

Bernd-Joachim Ertelt

Prävention von Ausbildungsabbrüchen durch Berufsberatung



1. Einleitung

Der anhaltend hohe Prozentsatz vorzeitiger Vertragslösungen in der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland stellt in Anbetracht der negativen Auswirkungen auf den Einzelnen, den Ausbildungsbetrieb und den Ausbildungsstellenmarkt gerade heute eine besondere Herausforderung für die Berufsberatung der BA dar. Gleichzeitig bieten die aktuellen Bemühungen um ein geändertes Fachkonzept der Berufsberatung, unter besonderer Berücksichtigung von Qualitätsstandards und Methoden der Qualitätssicherung, gute Chancen für eine verstärkte Diskussion spezifischer Methoden der Abbruchsprävention. In diesem Sinne sind die folgenden Ausführungen zu verstehen. Die langfristige Wirksamkeit von Maßnahmen ist nur durch wissenschaftsbasierte Begründung und empirische Überprüfung gewährleistet. Wichtig ist dabei zuerst die Frage nach den Ursachen und der Genese von vorzeitigen Vertragslösungen (Objektwissen) und danach die Frage nach Handlungswegen und deren Wirksamkeit zur Prävention (operatives Wissen). Grundsätzlich ist festzuhalten, dass eine vorzeitige Lösung eines Ausbildungs- vertrags in der Mehrzahl der Fälle nicht den Abbruch weiterer Bildungsbemühungen bedeutet. Der überwiegende Teil mündet wieder in eine schulische oder betriebliche Ausbildung ein. Sorge bereiten müssen jedoch diejenigen Abbrecher, die in eine ungelernte Tätigkeit, in Arbeitslosigkeit oder in eine nicht genannte Tätigkeit einmünden oder deren Verbleib unbekannt ist. Nach einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) dürfte dies etwa bei einem Drittel der Fall sein (vgl. BMBF, Berufsbildungsbericht 2003, S. 98 f.). Würde man diesen Prozentsatz auf die rund 155.000 im Jahr 2001 vorzeitig gelösten Auszubildungsverhältnisse anlegen, so vergrößerten sich die Problemgruppen am Arbeitsmarkt jährlich um gut 50.000 Menschen.

Wir beschäftigen uns also hier nur mit den Abbrüchen, die einen Bruch im bisherigen Ausbildungskontinuum darstellen (dysfunktionale Mobilität oder „unreflektierte vorzeitige Vertragslösung“ nach Schirmacher & Quante-Brandt, 2003).

2. Ursachenklärung für Abbruchsverhalten

Bei der Ursachenklärung als Grundlage für beraterische Hilfen stellen sich eine Reihe kritischer Fragen. Einigkeit besteht weitgehend darin, Ausbildungsabbruch als prozesshaftes multifaktorielles Geschehen zu betrachten (vgl. Ertelt, Meinderich & Seidel, 1999; Deuer & Ertelt, 2001, Casper, Mannhaupt & Ivankovic, 2001). Aber ein empirisch überprüftes Erklärungsmodell gibt es noch nicht, wenn auch in den letzten Jahren viel versprechende Ansätze dafür begonnen wurden. Die entscheidende Frage für eine wirksame Prävention ist, ob die nach einem Abbruch von den Betroffenen angegebenen oder bei den zuständigen Stellen registrierten Begründungen zum Zeitpunkt der Manifestation der vorzeitigen Vertragslösung auch wirklich handlungsbestimmend waren.

Diese Frage führte auch durch Anregung der Beratungspraxis zu einem Forschungsprojekt an der Universität Mannheim in Verbindung mit der Hochschule der BA, das seit nunmehr fünf Jahren Untersuchungen zur Abbruchsneigung von Auszubildenden zum Gegenstand hat (vgl. Ertelt, Meinderink & Seidel, 1999; BA (Hrsg.), ibv 22/01; Bendel-Burkhardt, 1999; Deuer, 1999; Sandritter, 1999). Dabei geht es nicht nur um die Beobachtung der Zeit nach der Einmündung in eine Ausbildungsstelle, sondern auch um den Berufswahlprozess im letzten Jahr der allgemein bildenden Schule.

Wesentliches Ergebnis der bisherigen Studien war die Entwicklung eines Indikators für die Abbruchsneigung.

In einer ersten Befragung von 650 Auszubildenden im Jahre 1999 (in Baden- Württemberg und Rheinlandpfalz) konnten interessante Zusammenhänge zwischen Abbruchsneigung und verschiedenen Lebensbereichen der Jugendlichen aufgezeigt werden (vgl. Deuer & Ertelt, 2001, S. 1423 f.).

