660 Auszubildenden (Verkäufer, Kaufleute im Einzelhandel, Industriekaufleute) in Baden-Württemberg



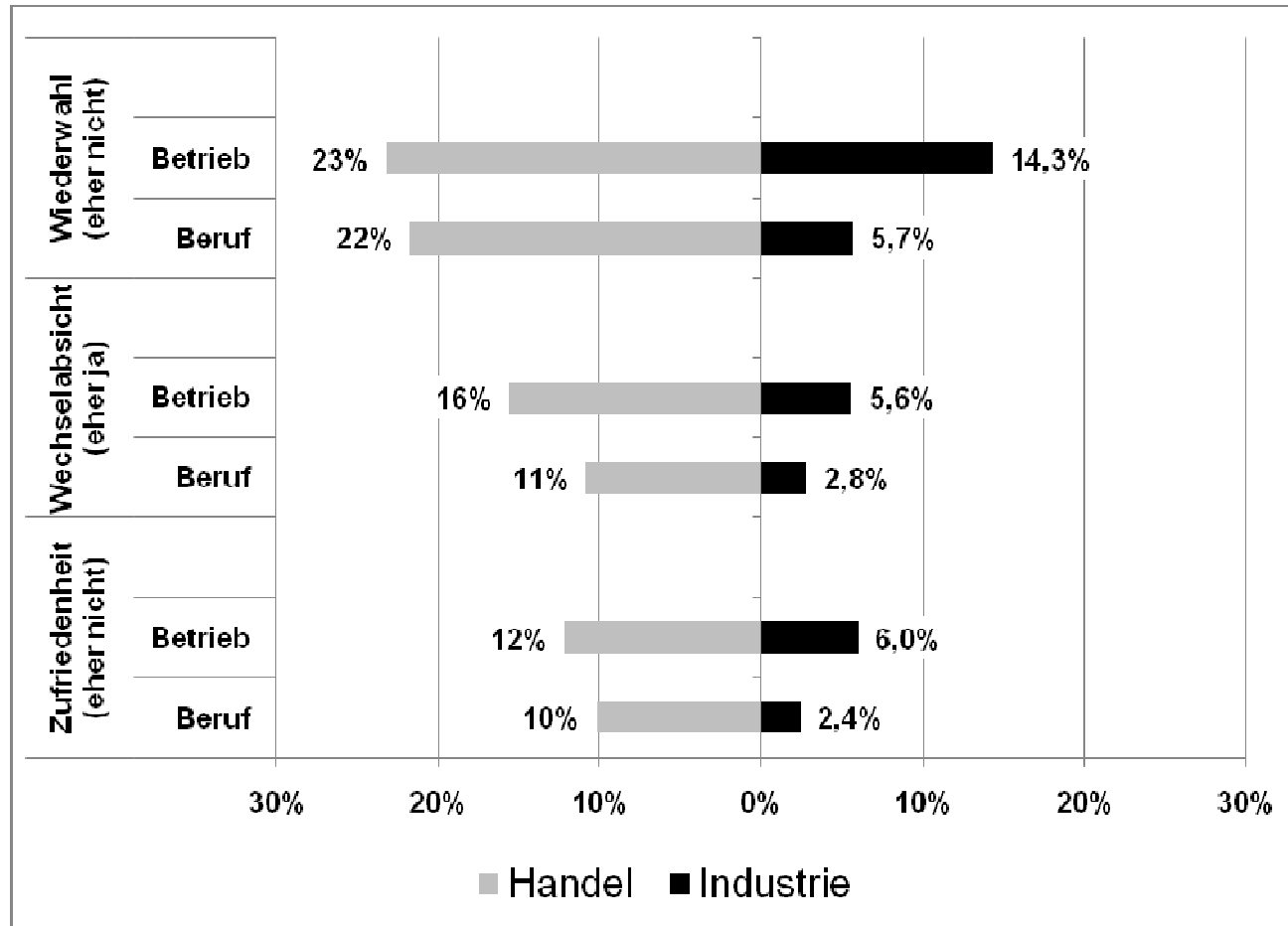
## I Abbruchneigung erkennen – Ausbildungsabbrüche verhindern

### Querschnittstudie 2013 - Fokus Ausbildungsabbruch

	<b>befragte Auszubildende</b>	davon im Einzelhandel	davon in der Industrie
<b>Ravensburg</b>	115	71	44
<b>Lörrach</b>	135	110	25
<b>Heilbronn</b>	367	199	168
<b>Mosbach</b>	47	32	15
	<b>664</b>	<b>412</b>	<b>252</b>

