

Vertragslösungen zwischen „Mein Chef hat mich dann aber schon vorher gekündigt, weil ich so lange krank war.“ und „Ich habe gekündigt, weil ich mich mit einer Person da nicht vertragen habe.“ – Eine Betrachtung aus der Perspektive Jugendlicher

Philipp Struck

Jahrestagung der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik 2019 in Graz – 26.09.2019
Session 5 / Slot 2 – Herausforderungen von Auszubildenden

Thematischer Einstieg

(Frey und Ertelt, 2013; BMBF, 2018; BMBF 2019; Peyer, 2018)

- Verschiedene Arten von Ausbildungsvertragslösungen: „Echte Abbrecher*innen“, wenn nach der Vertragslösung keine neue Berufsausbildung aufgenommen wird
- Vorzeitige Vertragslösung stellt ein erhöhtes Risiko für einen nicht gelingenden Wiedereinstieg und später ohne Ausbildungsabschluss zu bleiben
- Ca. 1/3 der Vertragslösungen erfolgen in der Probezeit; ein weiteres 1/3 im 1. Lehrjahr
- Im Jahr 2017 bundesweit 145.998 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, Vertragslösungsquote 25,8% (in 2016) und 25,7% (in 2017)
- In etwa der Hälfte der Fälle bedeutet eine Vertragslösung keinen Abbruch der Ausbildung -> Fortführung in einem anderen Betrieb oder Ausbildungsberuf
- Angebots-Nachfrage-Relation:
Vermeintlich lösen junge Menschen bei einem größeren Angebot an Ausbildungsstellen („guter Marktlage“) eher den Ausbildungsvertrag und wechseln in ein anderes Ausbildungsverhältnis
- Mehr Vertragslösungen in kleineren Unternehmen

Thematischer Einstieg

(Frey und Ertelt, 2013; BMBF, 2018)

- Die Vertragslösungsquote fällt umso höher aus, je niedriger der allgemeinbildende Schulabschluss der Auszubildenden ist:
 - ohne Hauptschulabschluss: 38,7%
 - mit Hauptschulabschluss: 38,2%
 - mit Realschulabschluss: 23,3%
 - mit Studienberechtigung: 15,0%
- Aufgrund des hohen Anteils von Vertragslösungen unterstützt die Bundesregierung Projekte zur Berufsorientierung (wie u.a. das Berufsorientierungsprogramm)

Übergeordnete Fragestellung:

- **Warum brechen derart viele Jugendliche ihre Ausbildungen ab?**
- **Was können wir präventiv gegen Ausbildungsabbrüche tun?**

Indikatoren und Gründe für Ausbildungsabbrüche

(Frey und Ertelt, 2013; Quante-Brandt, 2005; Rohrbach-Schmidt & Uhly, 2015; BMBF, 2018; Peyer, 2018)

- **Berufsschulische Gründe** (u.a. zu viel Unterrichtsstoff bei zu wenig Zeit, Prüfungsangst)
- **Betriebliche Gründe** (u.a. mangelnde Ausbildungsqualität, zahlreiche Überstunden, ungünstige Arbeitsbedingungen)
- **Mangelnde Professionalisierung** in der betrieblichen Ausbildung (u.a. Konflikte mit Ausbildern und Vorgesetzten, mangelnde Anleitung durch Ausbilder -> Überforderung; häufiger in kleineren Betrieben, Ausbilder sind auch Inhaber und Geschäftsführer -> weniger Zeit für Ausbildungstätigkeit)
- **Mangelnde Kompetenzen und Ausbildungsreife** der Auszubildenden (u.a. mangelnde schulische Basiskenntnisse und Schlüsselkompetenzen)
- **Berufswahlbezogene Gründe** (u.a. falsche Berufsvorstellungen und Erwartungen)
- **Persönliche und geschlechtsspezifische Gründe** (u.a. Schwierigkeiten im sozialen Umfeld, gesundheitliche Probleme, Suchtverhalten, Kriminalität)