In Bezug auf die Berufswahl stellte sich heraus, dass es nicht abbruchsgefährdeten Jugendlichen mehr als dreimal so oft als den Abbruchsgefährdeten gelungen war, ihre Ausbildung im Wunschberuf zu beginnen. Dagegen gaben die

Abbruchsgefährdeten mehr als dreimal so oft an, keine andere Wahl gehabt zu haben. Hinsichtlich des allgemein bildenden Schulabschlusses ergab sich, dass von zunehmendem Niveau nicht grundsätzlich auf geringere Abbruchneigung geschlossen werden kann. Wohl aber zeigten sich bei ehemaligen Hauptschülern Sorgen über das Bestehen der Abschlussprüfung, wenn sie ihre Leistungen vornehmlich in Mathematik subjektiv schlechter einschätzten.

Dem Berufsschulunterricht und den Hausaufgaben messen abbruchsgefährdete Auszubildende relativ geringe Bedeutung bei. Dieses Ergebnis erscheint deshalb alarmierend, weil die Leistungen besonders im beruflichen Hauptfach als zentraler Indikator zur Früherkennung von Ausbildungsproblemen betrachtet werden muss. Bei Desinteresse, unregelmäßigem Schulbesuch und unzureichender Bearbeitung von Hausaufgaben kann daher zunehmende Abbruchsneigung vermutet werden.

Eine Reihe empirischer Studien zeigte, dass der betrieblichen Situation entscheidenden Einfluss auf das Abbruchsverhalten von Auszubildenden zukommt. In der vorliegenden Untersuchung fühlten sich die abbruchsgefährdeten Jugendlichen hinsichtlich der „pädagogischen Betreuung“ deutlich benachteiligt. Sie hatten auch ein kritischeres Verhältnis zum Ausbilder. Obwohl sie die übrigen Sozialkontakte im Betrieb insgesamt als gut erfuhren, erreichten diese Bewertungen eine geringere Ausprägung als bei den nicht Abbruchsgefährdeten. Der fachlichen Gestaltung der Ausbildung kommt das größte Gewicht zu: Eine gute und differenzierte Ausbildungssituation reduziert die Abbruchsneigung. Bemerkenswert ist, dass die Beurteilung der Ausbildungsvergütung keinen statistischen Effekt ergab, auch abbruchsgefährdete Auszubildende bewerten diese neutral. Aber ein anderes Spezifikum der betrieblichen Ausbildungssituation stellte sich als überraschend einflussreich heraus. Nicht

abbruchsgefährdete Jugendliche waren doppelt so häufig in Betrieben beschäftigt, in denen ein Vorschlagswesen existiert, als abbruchsgefährdete. Es ist offenbar so, dass Auszubildende mit ihrer betrieblichen Situation dann zufrieden sind, wenn sie das Gefühl haben, fachlich mitsprechen und mitwirken zu können, besonders, wenn das Vorschlagswesen zu Beginn der Ausbildung differenziert erklärt wird.

Im Bereich der Interaktion von Abbruchsneigung und sozialem Umfeld zeigte sich die zentrale Rolle der Eltern. Bei Problemen mit ihnen steigt die Abbruchsgefährdung. Außerdem ist bei Auszubildenden, die noch im Elternhaus wohnen, die Abbruchsneigung geringer ausgeprägt als bei denen, die nur mit einem Elternteil oder mit Freundin/Freund zusammenleben.

Zwar bestätigte die Untersuchung die Tatsache, dass mit zunehmendem Alter der Jugendlichen der Einfluss der Peergroup zunimmt, doch zeigten die Ergebnisse keine entsprechende Abnahme des Einflusses der Eltern. So bleibt auch die Verantwortung für das Bestehen der Abschlussprüfung der Ausbildung den Eltern gegenüber bestehen. Oder anders ausgedrückt, diejenigen, bei denen nach eigenem Bekunden die Eltern einen Abbruch verhindern könnten, machen sich mehr Sorgen um einen angemessenen Ausbildungsabschluss.