## Zusammensetzung der Stichprobe

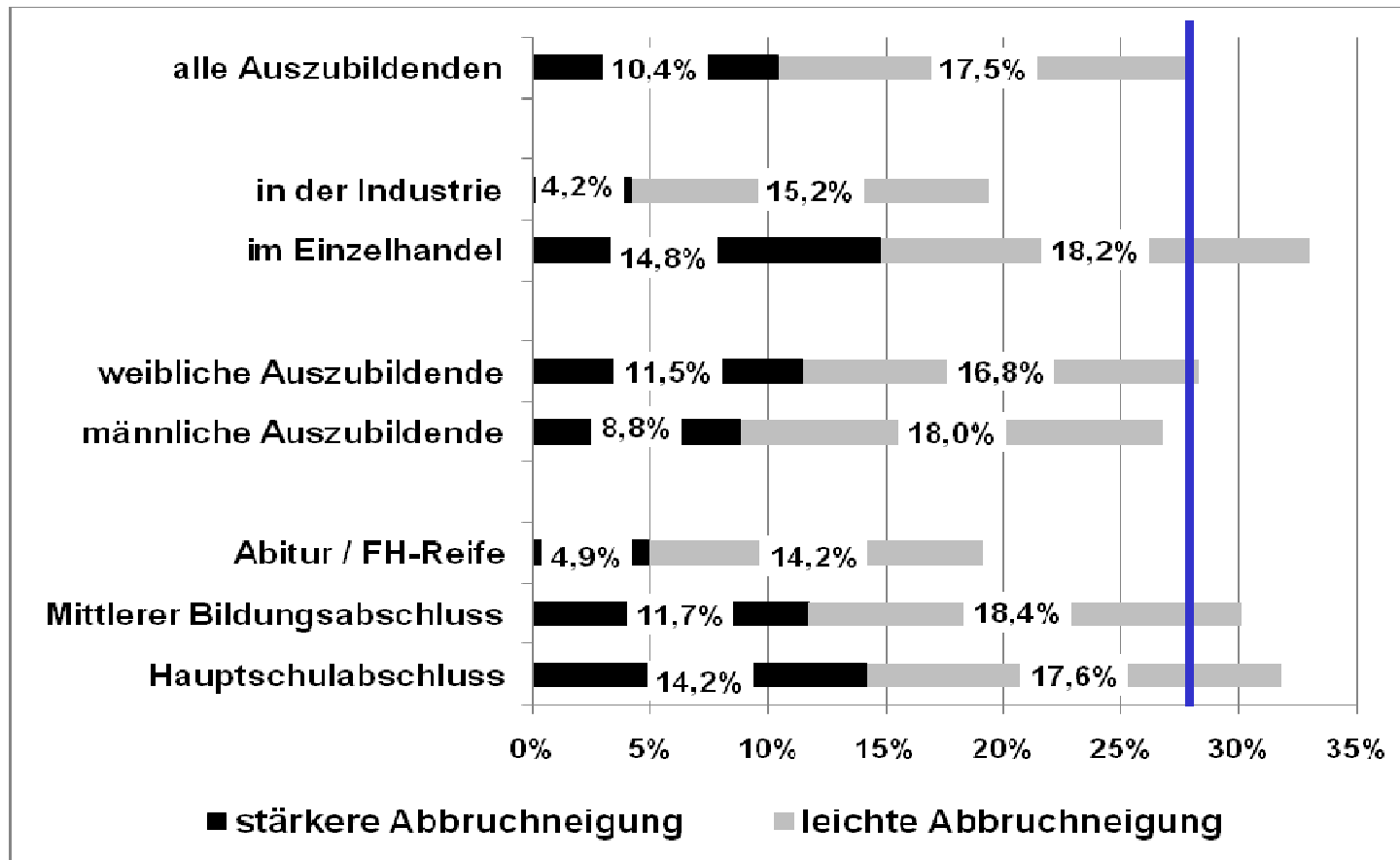
## I Abbruchneigung erkennen – Ausbildungsabbrüche verhindern Abbruchneigung als Konstrukt



**Differenzierte Auswertung der Einzelfragen  
 zur Ermittlung einer Abbruchneigung**

## I Abbruchneigung erkennen – Ausbildungsabbrüche verhindern

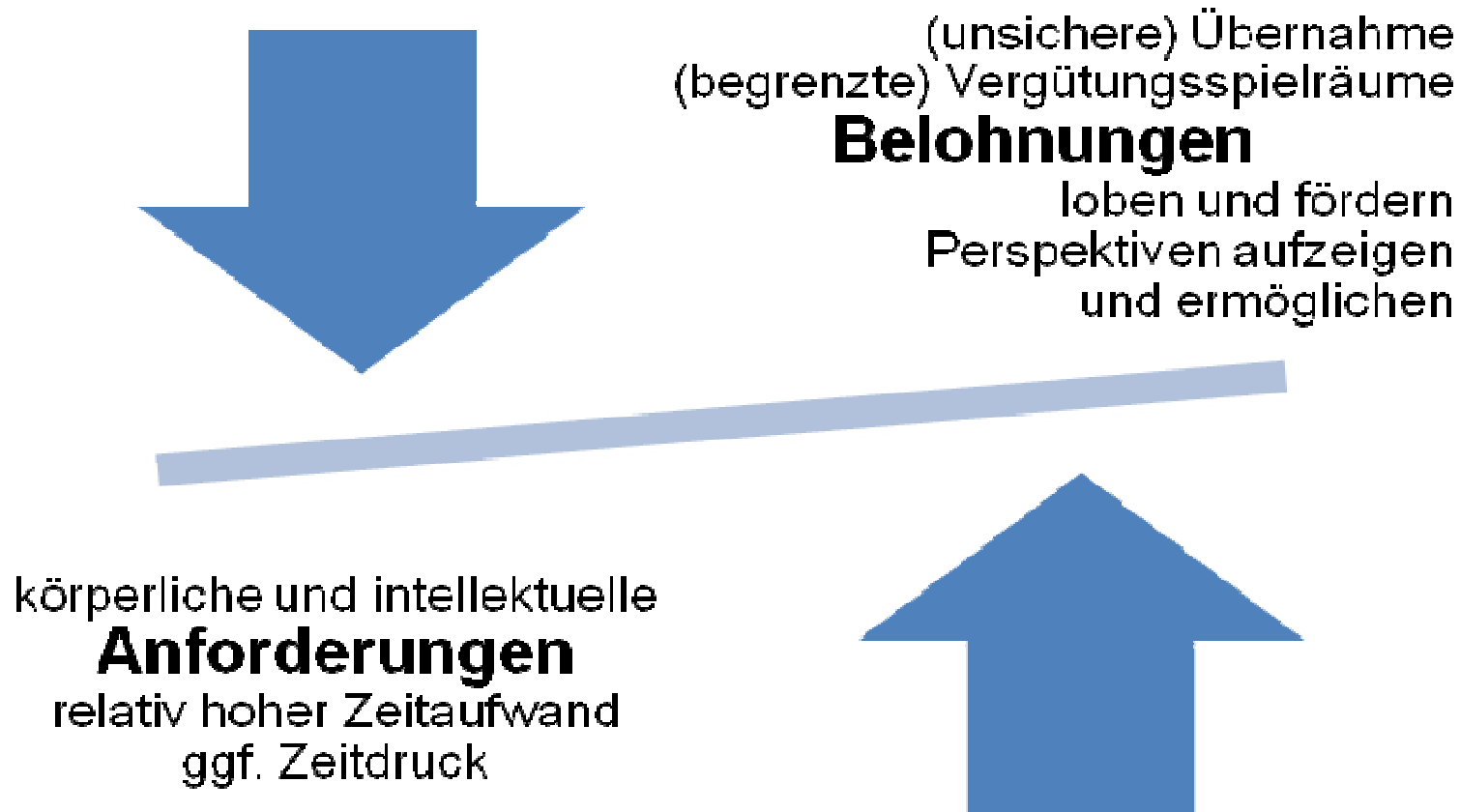
### Abbruchneigung als Konstrukt



Von einer „leichten Abbruchneigung“ ist die Rede, sofern 1 bis 2 Fragen in diesem Sinne beantwortet wurden, von einer „stärkeren Abbruchneigung“ sofern mindestens drei Fragen in diesem Sinne beantwortet wurden.