Das Projekt

- Evaluierung des Programms der Bundesregierung zur „Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten – Berufsorientierungsprogramm“ in der 7. und 8. Klasse: Potenzialanalyse & Werkstatttage
- 2013 – 2017
- Beobachtungen während des Programms, quantitative und qualitative Umfragen bei jungen Teilnehmern und Umfragen auf verschiedenen Ebenen der beteiligten Personengruppen (z. B. Eltern, Lehrer*innen und Erzieher*innen)
- Abschlussbericht „Berufswahlkompetenz und ihre Förderung – Evaluation des Berufsorientierungsprogramms BOP“ ist 2018 in der Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“ des Bundesinstitut für Berufsbildung erschienen



© BMBF



© BMBF

Untersuchungsdesign des Teilprojekts

(Struck, 2017)

Methode

Qualitative Studie mit
Leitfadengestützten Interviews

Datensatz:

174 Schüler*innen aus zehn verschiedenen Standorten aus ganz Deutschland von
Förder-, Haupt- und Realschulen (ab Klasse 7) -> 4 Vertragslösungen

Längsschnittdatensatz mit 4 Erhebungen



Leibniz
Universität
Hannover

qualiNETZ
Beratung und Forschung GmbH

INTERVAL

Sonderbericht Nr. 3

**Zwischen „Da kam so raus, dass ich
handwerklich sehr begabt bin.“ und „Ich wollte
noch ein bisschen Schule genießen.“**

Evaluation des BMBF-Programms zur
„Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und
vergleichbaren Berufsbildungsstätten“

Rostock, Stand 01. September 2017

Argument: „**Unzufriedenheit mit dem Chef und Krankheit**“

(Struck, 2017)

Patrick, 16 Jahre alt, Hauptschulabschluss, Ausbildung zum Metallbauer

„Mein Chef war nicht so unbedingt der Wahre und wenn es nicht so viel Spaß macht, ich wollte dann lieber was anderes machen.“ Und: „Der Chef hat immer ziemlich viel von einem abverlangt. Das man viel von mir abverlangt, das kenne ich schon von daheim, vom Hof und so, aber er hat den Bogen immer weit überspannt, mit sonst was für Arbeiten. Zum Beispiel in den Ferien arbeiten, sollte ich zwei Wochen arbeiten, wenn ich eigentlich noch Sommerferien hätte. Und Überstunden, Pausen waren meisten nur 10 – 15 Minuten, das war schon ziemlich hart.“

Arbeitsbedingungen waren „ziemlich hardcore, weil, ich war mit meinem Chef alleine unterwegs. Jeden Tag, weil, es war ein Einmannbetrieb. Die Arbeitszeiten, ich habe viele Überstunden gemacht und ich habe pro Monat zwei Samstage gearbeitet und teilweise öfter und das macht man körperlich nicht lange mit.“

Argument: „**Unzufriedenheit mit dem Chef und Krankheit**“

(Struck, 2017)

Patrick, 16 Jahre alt, Hauptschulabschluss, Ausbildung zum Metallbauer

„Ich war ziemlich lange krank, das war so eine Art Nervenzusammenbruch und das war wahrscheinlich der Fehler meinerseits. Sonst würde mir nichts einfallen, was ich falsch gemacht habe.“

„Mit dem Gedanken habe ich schon sehr lange gespielt und dann war ich halt krank und da habe ich gedacht: Ich will von dem Betrieb sowieso weg, dann überstehe ich jetzt noch die Probezeit, für mich selber, dass ich sagen kann, ich habe die Probezeit überstanden und dann die Kündigung einreichen oder so was. Mein Chef hat mich dann aber schon vorher gekündigt, weil ich so lange krank war.“

Argument: „**Arbeitsunfall**“

(Struck, 2017)

Altin, 17 Jahre alt, Hauptschulabschluss, Ausbildung zum Metallbauer

„Meinen Chef hat es genervt, dass ich krank war bzw. ich hatte einen Arbeitsunfall, [...] in der Probezeit noch. Mir ist eine Bohrmaschine runtergefallen, durch die Hand und das musste natürlich auch genäht werden. Die Narben mussten so zwei Wochen dran bleiben, und da konnte ich dann auch nicht arbeiten.“

„Ich habe die ersten drei Wochen gut mitgearbeitet, danach ist eine Bohrmaschine durch meine Hand gefallen und kurz bevor ich wieder arbeiten konnte, ist ein Brief gekommen, dass ich gekündigt bin.“

„Das war einmal der Unfall und einmal wurden mir noch die Weisheitszähne gezogen, da konnte ich halt eine Woche nicht. Für die Weisheitszähne konnte ich auch nichts, ich konnte mit den Schmerzen nicht in die Arbeit gehen.“

