



OTTO VON GUERICKE
UNIVERSITÄT
MAGDEBURG

HW

FAKULTÄT FÜR
HUMANWISSENSCHAFTEN

Handlungsansätze zur Prävention und Intervention von Ausbildungs- abbrüchen unter dem Aspekt wachsender Heterogenität

Christin Weidemeier M. Sc.

IBBP-Arbeitsbericht Nr. 83

Februar 2014

ISSN 1437-8493



Gefördert vom
 Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

Arbeitsberichte des Instituts für Berufs- und Betriebspädagogik

Herausgeber:

Institut für Berufs- und Betriebspädagogik (IBBP)
der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
Prof.'en Dr. Frank Bünning, Dr. Michael Dick, Dr. Dietmar Frommberger,
Dr. Klaus Jenewein

Anschrift:

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
Fakultät für Geistes-, Sozial- und Erziehungswissenschaften
Institut für Berufs- und Betriebspädagogik (IBBP)
Zschokkestr. 32
D-39104 Magdeburg

Tel.: +49 391 6756623

Fax: +49 391 6716550

Email: ibbp@ovgu.de

ISSN 1437-8493

Der vorliegende Arbeitsbericht wurde erstellt im Rahmen des Modellversuchsförderschwerpunkts

„Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“

(www.bibb.de/heterogenitaet)

Handlungsansätze zur Prävention und Intervention von Ausbildungs- abbrüchen unter dem Aspekt wachsender Heterogenität

Christin Weidemeier

IBBP-Arbeitsbericht Nr. 83

Februar 2014

ISSN 1437-8493

Inhalt

| | |
|--|-----------|
| Vorbemerkung | 5 |
| 1 Problemstellung | 6 |
| 2 Die Herausforderung Heterogenität | 7 |
| 2.1 Heterogenitätsmerkmale in der beruflichen Bildung..... | 7 |
| 2.2 Umgangsweisen mit Heterogenität | 11 |
| 3 Die Problematik Ausbildungsabbruch | 13 |
| 3.1 Gründe für Ausbildungsabbrüche | 16 |
| 3.2 Folgen von Ausbildungsabbrüchen | 18 |
| 4 Handlungsansätze | 19 |
| 4.1 Handlungsansätze zur Prävention | 19 |
| 4.1.1 Berufsorientierung und Berufsberatung | 19 |
| 4.1.2 Berufsvorbereitung | 21 |
| 4.1.3 Berufseinstiegsbegleitung | 23 |
| 4.1.4 Externes Ausbildungsmanagement | 24 |
| 4.1.5 Berufsausbildungsbeihilfe | 27 |
| 4.2 Handlungsansätze zur Intervention..... | 28 |
| 4.2.1 Gespräche im Ausbildungsverlauf | 28 |
| 4.2.2 Ausbildungsberatung..... | 29 |
| 4.2.3 Ausbildungsbegleitende Hilfen..... | 31 |
| 4.2.4 Ausbildungsbegleiter des Senior Experten Service | 32 |
| 4.2.5 Zusatzqualifikationen..... | 33 |
| 5 Methodik | 34 |
| 5.1 Forschungs- bzw. Erkenntnisinteresse | 34 |
| 5.2 Erhebungsmethodik | 35 |
| 5.3 Untersuchungsaufbau und Untersuchungsablauf | 36 |
| 6 Ergebnisse | 38 |
| 7 Diskussion und Perspektiven | 41 |
| Literaturverzeichnis | 42 |
| Anhang | 48 |
| Die Reihe Arbeitsberichte des IBBP..... | 48 |

Vorbemerkung

Zu viele Ausbildungsverhältnisse werden in Deutschland bereits innerhalb des ersten halben Jahres gelöst, was weitreichende Konsequenzen für alle Beteiligten mit sich bringt. Zum einen bedeutet ein Abbruch für die betroffenen Jugendlichen einen erheblichen Verlust an Zeit und persönlichem Entwicklungspotential, da über 30 Prozent der Abbrecher/-innen keine weitere Ausbildung anstreben. Zum anderen verlieren die Betriebe wirtschaftliche Ressourcen, da ihnen dringend benötigte Fachkräfte verloren gehen, die gerade in der Zeit demografischen Wandels dringend gebraucht werden. Gravierender ist, dass sich Betriebe auf Grund solcher Erfahrungen aus der Ausbildung zurückziehen und vor allem kleine Unternehmen und das Handwerk einen massiven Mangel an gut ausgebildetem Nachwuchs beklagen.