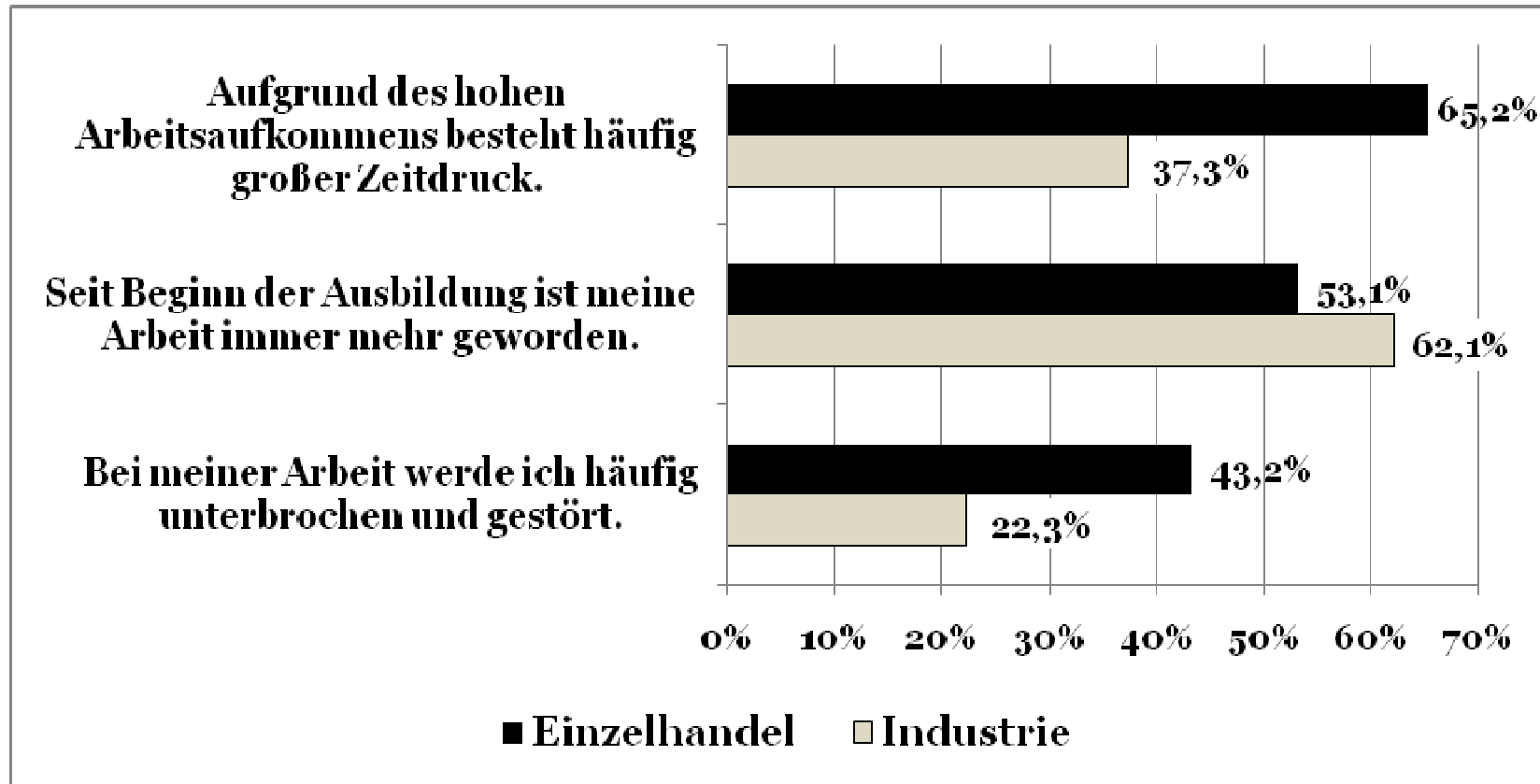
**Ausprägung einer Abbruchneigung,  
 global und differenziert nach Personengruppen**