Zusammenfassend muss gesagt werden, dass das hier beschriebene Maß für Abbruchsneigung nicht identisch ist mit den manifesten Ausbildungsabbrüchen. Die im Vergleich mit den tatsächlichen vorzeitigen Vertragslösungen niedrigere Abbruchsneigung lässt sich zum einen durch die unterschiedlichen Erhebungsmethoden erklären (vgl. Deuer & Ertelt, 2001, S. 1422; Deuer, 2003). Zum anderen aber zeigen die Differenzen auch, dass nicht jedem Abbruch ein längerer Entwicklungsprozess vorausgehen muss oder aber, dass nicht jede noch so starke Neigung zwangsläufig zu einer vorzeitigen Vertragslösung führt. Möglicherweise hat der hier beschriebene Indikator eine stärkere Verbindung zu dem Anteil der „dysfunktionalen“ oder „unreflektierten“ Abbrüche, also solchen mit hohem Gefahrenpotential für die weitere Erwerbsbiografie.

Zur genaueren Erforschung der Zusammenhänge zwischen gemessener Abbruchsneigung und vorzeitiger Lösung des Ausbildungsvertrags läuft gegenwärtig eine Längsschnittstudie an 594 Auszubildenden im Bereich des Einzelhandels (vgl. Deuer, 2003). Hierauf wird in den Ausführungen über präventive Maßnahmen Bezug genommen.

Wichtige Hinweise auf die Prognosevalidität des Indikators für Abbruchsneigung können die Ergebnisse einer aktuellen Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zur Lösung von Ausbildungsverträgen geben (vgl. Schöngen, 2003; BMBF 2003, S. 94 ff.). Darin werden mit Abstand (70 %, Mehrfachnennungen) an erster Stelle „betriebliche Gründe“ genannt, vor allem Konflikte mit Ausbilder bzw. Vorgesetzten, mangelnde Vermittlung der Ausbildungsinhalte, ungünstige Arbeitszeit, ausbildungsfremde Tätigkeiten und nicht näher spezifizierte Gründe. Betrachtet man jedoch alle „pädagogischen“ Ursachen zusammen (einschließlich Unterforderung und

Überforderung), so steht dieser Bereich weit an der Spitze aller betriebsbezogenen Begründungen.

An zweiter Stelle (46 %) folgen die „persönlichen Gründe“ (Gesundheit, familiäre Veränderungen, zumeist nicht näher beschrieben). Rund ein Drittel gaben berufs-wahlbezogene Begründungen, vor allem, dass der Ausbildungsberuf nicht Wunschberuf war oder dass man sich den gewählten Beruf anders vorgestellt hatte, als er sich in der Ausbildungsrealität darstellt.

Berufsschulische Gründe wurden relativ selten angegeben (19 %), sie bezogen sich auf mangelnde Vermittlung von Unterrichtsinhalten, Prüfungsangst (vor allem bei ehemaligen Hauptschülern) und seltener auf Konflikte mit Lehrern oder auf gesundheitliche Probleme.

Ebenfalls auf das Jahr 2001 bezogen, weisen Untersuchungen des Statistischen Bundesamtes (vgl. IAB, iw, in: ibv 21/2003; S. 61) als Hauptgründe für vorzeitige Beendigung der Lehre „Schwierigkeiten mit Vorgesetzten/Ausbildern“ und „Lehre entsprach nicht den Vorstellungen“ aus. Danach folgen „finanzielle Probleme“ und „anderer Ausbildungswunsch“. Probleme mit den Anforderungen oder der Gesundheit, private Gründe, erneuter Schulbesuch und Übergang in ein Arbeitsverhältnis spielen jeweils eine relativ geringe Rolle.

Insgesamt lässt sich durchaus konstatieren, dass sich die im Zusammenhang mit der Abbruchsneigung gemessenen Interaktionsfaktoren nicht wesentlich von den Begründungen in den zitierten Untersuchungen unterscheiden. Daraus könnte man den Schluss ziehen, die als Summenscore gemessene Abbruchsneigung habe eine relativ hohe prognostische Validität und könne somit ein wertvolles Instrument zur Früherkennung und wirksamen Prävention darstellen.

3. Maßnahmen zur Prävention von Ausbildungsabbrüchen

Im Folgenden sollen nur ausgewählte Aktionsfelder einer präventiven Berufsberatung im Hinblick auf die dysfunktionale vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen skizziert werden. (Einen sehr guten Überblick über bestehende Maßnahmen und Angebote der Berufsberatung der BA für Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und Ausbildungsvermittlung bietet das Sonderheft „Berufsberatung 2001/2002 – Aktivitäten, Ausbildungsstellenmarkt, Statistik“, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 2003).

Die berufsberaterischen Maßnahmen sollten sich sowohl auf die Berufswahl und die Berufseinmündung (erste Transition) als auch auf die Berufsausbildung selbst und die Vorbereitung auf den Übergang ins Erwerbsleben (zweite Transition) beziehen.