Hinterfragt man die Ursachen von Ausbildungsabbrüchen, ergibt sich ein kontroverses Bild: Aus Sicht der Jugendlichen sind Gründe fast ausschließlich betriebsintern, an erster Stelle werden Konflikte mit Ausbildern/Ausbilderinnen oder Kollegen/Kolleginnen benannt. Dem steht entgegen, dass vom betrieblichen Ausbildungspersonal fast ausschließlich Fehlverhalten der Jugendlichen als wichtigster Grund angegeben wird, wenn es zu Vertragslösungen kommt. Probleme in der Berufsschule spielen eine untergeordnete Rolle. Bedenklich ist, dass von der Mehrzahl der Ausbilder/-innen und der Auszubildenden bei späterer rückwirkender Betrachtung der Abbruch als vermeidbar eingeschätzt wird.

Da es bislang kaum exakte Informationen über echte Abbrecher/-innen gab, hat die Autorin diese Problematik aufgegriffen. Ihre Forschung zum Thema „Handlungsansätze zur Prävention und Intervention von Ausbildungsabbrüchen unter dem Aspekt wachsender Heterogenität aus der Perspektive von KMU im Bereich der Metalltechnik“ hat sie im Rahmen einer Masterarbeit durchgeführt, die vom Modellversuch „Ausbildungs-Navigator“ der Entwicklungsgesellschaft Energiepark Lausitz GmbH unterstützt worden ist. Hier werden im Rahmen des BIBB-Modellversuchsförderschwerpunktes „Neue Wege in die Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ praxisorientierte Lösungsansätze zur Erschließung nicht genutzter Potentiale junger Menschen entwickelt und erprobt. Gleichzeitig wird die regionale Unterstützungsstruktur gestärkt, die vor allem ausbildungswilligen Betrieben hilft, Probleme in der Ausbildung professioneller zu lösen, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden.

Die Autorin legt mit ihren Untersuchungsergebnissen einen Beitrag zum Forschungsstand über Abbrecher/-innen vor und geht auf die Problematik ein, dass jugendliche Ausbildungsabbrecher/-innen, die keine weiteren Ausbildungschancen wahrnehmen, nicht von denen unterschieden werden, die ihren Ausbildungsplatz wechseln und ihre Ausbildung mit einem anderen Berufsziel oder in einem anderen Betrieb fortsetzen. Das Fazit ihrer Untersuchungen zeigt, dass weitere Forschung darauf abzielen muss, das brisante Thema aufzugreifen, die „wirklichen“ Abbrecher/-innen herauszufiltern und zielgerecht zu unterstützen. Hierzu fehlt es an Untersuchungen zu Motiven, Bildungs- und Lebensentwürfen und zum Verbleib von Betroffenen. Die Arbeit leistet damit einen Beitrag zur weiteren Entwicklung geeigneter Präventionsprogramme zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen.

1 Problemstellung

Deutschland droht in Zukunft ein gravierender Fachkräftemangel, sprich eine Knappheit an „Personen mit mindestens einer abgeschlossenen Berufsausbildung“ [BA 2011d, S. 3]. Eine Ursache dafür ist der sich vollziehende demografische Wandel. Dieser besteht in einer Schrumpfung und gleichzeitigen Alterung der deutschen Bevölkerung aufgrund der stetig sinkenden Geburtenraten in Verbindung mit der steigenden Lebenserwartung. Die Bevölkerungsentwicklung geht deshalb aus arbeitsmarktpolitischer Sicht mit einer Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials einher. [vgl. BMBF 2009b, S. 7] Aus diesem Grund reichen die verfügbaren Arbeitskräfte künftig nicht mehr aus, um den Arbeitskräftebedarf zu decken. [vgl. Kettner, A. 2011, S. 1] Hinzu kommt die erwartete Unzulänglichkeit der „Qualifikationsprofile bzw. Qualifikationspotenziale betriebsinterner und -externer Arbeitskräfte“ [ebd.] hinsichtlich der Anforderungsprofile der Arbeitsplätze. Das Fehlen der formalen Qualifikationen und der Soft Skills, die von den Betrieben gefordert werden, führt dazu, dass sich der allseits konstatierte Arbeitskräftemangel zu einem Fachkräftemangel ausweitet. [vgl. ebd.] Begründet wird der drohende Fachkräftemangel somit auch auf der Bildungsebene und zwar mit der vorherrschenden Bildungsstagnation. Durch diese bleibt das „qualifikationsspezifische Arbeitskräfteangebot“ [Dedering, H./Schweres, M. 2009, S. 11] nahezu unverändert. Da es jedoch künftig entscheidend ist, dass Deutschland innovativ und technisch fortschrittlich ist, um im weltweiten Wettbewerb Schritt halten zu können, steigen die Leistungs- und Qualifikationsanforderungen der Betriebe an ihre Arbeitskräfte. [vgl. BMBF 2009b, S. 7 und S. 21] Somit verschlechtern sich die Arbeitsmarktperspektiven für Geringqualifizierte und Personen ohne Berufsabschluss und es bedarf einer Bildungsexpansion, d. h. einer Abnahme des Anteils an ungelerten Kräften und einer Zunahme des Anteils an beruflich qualifizierten Arbeitskräften. Andernfalls ist es kaum möglich, dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken und die künftige Nachfrage bedienen zu können. [vgl. Dedering, H./Schweres, M. 2009, S. 11]