## II Extrinsische und intrinsische Aspekte (nach Siegrist 1996)



**Anforderungen und Belohnungen  
determinieren Gratifikationskrisen**

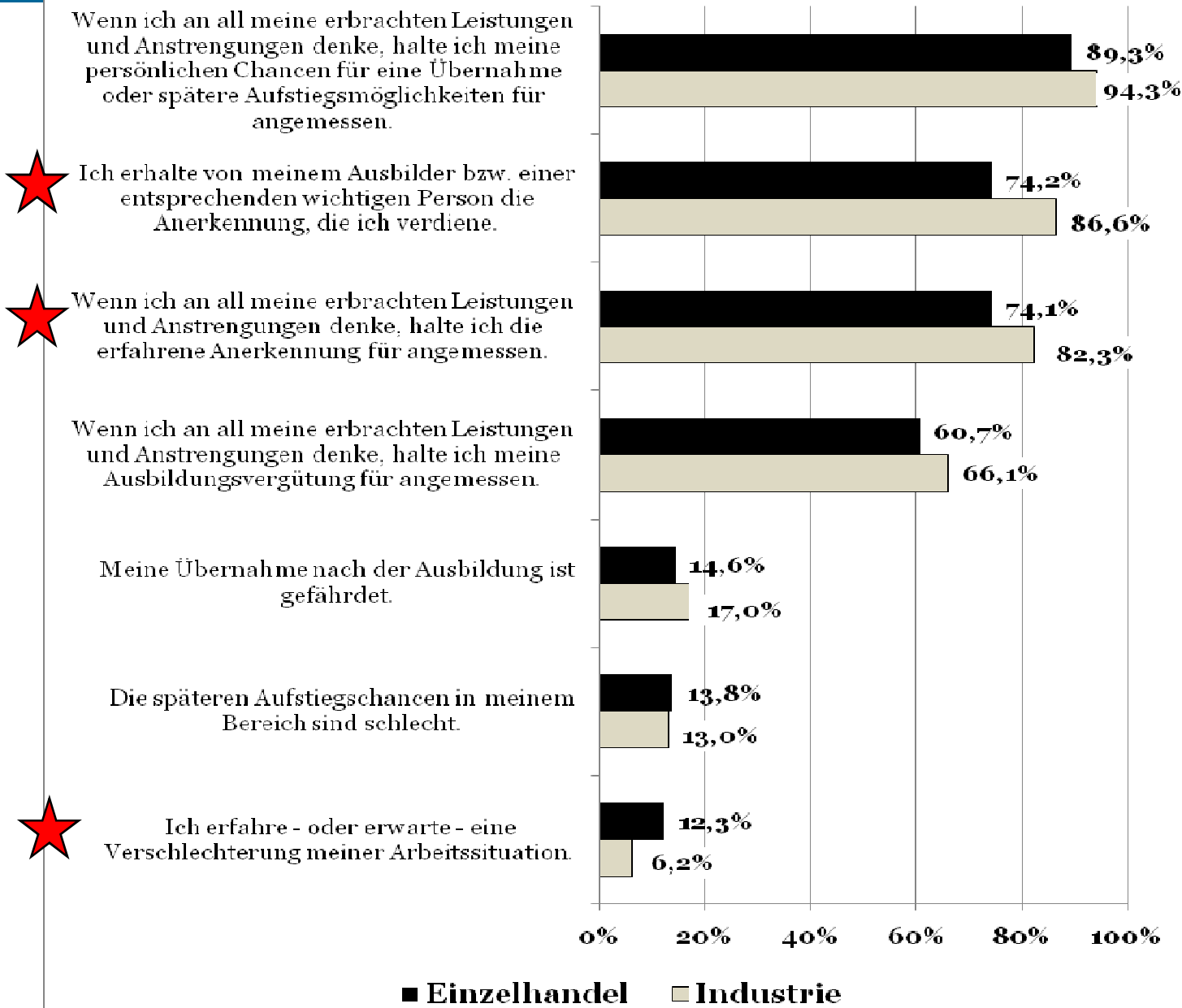
## II Extrinsische und intrinsische Aspekte (nach Siegrist 1996)



Bewertung der Dimension „**Verausgabung/Leistung**“  
 („stimme (voll) zu“)