Bei der Vorbereitung auf die erste Transition erscheinen folgende Aspekte wichtig:

- Stärker als bislang müssen Maßnahmen und Medien der Berufsorientierung auch Statuskriterien und Konfliktfelder in der betrieblichen Ausbildung zum Gegenstand haben. Besonders wichtig sind dazu Berufspraktika und eine Verstärkung der Programme Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben (vgl. BMBF, Berufsbildungsbericht 2003, S. 173 f.), was auch das OECD-Gutachten zur Berufsberatung in Deutschland 2002 fordert (vgl. ibv 38/2002, S. 2681). Wichtig sind dabei die Kontakte zu Auszubildenden im Sinne eines „peer- counselling“.
- Die Berufsberatung sollte kritischer in Bezug auf die wissenschaftliche Grundlegung der Berufswahlhilfen werden, vor allem in bezug auf „Trait & Factor“-Ansätze und das normative Modell der rationalen Entscheidung. Erstere sind charakterisiert durch zwei - sicherlich heute weitgehend als obsolet zu bezeichnende - Annahmen, nämlich dass es möglich sei, Persönlichkeit und Beruf auf gleichen Dimensionen zu messen und dass beide Bereiche relativ konstant seien. Die rationale Entscheidung mit den normativen bzw. präskriptiven Vorstellungen individueller Berufsentscheidungen, haben den Blick verstellt auf die Bedeutung heuristischer bzw. inkrementeller Vorgehensweisen. Dabei ist es seit langem bekannt, dass die Aufforderung, der Berufswähler solle sich rational entscheiden sehr schnell zu einem „informationoverload“ und damit verbunden, zur Abnahme der individuellen Problemlösungskompetenz führen (vgl. Ertelt & Schulz, 1997, S. 223 ff.; Ertelt & Schulz, 2002, S. 233).
- Bei der Abklärung der beruflichen Eignung wäre noch sorgfältiger auf die Differenzierung in „Bewerbungseignung“, „Ausbildungseignung“, Betriebseignung“ und „Berufseignung in der Erwerbsarbeit“ zu achten. Es scheint, also würde in der Berufsberatung ein relativ abstrakter Berufsbegriff vorherrschen, der vornehmlich in berufskundlichen Schriften zum Leben erwacht.
- Verstärkt werden muss die Vermittlung von Fertigkeiten zur lebenslangen Berufswahlkompetenz, zur Einschätzung eigener Entwicklungspotenziale und zum lebenslangen Lernen (vgl. OECD, 2002, S. 2693).
- Eine wesentliche Aufgabe stellt sich der Berufsberatung im Bereich des Marketings. Vor allem geht es um den Aufbau eines positiven Images bei den Jugendlichen (Kommunikationspolitik) und um die Bereitstellung niederschwelliger Angebote bei Problemen (Distributionspolitik). Aus dieser Perspektive erscheint es geboten, von den angebotsorientierten Formen der Berufsorientierung in Schulen zu nachfrageorientierten überzugehen. Das setzt jedoch eine sorgfältige Erhebung der internen Lernbedingungen (Interesse, Vorwissen, Lernstil und vor allem Stand im individuellen Entscheidungsprozess) voraus.
- Eine besondere Aufgabe stellt sich der Berufsberatung in der frühzeitigen Diagnose sozialer Benachteiligungen und kulturspezifischer berufswahlrelevanter Besonderheiten. Damit lässt sich nur in einem engen Netzwerk mit den Lehrern, den Eltern und gegebenenfalls Sozialbetreuern erfolgreich umgehen.
- Dringend sollte die Berufsberatung ihre Dienstleistungen im Bereich Personalauswahl und Personaleinstellung, vornehmlich in kleinen und mittleren Unternehmen sowie im Handwerk ausweiten. Dazu gehört auch die Unterstützung

der Ratsuchenden bei Bewerbung und Vorstellung (advocating). Nur wenn die Bedürfnisse beider Seiten frühzeitig qualifiziert analysiert und abgeglichen werden, können Enttäuschungen vermieden werden.

Während der Berufsausbildung sind folgende Dienstleistungen der Berufsberatung zu verstärken.