Für die Zukunft ist es im Kontext eines sich ankündigenden Fachkräftemangels folglich wichtiger denn je, die Bildungsbeteiligung zu erhöhen und demzufolge (unter anderem) so viele Jugendliche wie möglich für eine Ausbildung im dualen System zu gewinnen. Derzeit werden in Deutschland allerdings noch nicht alle verfügbaren Potenziale genutzt und es ergibt sich dadurch eine groteske Situation auf dem Ausbildungsmarkt: Für viele Jugendliche ist es problematisch, einen Ausbildungsplatz zu finden und nach der Schule nahtlos in eine Berufsausbildung überzugehen. Gleichzeitig ist es auch für die Betriebe mitunter nicht möglich, all ihre Ausbildungsstellen wunschgemäß zu besetzen. [vgl. BMBF 2012b, S. 10] Als Grund wird oftmals angeführt, dass die Bewerber/-innen den von den Betrieben gestellten Anforderungen nicht gerecht werden und somit für die Ausbildung ungeeignet seien. Ungeachtet des Fachkräftemangels bleiben die Stellen schließlich eher unbesetzt, als dass ‚unzureichend geeignete‘ Jugendliche eingestellt werden. [vgl. BMBF 2009b, S. 8] In Zeiten eines künftig erhöhten Fachkräftebedarfs ist hier ein Umdenken seitens der Betriebe erforderlich. Um den Fachkräftenachwuchs in Deutschland sicherstellen zu können, müssen alle verfügbaren Bewerber/-innenpotenziale ausgeschöpft und die Bildungschancen für alle Jugendlichen gestärkt werden. In der Konsequenz bedeutet dies, dass die Betriebe auch in der Vergangenheit als ungeeignet eingestufte Bewerber/-innen berücksichtigen und einstellen sollten. [vgl. SALSS 2009, S. 4] Wagen die ausbildenden Betriebe diesen Weg, so erhöht sich dadurch in den Betrieben und in den Berufsschulen die Heterogenität der Jugendlichen zwangsläufig. [vgl. ebd., S. 45] Diese Heterogenität gilt es nun als Herausforderung und zugleich als Chance zu verstehen, welche es zu nutzen lohnt, um einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten.

Ein nächster Schritt besteht nun darin, diese heterogene Gruppe an Auszubildenden auch zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu führen. Mit 143.242 vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen liegt die Lösungsquote (Stand 2010) mit 23% aber sehr hoch. [vgl. BMBF 2012b, S. 35] Dass hier offensichtlich Handlungsbedarf besteht, wird auch von der BA¹ identifiziert und dementsprechend in ihrer Publikation ‚Perspektive 2025 – Fachkräfte für Deutschland‘ das Handlungsfeld „Ausbildungsabbrecher reduzieren“ [BA 2011d, S. 12] definiert. Schätzungen zufolge ist bei einer Senkung der Abbruchquote um 10% bzw. 50% ein Fachkräftezuwachs von 0,1 Mio. bzw. 0,3 Mio. zu erreichen. [vgl. ebd., S. 23] Demzufolge sind Maßnahmen zur Prävention von Ausbildungsabbrüchen und zur Intervention bei drohenden Ausbildungsabbrüchen auch im Kontext der wachsenden Heterogenität und des drohenden Fachkräftemangels von besonderer Bedeutung.