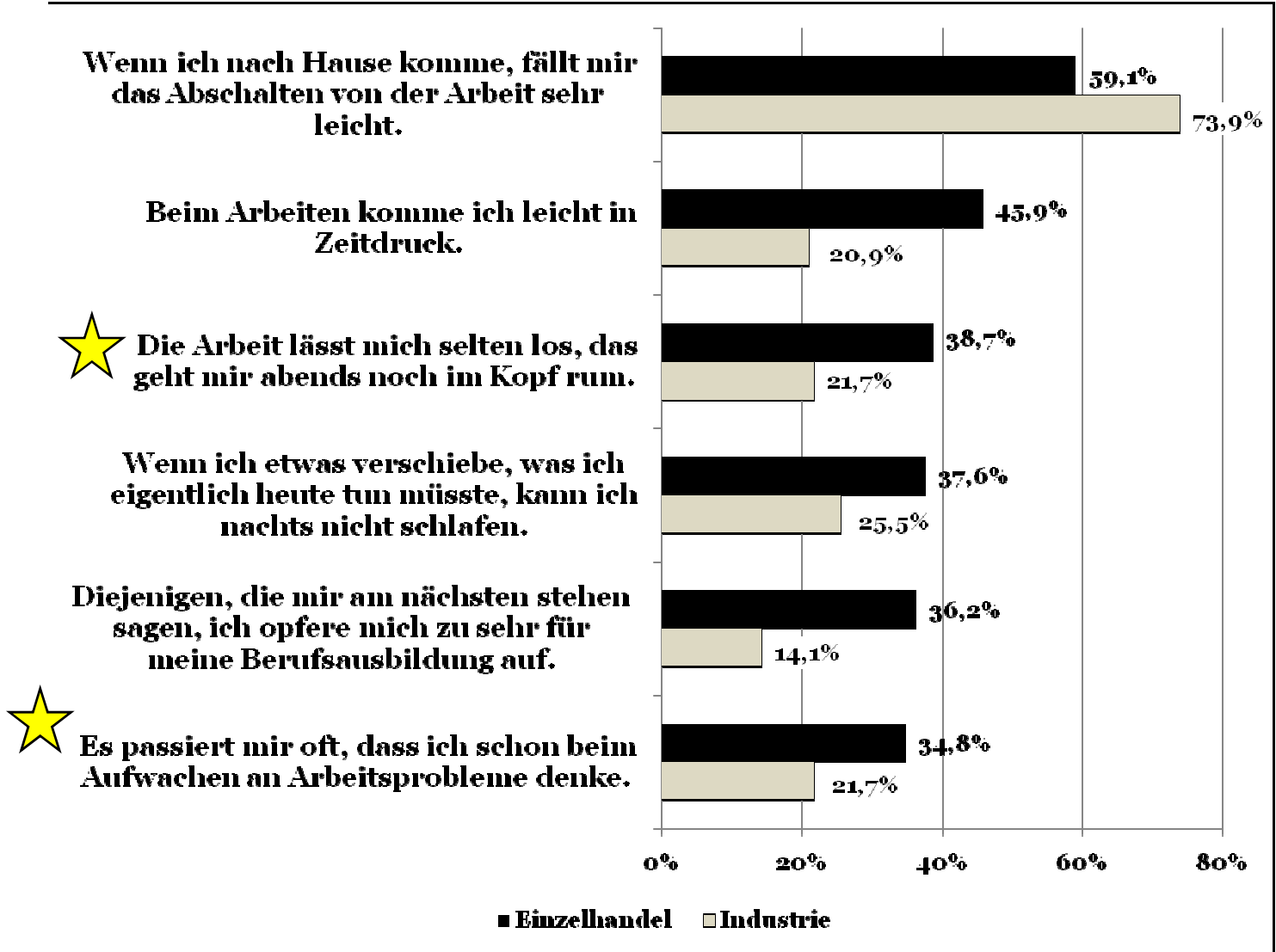


**II Extrinsische und intrinsische Aspekte (nach Siegrist 1996)**



**Bewertung der Dimension „Belohnung“**  
 („stimme (voll) zu“)

**II Extrinsische und intrinsische Aspekte (nach Siegrist 1996)**

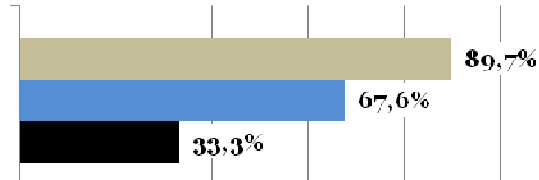


**Bewertung der Dimension „Overcommitment“**  
 („stimme (voll) zu“)

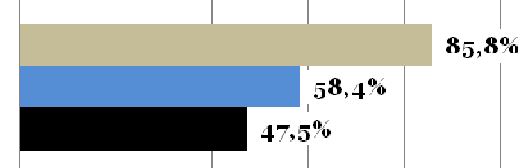
**III Gratifikationskrisen,  
 Overcommitment und Abbruchneigung**



Ich erhalte von meinem Ausbilder bzw. einer entsprechenden wichtigen Person die Anerkennung, die ich verdiene.



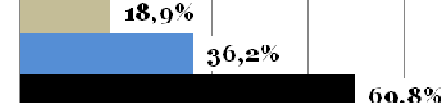
Wenn ich an all meine erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen.



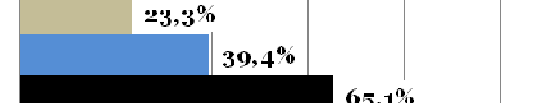
Ich erfahre - oder erwarte - eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation.



Es passiert mir oft, dass ich schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denke.



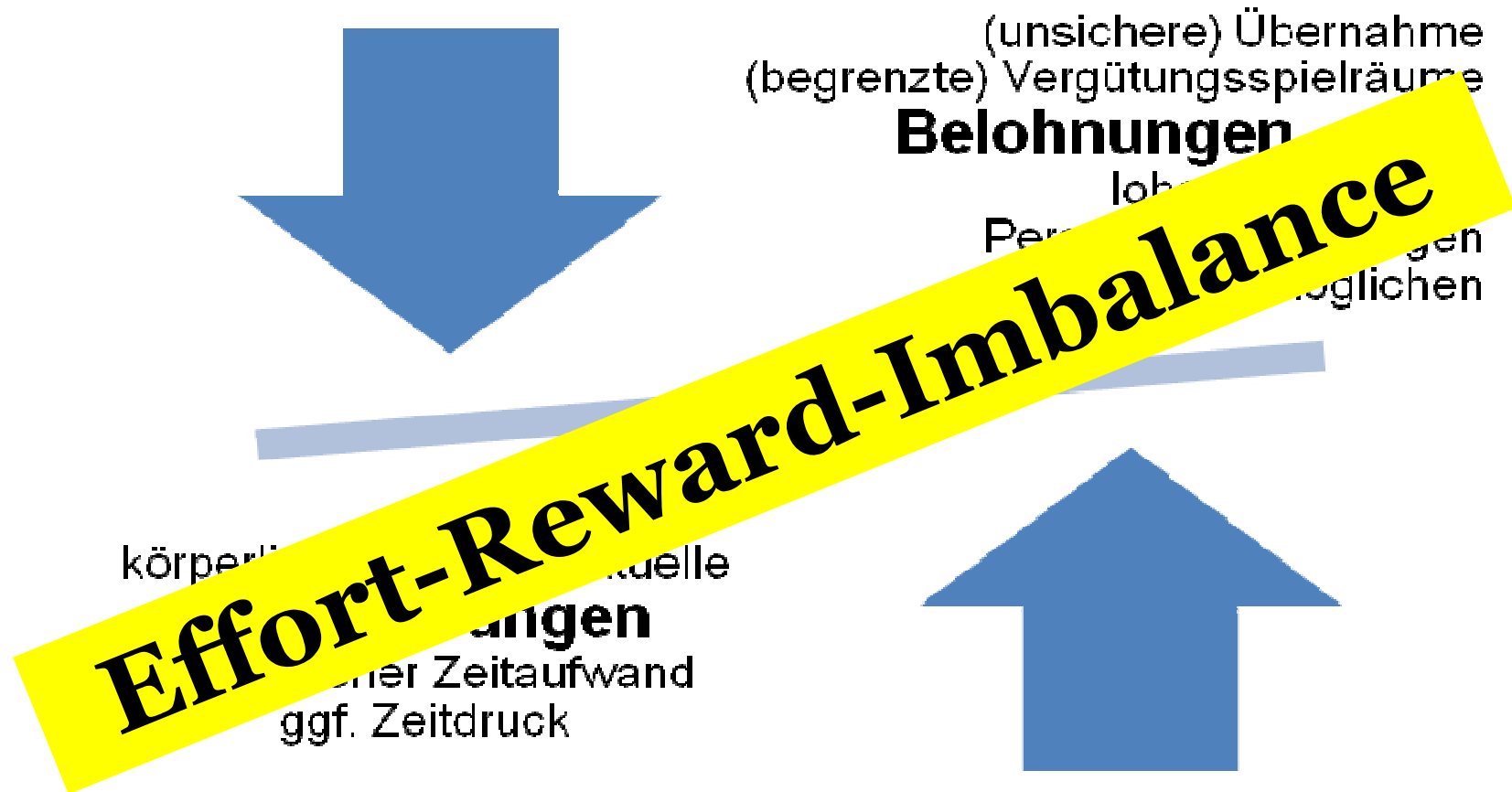
Die Arbeit lässt mich selten los, das geht mir abends noch im Kopf rum.