- Systematische nachgehende Betreuung der Auszubildenden und der Ausbilder in den Betrieben (coaching, follow up).
- Entwicklung spezifischer und niederschwelliger Beratungs- und Informationsangebote. Dazu bedarf es einer Umgewichtung bisheriger Prioritäten bei Berufswahlvorbereitung und Realisierungshilfen. Aufbauend auf der Erkenntnis, dass sich eine Berufswahl erst in der Nachentscheidungsphase bewährt, sollte bei begrenzten Ressourcen der Berufsberatung die Berufsorientierung eingeschränkt und die Ausbildungsberatung intensiviert werden; im übrigen kann nur so die Beraterin/der Berater auf Dauer die Qualität der eigenen Beratung messen.
- Die Untersuchungsergebnisse zeigen die besondere Bedeutung der Berufsschule und des Fachlehrers für die Früherkennung von Ausbildungsabbrüchen. Dieses bietet der Berufsberatung die Chance zu speziellen, streng nachfrageorientierten Informationsveranstaltungen in der Berufsschule und enger Kooperation mit den Lehrern. Hierzu wären auch spezielle Fortbildungen für Lehrkräfte in Bezug auf Diagnose und Beratungsfertigkeiten anzubieten.
- Ausbau und intensive Arbeit in lokalen Netzwerken mit Berufsberatung, Kammern, Sozialämtern und Trägern ausbildungsbegleitender Hilfen wird auch international gefordert (unter anderem von der EU-Kommission in dem Memorandum über lebenslanges Lernen, Oktober 2000).
- Qualifiziertes Marketing der Berufsberatung im Sinne der Niederschwelligkeit von spezifischen Angeboten für Auszubildende mit Abbruchsabsicht oder Abbruchsneigung muss verstärkt werden.
- Finanzielle Hilfen und Schuldenberatung, besonders wenn Auszubildende nicht mehr bei den Eltern wohnen, sind wichtig. Doch wie bereits oben erwähnt, sind Auszubildende, die nicht mehr im Elternhaus leben, einer größeren Gefahr dysfunktionalen Ausbildungsabbruchs ausgesetzt. Aus dieser Sicht ist die Voraussetzung für Ausbildungsbeihilfe in Deutschland, dass man nicht mehr bei den Eltern wohnt, ein zweischneidiges Schwert.

4. Literaturverzeichnis

- Bendel-Burkhardt, I.: Früherkennung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen – Soziales Umfeld. Unveröffentlichte Diplomarbeit an der Universität Mannheim 1999.
- BMBF-Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2003, Bonn
- Bundesanstalt für Arbeit (2003): Berufsberatung 2001/2002 – Aktivitäten, Ausbildungsstellenmarkt, Statistik, in: Amtliche Nachrichten der BA, Nürnberg, April 2003-11-12
- Casper, Th., Mannhaupt, G., Ivankovic, P. (2001): Ausbildungsabbruch, in: BA (Hrsg.), Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), 46/01, 3523 – 3530
- Deuer, E. (2003): Abbruchsneigung erkennen – Ausbildungsabbrüche verhindern, in diesem Band
- Deuer, E., Ertelt, B.-J. (2001): Früherkennung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen, in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv), 22/01, 1417 – 1432
- Deuer, E.: Früherkennung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen – unter besonderer Beleuchtung des betrieblichen Umfelds. Unveröffentlichte Diplomarbeit an der Universität Mannheim 1999
- Ertelt, B.-J./Meinderink, J.-H./Seidel, G.: Früherkennung potenzieller Ausbildungsabbrecher. Kurzfassung einer kasuistischen Pilotstudie der Berufsberatung zur Früherkennung vorzeitiger Lösung von Ausbildungsverträgen. In: Information für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit 32 (1999) 16: 1287 – 1289
- Ertelt, B.-J., Schulz, W.E (1997): Beratung in Bildung und Beruf, Leonberg (Rosenberger)
- Ertelt, B.-J., Schulz, W.E. (2002): Handbuch Beratungskompetenz, Leonberg (Rosenberger)
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)/iw (2003), Ausbildungsabbruch, in: ibv 21/2003, 61
- OECD-Gutachten zur Berufsberatung – Deutschland, ibv 38/2002
- Sandritter, J.: Früherkennung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen - Schulisches Umfeld. Unveröffentlichte Diplomarbeit an der Universität Mannheim 1999
- Schirmacher, A., Quante-Brandt, E. (2003): „Ausbildung – Bleib dran“ – ein Netzwerk zur Prävention von vorzeitigen Vertragslösungen und zur Intervention bei Ausbildungskonflikten im Lande Bremen, Panorama, 5/2003
- Schöngen, K. (2003): Lösung von Ausbildungsverträgen – schon Ausbildungsabbruch?, Panorama, 5/2003