2 Die Herausforderung Heterogenität

Heterogenität bedeutet gemäß der Wortherkunft „Verschiedenartigkeit, Ungleichartigkeit, verschiedenartige Zusammensetzung“ [Wahrig, G. 1994, S. 779]. Grundsätzlich stellt Heterogenität immer das „neutrale Ergebnis eines Vergleichs verschiedener Dinge [...] bezogen auf ein Kriterium“ [Wenning, N. 2007, S. 23] dar, sodass die Bezeichnung nicht auf nur ein einzelnes Element einer Menge angewandt werden kann. Wird eine Menge als heterogen bezeichnet, ist es daher unerlässlich anzuführen, auf welches, für die Untersuchung relevantes, Kriterium diese Einschätzung zutreffend ist. [vgl. ebd.] Bei der Thematisierung von Heterogenität in der pädagogischen Diskussion stehen vor allem sogenannte lernrelevante Merkmale, sprich die Verschiedenheit der Lernenden in einer Lerngruppe in Bezug auf deren anthropogenen Voraussetzungen, sozio-kulturellen Voraussetzungen oder die erworbenen Kompetenzen im Fokus der Betrachtungen. [vgl. Rebel, K. 2011, S. 15] Gegenwärtig wird Heterogenität in der (beruflichen) Bildung jedoch nicht durch einheitlich festgelegte Merkmale charakterisiert. So lassen sich in der Literatur diverse Auflistungen finden, welche in der Regel beliebig erweiterbar sind. Somit unterliegen Heterogenitätsuntersuchungen einer hohen Komplexität und es ist nicht möglich, alle nur denkbaren Heterogenitätsmerkmale im Rahmen einer Untersuchung zu berücksichtigen. Daher ist es umso wichtiger, in der Praxis ein Bewusstsein dafür zu entwickeln, welche Merkmale für das jeweilige Erkenntnisinteresse von Bedeutung sind.

2.1 Heterogenitätsmerkmale in der beruflichen Bildung

Sowohl der entsprechend des BBiG² geltende Ausbildungs- als auch der Erziehungsauftrag des Ausbildungspersonals sollen in Bezug auf *jede/-n* Auszubildende/-n erfolgreich erfüllt werden, um eine Gesellschaft mit einem flexiblen Arbeitsmarkt gestalten zu können, der für die Zukunft gerüstet ist. [vgl. BBiG 2007, S. 4]. Die Herausforderung besteht für die Ausbilder/-innen nun darin, dass alle durch Rahmenlehrpläne und Ausbildungsrahmenpläne standardisiert vorgegebenen Lernziele trotz unterschiedlicher Gegebenheiten und Voraussetzungen von ausnahmslos allen Auszubildenden adäquat erreicht werden sollen. In einem durch BIBB/BMBF in Auftrag gegebenen Gutachten „Bildungskonzepte für heterogene Gruppen – Situationsanalyse und Handlungsbedarf“ sind für die Berufsbildung relevante Heterogenitätsmerkmale resümierend zusammengestellt (Abbildung 1).

¹ BA = Bundesagentur für Arbeit

² BBiG = Berufsbildungsgesetz



Abbildung 1: Heterogenitätsmerkmale in der beruflichen Bildung³ (Jablonka/Westhoff 2013, S. 2)

Es ist nicht unüblich, dass die Lehrpersonen in Berufsschule und Ausbildungsbetrieb Schülern und Schülerinnen begegnen, welche unterschiedliche formal zertifizierte Schulabschlüsse, sprich eine variiierende **schulische Vorbildung** aufgrund des komplexen Bildungssystems Deutschlands vorweisen. Ggf. sind in einer Lerngruppe zudem Auszubildende, die bereits eine **berufliche Vorbildung** in Form einer berufsvorbereitenden Qualifizierung oder einer beruflichen Grundbildung im Übergangssystem absolviert haben, vertreten. [vgl. BIBB 2012a, S. 149 und S. 154] Denkbar ist hier zudem das Vorhandensein von Auszubildenden, die bereits einen Teil oder eine gesamte Ausbildung durchlaufen haben. [vgl. ebd., S. 119] Infolge der Vielfalt der Bildungsbiografien existiert unter den Auszubildenden somit eine große Streuung hinsichtlich der allgemeinen Vorbildung, aber auch in Bezug auf die bereits erworbenen Kompetenzen, Vorerfahrungen und Berührungspunkte mit berufsrelevantem Fachwissen und der Durchführung von einschlägigen Arbeitsprozessen. [vgl. ZWH 2009] Auch ein nahtloser Übergang von der allgemeinbildenden Schule in eine Berufsausbildung gelingt nicht allen Jugendlichen nach Beendigung ihrer regulären Schulzeit. Jedes Jahr bleibt ein Teil der Ausbildungsstellenbewerber/-innen unversorgt. Diese sogenannten **Altbewerber/-innen** versuchen nun den Einmündungserfolg zu einem späteren Zeitpunkt zu erzielen. [vgl. BIBB 2012a, S. 14] Ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal zwischen den Auszubildenden ist die verstrichene Zeitspanne zwischen Abschluss der allgemeinbildenden Schule und dem Antritt der Berufsausbildung. Die in dieser Zeit mitunter gesammelten zum Teil beruflichen Erfahrungen durch den alternativen Verbleib, wie berufliche Qualifizierungsmaßnahmen, Praktika o. ä. heben die Altbewerber/-innen von den ‚Neubewerbern‘ und ‚Neubewerberinnen‘ ab. Aus dem Sachverhalt der heterogenen Schulabschlüsse und der Existenz von Altbewerbern sowie Altbewerberinnen resultiert (neben weiteren Aspekten) oftmals eine ausgeweitete **Altersverteilung** der Auszubildenden. So erstreckt sich die Altersspanne bei den Auszubildenden mit