■ keine Abbruchneigung ■ leichte Abbruchneigung ■ stärkere Abbruchneigung

**ausgewählte  
 Items,  
 die mit einer  
 Abbruchneigung  
 korrelieren**

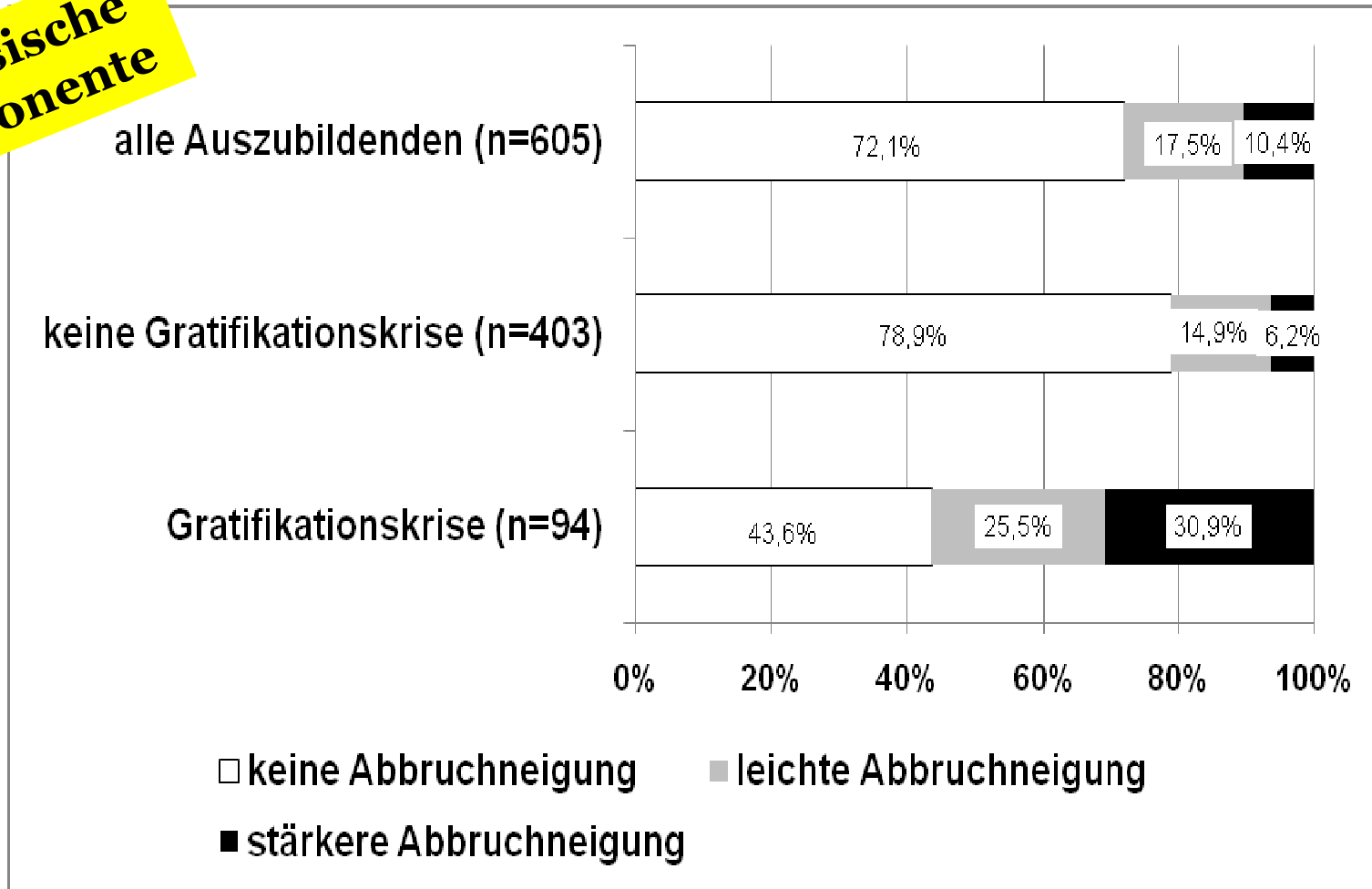
### III Gratifikationskrisen, Overcommitment und Abbruchneigung