Argument: „**Konflikt mit Kolleg*in**“

(Struck, 2017)

Mandy, 16 Jahre alt, Hauptschulabschluss, Ausbildung zur Frisörin

„Ich habe gekündigt, weil ich mich mit einer Person da nicht vertragen habe. Mir wurde es da alles zu viel, ich musste alles machen und diese Person hat gar nichts gemacht, obwohl sie im gleichen Lehrjahr wie ich war. Ich habe auch mit der Chefin geredet und dann habe ich gekündigt.“

Argument: „Langweilige Tätigkeit“

(Struck, 2017)

Jacob, 16 Jahre alt, Realschulabschluss, Ausbildung zum Bankkaufmann

„Ich habe in den drei Monaten gelernt, was ich in den nächsten Jahren hätte machen müssen. Und da habe ich mir gesagt, dass das nicht das Richtige ist. Es war einfach ein bisschen langweilig. Das ist kein Job, den ich die nächsten Jahre machen möchte. Ich habe mit meinen Eltern gesprochen und die waren auch zunächst irritiert, standen aber hinter mir. Auch der Betrieb hat gut reagiert. Ich habe zunächst in der Hauptfiliale gearbeitet und habe da schon gemerkt, dass das nichts für mich ist. Dann kam der Filialwechsel, den ich als Auszubildender machen muss und da habe ich gesagt, ich lasse es lieber. Ich kam mit den Sachen, die ich machen musste gut zurecht und die Kollegen haben mir auch geholfen. Daran lag es nicht, es lag nur an mir. Im Praktikum hat es mir auch noch gefallen.“

Einordnung der vorliegenden Ergebnisse

Aus der Arbeit von Frey und Ertelt (2013) können die folgenden Gründe bestätigt werden:

- **Betriebliche Gründe**
- **Mangelnde Professionalisierung in der betrieblichen Ausbildung**
- **Berufswahlbezogene Gründe**
- **Persönliche Gründe**

Des Weiteren ist festzuhalten:

- Vielseitigkeit von Ausbildungsabbrüchen
- Unterschiedliches Verständnis des Abbruchs im Sinne eines „persönlichen Scheiterns“
- Ein-Mann-Betrieb – billige Arbeitskraft? -> Abbruch nachvollziehbar?! Oder Risiko nicht erkannt?
- Krankheit -> Anforderungen zu hoch?
- Kurzfristig getroffene Ausbildungsplatzwahl, Berufe waren „zweite Wahl“ -> erhöhtes Risiko?
- Zusammenhänge zwischen Interesse, Neigung und Potential

Präventionsmöglichkeiten von Ausbildungsabbrüchen

(Frey und Ertelt, 2013)

- Präventive Maßnahmen im Zuge der Berufsorientierung (u.a. Berufsberatung, Praktika)
- Verbesserung der betrieblichen Ausbildungsbedingungen (u.a. externe Beratungsdienstleistungen, Qualitätsmanagement, Ausbildung des Ausbildungspersonals, Konfliktberatung)
- Berufseinstiegsbegleitung (u.a. Betreuung der Jugendlichen auch nach Eintritt in die Berufsausbildung, individuelles Coaching)
- Förderung der Kompetenzentwicklung (u.a. stärkere Fokussierung der Kompetenzförderung, Förderung von Bewältigungsressourcen, Konfliktmanagement)

Schlussfolgerungen

(Frey und Ertelt, 2013; Peyer, 2018)

- Regelmäßiger Austausch aller Personenkreise zum richtigen Erkennen von Abbruchtendenzen und um Aufzeigen von Hilfeleistungen -> Abbruchneigung wird häufig nur an einem Lernort geäußert
- Institutionalisierten Lernortkooperation mit berufsorientierter Beratung
- Einsatz moderner Diagnostik-Instrumente:
 - Messung von Berufswahlkompetenz (Ratschinski, 2014)
 - Diagnose von Ausbildungsabbrüchen, z.B. mit dem Instrument smK72 (Balzer & Frey, 2005; Frey & Balzer, 2011)
 - Messung von Ausbildungsqualität (Klotz, Rausch, Geigle & Seifried, 2017)
- Verbesserte Unterstützungsangebote für die Unternehmen bzw. verzahnende Präventionskonzepte, die Auszubildende und Betriebe in den Blick nehmen
- Einseitige Maßnahmen zur Vermeidung von vorzeitigen Vertragslösungen sind ungenügend