³ Bei der Darstellung der Heterogenitätsmerkmale wurde auf das Eisberg-Modell zurückgegriffen. Hintergrund ist, dass lediglich über die ‚Spitze des Eisbergs‘ (weißer Bereich) statistische Werte für eine bundesweit differenzierte Auswertung vorliegen. Statistisch weitestgehend nicht erfasste, jedoch unstrittige und anerkannte Merkmale werden im unteren (grauen) Teil aufgeführt. [vgl. ZWH 2009, S. 54]

neu abgeschlossenenem Ausbildungsvertrag von <16 Jahren bis >24 Jahren. Darüber hinaus sind unter den Auszubildenden vereinzelt 30- bis 40-Jährige (und noch ältere) zu finden. [vgl. ebd., S. 138]

Eine zentrale und fortwährend diskutierte Eigenschaft der Ausbildungsplatzbewerber/-innen ist die sogenannte **Ausbildungsreife**. Unter den Auszubildenden kann der Grad der Ausbildungsreife generell von einer gerade ausreichenden Erfüllung bis zur Übererfüllung der Mindestanforderungen variieren. Daraus ergibt sich die Bedeutung der Ausbildungsreife im Kontext der Heterogenität in der Berufsbildung. Um die Ausbildungsreife von Jugendlichen einheitlich und in einem höheren Maße objektiv beurteilen zu können, wird der Begriff mittels diverser Kriterien operationalisiert. Diese Kriterien stellen wiederum zweckmäßige detailliertere Unterscheidungskriterien innerhalb einer Gruppe von Auszubildenden dar. Die dazugehörigen schulischen Basiskenntnisse, psychologischen Leistungsmerkmale, physischen Merkmale und psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit sind in Abbildung 1 enthalten. Komplettiert werden diese durch die Berufswahlreife, welche Selbsteinschätzungs- und Informationskompetenz impliziert. [vgl. BA 2009, S. 13 und S. 21f.]

Neben der Ausbildungsreife ist im Rahmen von Heterogenitätsuntersuchungen im Kontext der beruflichen Bildung auch die **Berufseignung** von Relevanz. „Eine Person kann dann für einen Ausbildungsberuf, eine berufliche Tätigkeit oder Position als geeignet bezeichnet werden, wenn sie über die Merkmale verfügt, die Voraussetzungen für die jeweils geforderte berufliche Leistungshöhe sind, und der (Ausbildungs-)Beruf, die berufliche Tätigkeit oder die berufliche Position die Merkmale aufweist, die Voraussetzungen für berufliche Zufriedenheit der Person sind.“ [ebd., S. 15] Die Beurteilung der Berufseignung zielt dabei stets auf ein bestimmtes Berufsfeld ab und erfolgt anhand der in den entsprechenden Ausbildungsverordnungen definierten berufsspezifischen Merkmalen, „die anforderungsbezogen in entsprechendem Ausprägungsgrad vorliegen müssen“ [ebd.]. Dieser Ausprägungsgrad der diversen Merkmale schwankt bei den unterschiedlichen Auszubildenden zwischen den verschiedensten Niveaus. Dementsprechend ist die eine Persönlichkeit für einen Beruf oder ein Berufsfeld ganz ohne Einschränkungen geeignet und die andere weniger oder auch gar nicht geeignet.

Dass die Berufseignung nicht in jedem Fall im höchsten Maße gegeben ist, resultiert unter Umständen aus dem Einmündungserfolg der Jugendlichen in die Berufsausbildung. Demnach ist der Beginn einer Berufsausbildung in einem bestimmten Ausbildungsberuf nicht immer mit dem Beginn einer Ausbildung im **Wunschberuf** gleichzusetzen. Die tatsächlich realisierte Berufswahl resultiert häufig aus der persönlichen Ausgangslage (z. B. schulische Leistungen, Bewerbungsaktivitäten, Unterstützung von Familie) und anderen Randbedingungen (z. B. regionale Ausbildungsstellenmarktsituation). Somit ist in Abhängigkeit dieser Aspekte eine Flexibilität in Hinsicht auf die Berufswahl zu verzeichnen. [vgl. Friedrich, M. 2009, S. 55ff.] Dieser Sachverhalt kann wiederum zu Unterschieden in Bezug auf den Grad der Identifizierung mit dem Ausbildungsberuf, der Zielstrebigkeit, dem Durchhaltevermögen, der (Lern- und Leistungs-)Motivation, der Leistungsorientierung u. ä. führen. Erfahrungsgemäß begegnen die Ausbilder infolgedessen erheblichen Leistungsunterschieden bei den Auszubildenden zum Beginn der Ausbildungszeit. [vgl. SALSS 2009, S. 7]