**Anforderungen und Belohnungen  
determinieren Gratifikationskrisen**

### III Gratifikationskrisen, Overcommitment und Abbruchneigung

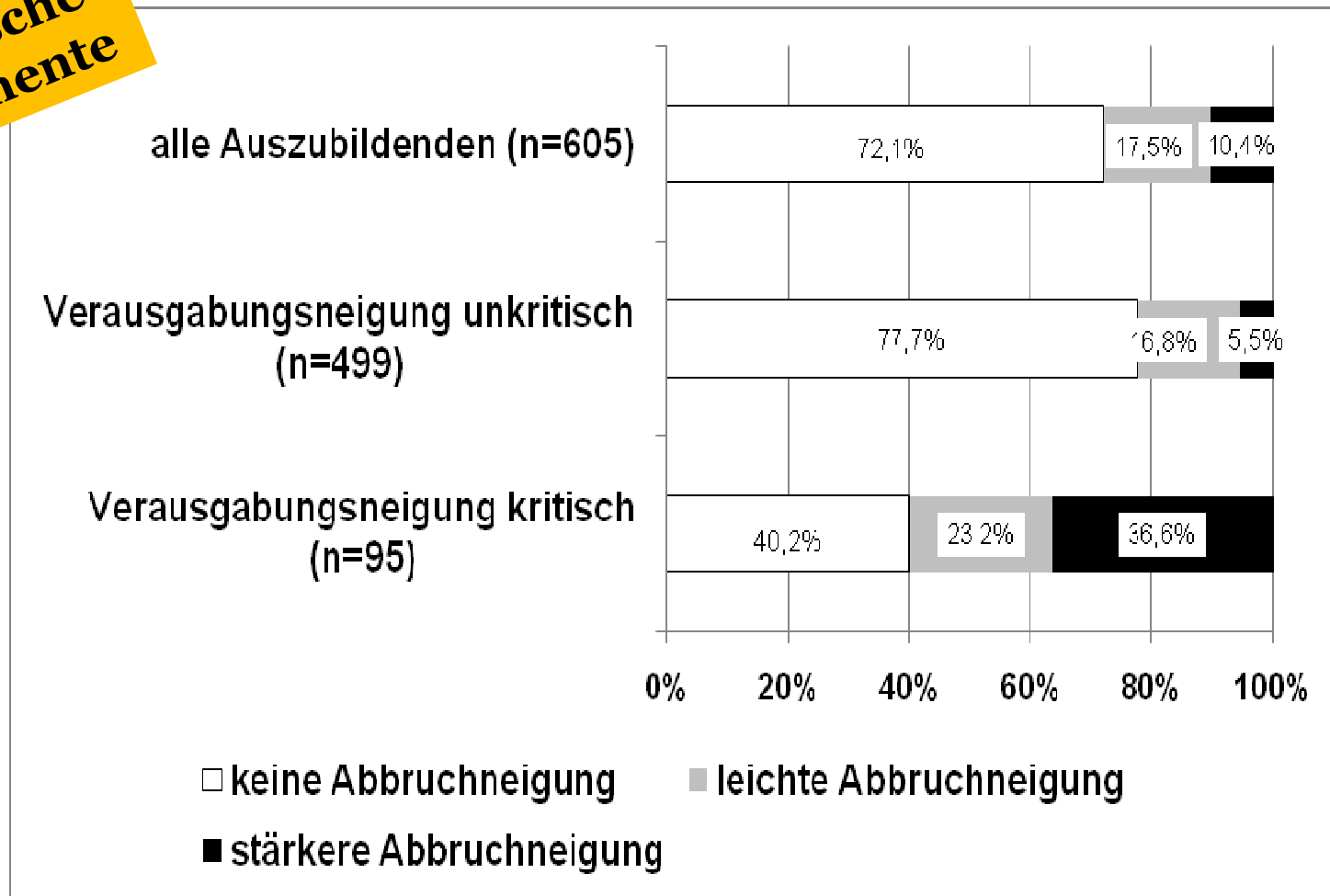
**extrinsische  
 Komponente**



**Gratifikationskrisen und Abbruchneigung**

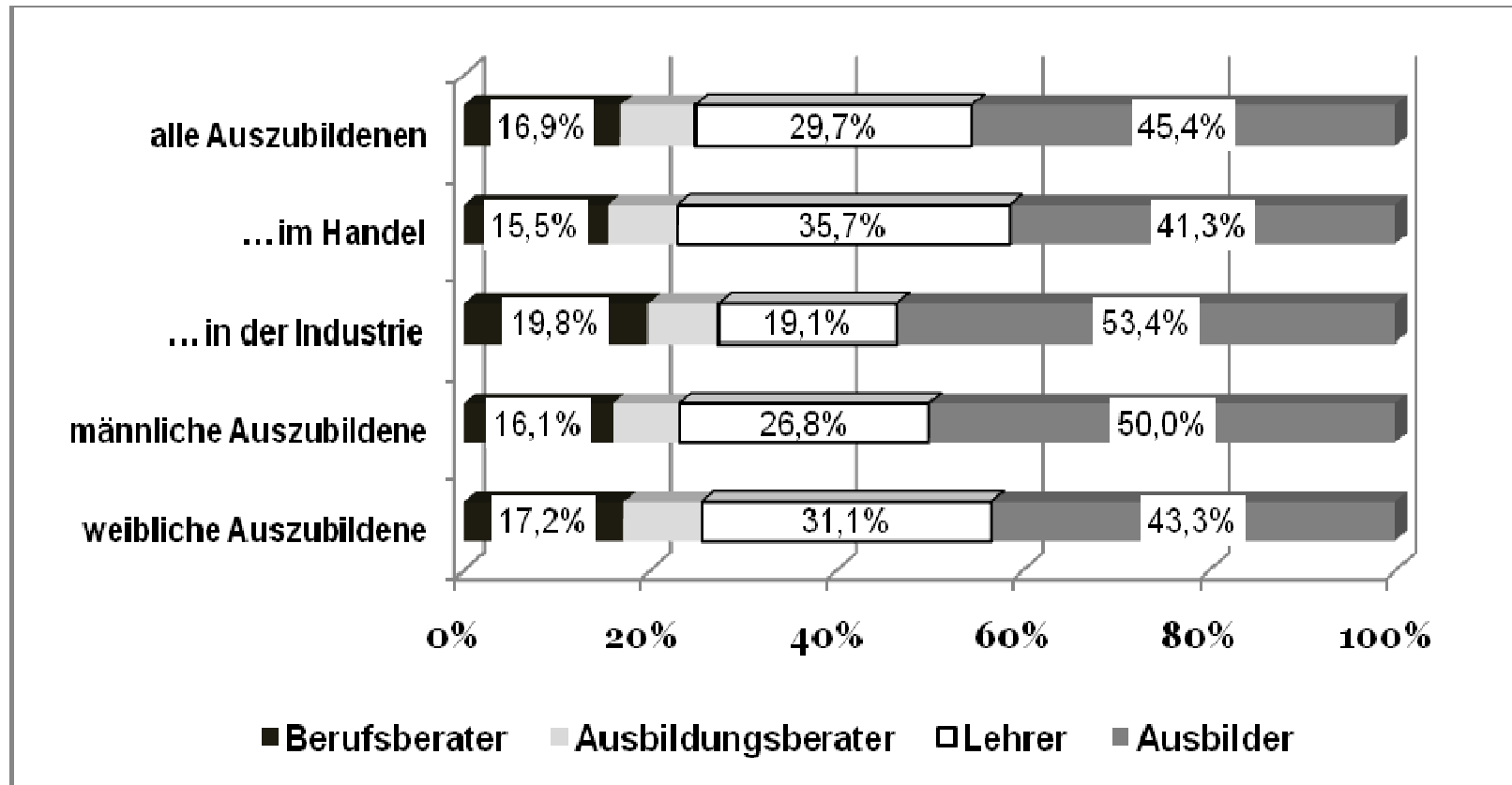
### III Gratifikationskrisen, Overcommitment und Abbruchneigung