Fragen für die Diskussion

- Was sind Ihre Erfahrungen/Kenntnisse, warum junge Menschen ihre Berufsausbildung abbrechen/lösen?
- Welche Maßnahmen scheinen Ihrer Meinung nach geeignet, um Ausbildungsabbrüche zu verhindern?
- Welche Institutionen sollten bezüglich der Prävention „stärker in die Pflicht genommen“ werden?
- Was könnten zukünftige Aufgaben für Arbeitgeber sein?

***Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit***

Kontakt

philipp.struck@uni-rostock.de

Literatur

- Balzer, L. & Frey, A. (2005): Der Beurteilungsbogen smK. Ein Messverfahren für die Diagnose von sozialen und methodischen Fähigkeitskonzepten. In A. Frey, R. S. Jäger, U. Renold (Hrsg.): Kompetenzdiagnostik – Theorien und Methoden zur Erfassung und Bewertung von beruflichen Kompetenzen. Landau: Verlag Empirische Pädagogik, S. 31-56.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2018): Berufsbildungsbericht 2018. Bonn, 2018.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2019): Berufsbildungsbericht 2019. Bonn, 2019.
- Frey, A. & Balzer, L. (2011): Die Reihe smK72+ zur Diagnose von überfachlichen Kompetenzen und Ausbildungsabbruchsrissen in der beruflichen Grundbildung. Mannheim: HdBA.
- Frey, A. & Ertelt, B.-J. (2013): Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der beruflichen Ausbildung. In A. Frey, U. Lissmann & B. Schwarz (Hrsg.), Handbuch Berufspädagogische Diagnostik (S. 441-476). Weinheim: Beltz.
- Klotz, V. K., Rausch, A., Geigle, S. & Seifried, J. (2017): Ausbildungsqualität – Theoretische Modellierung und Analyse ausgewählter Befragungsinstrumente. In bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Profil 5: Entwicklung, Evaluation und Qualitätsmanagement von beruflichem Lehren und Lernen. Digitale Festschrift für HERMANN G. EBNER, hrsg. v. Matthäus, S./ Aprea, C./lfenthaler, D./Seifried, J., 1-16. Online: http://www.bwpat.de/profil5/klotz_etal_profil5.pdf (23-05-2017).
- Peyer, V. (2018). Vorzeitige Vertragslösungen in den neuen Bundesländern – Besonderheiten und Determinanten der Vertragslösungsursachen. In R.W. Jahn, A. Dietrich, M. Niethammer & A. Seltrecht (Hrsg.): Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung in den ostdeutschen Bundesländern. Befunde und Problemlagen aus berufs- und wirtschaftspädagogischer Perspektive. Bielefeld: wbv, S. 173-190.
- Quante-Brandt, E. (2005). Ausbildung gestalten – Ausbildungsabbrüche vermeiden – Sozialkompetenz entwickeln. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 6, 36–39.
- Ratschinski, G. (2014): Berufswahlbereitschaft und -fähigkeit als Metakompetenz aus Identität, Adaptabilität und Resilienz. Eine neue Konzeptualisierung der Zielgröße von Berufsorientierungsmaßnahmen. In bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online, 27, 1-29. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe27/ratschinski_bwpat27.pdf (21-12-2014).
- Ratschinski, G., Sommer, J., Eckhardt, C., & Struck, P. (2018): Berufswahlkompetenz und ihre Förderung – Evaluation des Berufsorientierungsprogramms BOP. In Rohdesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berichte zur Beruflichen Bildung. Bonn.
- Rohrbach-Schmidt, D. & Uhly, A. (2015). Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 67, 105–135.
- Struck, P. (2017): Zwischen „Da kam so raus, dass ich handwerklich sehr begabt bin.“ und „Ich wollte noch ein bisschen Schule genießen.“ Evaluation des BMBF-Programms zur „Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten“. Sonderbericht Nr. 3. Rostock. Verfügbar unter: www.berufsorientierungsprogramm.de/files/BOP_SonderberichtNr3_Qualitative%20Interviews.pdf (13.10.2017).