Bei der Betrachtung von Berufsschulklassen ist ein weiteres Heterogenitätsmerkmal zu identifizieren: Die Schüler/-innen innerhalb einer Klasse kommen von den verschiedensten **Ausbildungsbetrieben** und oft auch mit unterschiedlichen Vorbildungen. Sie bringen individuelle Erfahrungen aus den berufsspezifisch-fachlichen Inhalten und der Ausgestaltung der Ausbildung mit, die sie in den Berufsschulunterricht einbringen. Mitunter erlernen sie zudem verschiedene Ausbildungsberufe und bilden vor allem in der Grundstufe, in welcher gemeinsame Kernqualifikationen in identischen Lernfeldern

vermittelt werden, berufsübergreifende Lerngruppen innerhalb eines Berufsfeldes. Aus Gründen der Vollständigkeit ist anzuführen, dass auch innerhalb eines Betriebes in der Regel Auszubildende in unterschiedlichen Ausbildungsberufen und Berufsfelder zu finden sind. Die Vermittlung der praktischen Ausbildungsinhalte erfolgt jedoch im Allgemeinen in nach dem Berufsfeld separierten Lerngruppen.

Im Rahmen einer Heterogenitätsuntersuchung im berufspädagogischen Kontext ist auch das Merkmal **Herkunft** bzw. **Migrationshintergrund** zu beleuchten. Bis dato ist in der Berufsausbildung der Personenkreis der Jugendlichen mit Migrationshintergrund stark unterrepräsentiert, obwohl die Altersgruppe der Ausbildungsstellensuchenden zu einem Viertel einen Migrationshintergrund aufweist. [vgl. Beicht, U. 2011, S. 3; BMBF 2012b, S. 36] Für die Zukunft ist es daher eine erklärte Zielstellung des ‚Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2010-2014‘, vorhandene Zugangsbarrieren zu einer Ausbildung für junge Menschen mit Migrationshintergrund allmählich zu beseitigen. Hintergrund ist dabei, dass aufgrund der demografischen Entwicklung und des sich ankündigenden Fachkräftemangels die Potenziale aller Jugendlichen für die deutsche Wirtschaft genutzt werden müssen. Folglich ist damit zu rechnen, dass sich der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund zukünftig erhöhen wird. [vgl. BMBF 2012b, S. 36f.] Eine genauere Analyse der Auszubildenden mit Migrationshintergrund identifiziert wiederum eine Vielzahl von Heterogenitätsmerkmalen: Herkunftsregion, ethnische Herkunft, Aufenthaltsdauer in Deutschland, deutsche Sprachkompetenz, rechtlicher Aufenthaltsstatus, Grund und Zeitpunkt der Zuwanderung und Grad der Integration. [vgl. Beicht, U. 2011, S. 1f.] Im Vergleich zu den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund weisen sie zudem „deutlich schlechtere schulische Qualifikationen“ [ebd., S. 3] und somit ungünstigere Ausgangsbedingungen auf. [vgl. ebd.] Sie verfügen in der Regel maximal über einen Hauptschulabschluss oder Sonderschulabschluss und erzielen in den Unterrichtsfächern Deutsch und Mathematik lediglich ausreichende bis mangelhafte Ergebnisse. [vgl. ebd., S. 7] Um ihre Erfolgchancen auf eine Berufsausbildung dennoch zu erhöhen, ziehen die Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine höhere Anzahl von Berufen in Erwägung. Dementsprechend bewerben sie sich durchschnittlich für acht unterschiedliche Berufe. [vgl. ebd., S. 8] Unklar bleibt dabei, inwiefern dies Einfluss auf die Identifikation mit dem zukünftigen Beruf oder die Berufseignung hat. Des Weiteren zeigt die Statistik, dass die Ausbildungsplatzbewerber/-innen mit Migrationshintergrund vermehrt Maßnahmen im Übergangssystem absolviert haben und somit berufsfeldspezifische Erfahrungen und Kenntnisse in eine Berufsausbildung mitbringen. [vgl. ebd., S. 9] Auch die Ausbildungserfahrung innerhalb der Familie der Auszubildenden mit Migrationshintergrund bildet ein Heterogenitätsmerkmal. So haben die Familienmitglieder zum großen Teil keine Berufsausbildung in Deutschland durchlaufen und verfügen demzufolge kaum über Erfahrungen bezüglich der Anforderungen des hiesigen Arbeitsmarktes. Eine mögliche praktische Unterstützung und intensive Mitwirkung am Bildungsgeschehen ist folglich nur sehr eingeschränkt gegeben. In der Konsequenz wirkt sich ein „fehlendes Verständnis der Eltern bzw. des persönlichen Umfeldes von Auszubildenden für die Anforderungen der Ausbildung negativ auf das Lernumfeld“ [Mauruszat, R. o. J., S. 21] aus.