**intrinsische  
 Komponente**



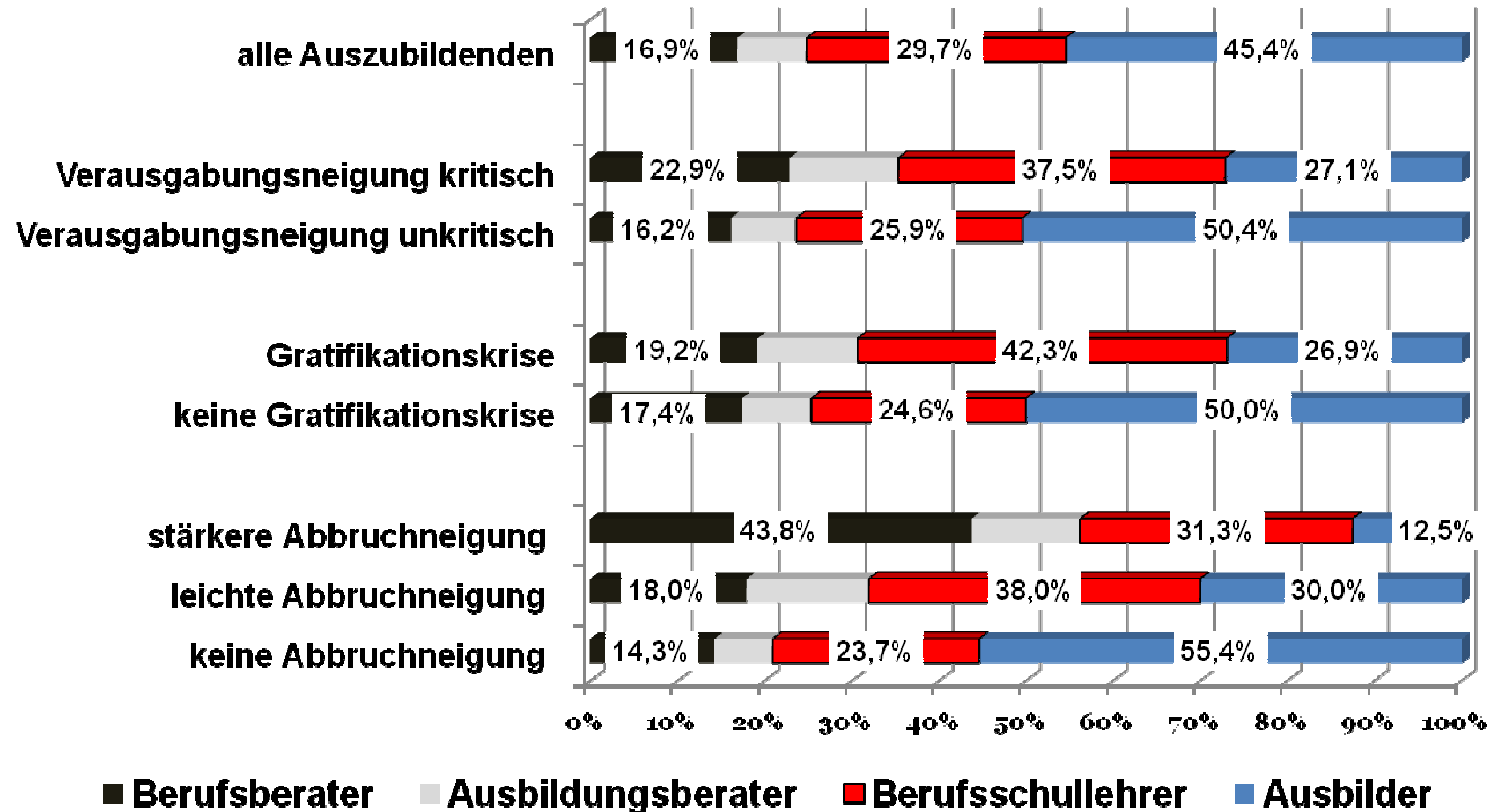
**Übersteigerte Verausgabungsneigung und Abbruchneigung**

## IV Ansätze für präventive Maßnahmen



### präferierte Ansprechpartner I

## IV Ansätze für präventive Maßnahmen



### präferierte Ansprechpartner II

differenziert nach individueller Ausprägung einer Gratifikationskrise, einer kritischen Verausgabungsneigung bzw. einer Abbruchneigung



## **IV Ansätze für präventive Maßnahmen**

### **Vorschläge und „Best Practice“-Beispiele**

- **Niedrigschwellige Beratungsangebote** bzw. Kontaktmöglichkeiten
- Exponierte Rolle der betrieblichen **Ausbilder**
- **Betriebliche Paten, Ausbildungsstellencoaches**
- **Berufsschule** als Anlaufstelle („neutraler Ort“)
- **Berufsberatung** auch in der Nachentscheidungsphase
- Abbruch vermeiden - Ausbildung begleiten (BBQ)
- **Qualifizierte berufspädagogische Ausbildungsbegleitung** in Berufsschule und Betrieb (QUABB)
- **Senior-Experten-Service** // VerA-Ausbildungsbegleitung
- Fortentwickelte **Zusammenarbeit der Akteure**

## Literatur- und Quellenhinweise

**Deuer, Ernst [2013]:** Gratifikationskrisen und Ausbildungsabbrüche - erste Ergebnisse einer empirischen Studie aus Baden-Württemberg. In: Personalführung, Heft 8/2013, S. 24-26

**Deuer, Ernst [2013]:** Gratifikationskrisen und Tendenzen zur vorzeitigen Vertragslösung – Zusammenhänge und Handlungsfelder. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5, S. 43-47

**Deuer, Ernst [2012]:** Früherkennung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen. In: Baumeler, C. / Ertelt, B.J. / Frey, A. (Hrsg.): Diagnose und Prävention von Abbrüchen in der Berufsbildung. Band 1 der Reihe Arbeit, Beruf und Beratung. Landau, S. 61-73

**Deuer, Ernst [2008]:** Der lange Weg zum Ausbilder. In: Personalführung, Heft 9, S. 64-68

**Deuer, Ernst [2006]:** Es bleibt dabei: Berufsschullehrer sind für die Prävention von Ausbildungsabbrüchen von zentraler Bedeutung. In: Wirtschaft und Erziehung, Heft 12, S.405-409