Bei einer Befragung von Ausbildungsbetrieben im Rahmen einer SALSS-Untersuchung konstatierte die Hälfte der Betriebe, dass ihre Auszubildenden hinsichtlich der Merkmale Motivation, Leistungsfähigkeit oder Lernvoraussetzungen ‚eher‘ oder ‚sehr‘ unterschiedlich seien. Besonders ausgeprägt ist die Registrierung dieser Unterschiede im Handwerk. [vgl. SALSS 2009, S. 28f.] Zehn Unterscheidungsmerkmale, die das **Lern- und Sozialverhalten** der „handwerkstypischen Ausbildungsklientel“ [Esser, F. H. 2004, S. 9] und die Lehr-Lern-Situationen während der Ausbildung – insbesondere im Unternehmen – in den Fokus nehmen, hat Esser (2004) zusammengestellt. Charakteristisch für die Auszubildenden im Handwerk ist unter anderem, dass sie, vor allem in den gewerblich-technischen Berufen,

zu drei Vierteln aus männlichen Auszubildenden bestehen. [vgl. ZDH 2012] Somit ist die *Geschlechterverteilung* durchaus unausgewogen und die weiblichen Auszubildenden stellen in dieser Branche eher eine Ausnahme dar. [vgl. Esser, F. H. 2004, S. 9] Diese Geschlechterdifferenzierung sowie die daraus resultierenden Unterschiede wie z. B. die körperliche Konstitution und Belastbarkeit müssen vor allem den Auszubildenden fortwährend bewusst sein und im Rahmen der betrieblichen Ausbildung in einer gemischten Lerngruppe grundsätzlich Berücksichtigung finden. Dass Hauptschulabsolventen und -absolventinnen beim Eintritt in die Berufsausbildung sehr heterogene *Lernbiographien und Lebensgeschichten* aufweisen, ist ebenfalls ein Aspekt, der Einfluss auf die Absolvierung der Ausbildung hat und auf den im Ausbildungsverlauf einzugehen ist. Oftmals resultiert diese Heterogenität aus den existierenden Differenzen bezüglich der *Lernfähigkeit* der Auszubildenden und steht in engem Zusammenhang mit der individuellen *Lern- und Leistungsmotivation* (Disziplin, Fleiß, Ordnung, Pünktlichkeit, Leistungsorientierung). Zwischen den Auszubildenden sind auch wiederkehrend Unterschiede hinsichtlich der *Herkunft* festzustellen. Relevant ist dabei sowohl ein möglicher Migrationshintergrund als auch das soziale Umfeld, da beides die *Sprachkompetenz* der Jugendlichen beeinflussen kann. Aus der Herkunft resultieren zudem das *Sozialverhalten* und bestehende *gesellschaftliche Vorurteile* seitens der Unternehmen und Ausbilder/innen gegenüber diesen Auszubildenden. Inwieweit die Vorurteile gerechtfertigt sind oder nicht, variiert ebenfalls. Unterschiede zwischen den Auszubildenden sind außerdem hinsichtlich *Schulbelastung/-ängste* und *Krankheitsanfälligkeit* zu finden. [vgl. Esser, F. H. 2004, S. 9]

Die Aufgabe des Ausbildungspersonals ist es nun, trotz dieser vielfältigen Unterschiede, „die Auszubildenden in ihren Begabungen und Fähigkeiten [aber auch hinsichtlich ihrer Defizite, C. W.] so zu fördern, dass sie im Bereich ihrer Möglichkeiten zu einem positiven Gesamtergebnis“ [Weber, H. 2011, S. 15] gelangen können.

2.2 Umgangsweisen mit Heterogenität

Auf eine heterogene Lerngruppe kann von den Lehrenden abhängig von der individuellen Einstellung und Überzeugung auf mehrere Arten reagiert werden. Eine passive Reaktion, die in der Praxis immer wieder beobachtet werden kann, ist das *Ignorieren* vieler der dargestellten Heterogenitätsmerkmale. Für die Unterrichtsgestaltung bedeutet dies, dass diese in Orientierung an den Maßstab des „fiktiven Durchschnittsschüler“ [Wischer, B. o. J, S. 1] inklusive seiner Lern- und Leistungsfortschritte erfolgt. Besondere Bedarfe des Forderns und Förderns bleiben hingegen unberücksichtigt. Ungeachtet der konstatierten Ungleichheit der Lernenden findet dadurch eine Gleichbehandlung aller statt. Kritisch zu betrachten ist dieses Prinzip der Unterrichtsgestaltung in Bezug darauf, dass nicht feststellbar ist, ob vereinzelte Schüler/-innen durch das Beschreiten eines anderen (Lern-)Weges und/oder mit zusätzlicher Unterstützung ihre Potenziale besser nutzen könnten und letztlich bessere Einzelergebnisse möglich wären. [vgl. ebd. Scholz, I. 2010, S. 12]

Ebenso treten Tendenzen zum *Reduzieren* von Heterogenität auf. [vgl. Wenning, N. 2007, S. 27] Erscheint die Heterogenität einer Schüler/-innenpopulation zu groß, ist beispielsweise eine Strategie der Bildungsinstitutionen die *äußere Differenzierung*. Ziel ist es hier, mit Hilfe zuvor definierter Kriterien durch Umgruppierungen relativ homogene Lerngruppen zu schaffen. Die Basis bilden dementsprechend Selektions- und Segregationsprozesse, welche in inter- oder intraschulische Differenzierungen enden können. Uneingeschränkt homogene Lerngruppen zu bilden, ist in der Praxis allerdings nicht realisierbar. Möglich ist lediglich eine Homogenisierung hinsichtlich einzelner Merkmale. [vgl. Scholz, I. 2010, S. 14] Die Reduzierung von Heterogenität äußert sich auch in Form von *Unterdrü-*

ckung, welche sich vor allem durch Verbote und Segregationen bemerkbar macht. Stellvertretend zu nennen sind hier das Verbot anderer Sprachen neben Deutsch (Landessprache) im Schulalltag und die beständige Trennung behinderter und nichtbehinderter Schüler/-innen innerhalb des Bildungssystems. Des Weiteren wird oftmals ein *Abbau* von Heterogenität durch eine gezielte, an Leistungshomogenität ausgerichtete Zusammensetzung der Gruppe oder durch die Anwendung von Förder- und Unterstützungsmaßnahmen für leistungsschwächere Schüler/-innen angestrebt. [vgl. Wenning, N. 2007, S. 27] Dadurch soll die Anpassung der Schüler/-innen an die Anforderungen des Unterrichts erreicht werden. [vgl. Wischer, B. o. J., S. 1] Diese Umgangsweisen werden vor allem praktiziert, wenn Heterogenität als etwas Negatives, Erschwerendes und/oder Störendes wahrgenommen sowie erlebt wird.

Die Betrachtung der vorhandenen Heterogenität einer Lerngruppe als Chance wird im Zuge der *inneren Differenzierung* umgesetzt. Die personenbezogene Zusammensetzung der Lerngruppe bleibt dabei konstant. Die Lehrenden ergreifen hierbei Maßnahmen, um den Unterricht und das Lernumfeld entsprechend der einzelnen Mitglieder der gemeinsam unterrichteten Lerngruppe auszurichten und nehmen ggf. Anpassungen vor. Dies geschieht dann als Reaktion auf die individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse der Lernenden. [vgl. Scholz, I. 2010, S. 13] Die übergeordnete Zielsetzung ist dabei die Herstellung von Chancengleichheit respektive die Reduzierung von Chancenungleichheit. [vgl. Klafki, W./Stöcker, H. 1996, S. 175] Grundsätzlich können zwei Wege bei der Verwirklichung innerer Differenzierung eingeschlagen werden. Sollen alle Schüler/-innen zur Erreichung gleicher Lernziele und Lerninhalte geführt werden, so bedarf es einer Differenzierung hinsichtlich der Methodik und des Medieneinsatzes. Es ist jedoch unrealistisch davon auszugehen, dass trotz dessen alle Lernenden der Gruppe die definierte Zielstellung vollständig erreichen. Daher wird es von Zeit zu Zeit notwendig, eine Differenzierung der Lernziele und -inhalte vorzunehmen. Von besonderer Wichtigkeit ist hier ein nachhaltiges Durchdenken der für die gesamte Lerngruppe verbindlichen und der speziellen Lernziele und -inhalte, um zu verhindern, dass die Differenzierung die Bildungsmöglichkeiten einer Teilgruppe einschränkt. Generell sind diese beiden Möglichkeiten in Kombination innerhalb der Unterrichtspraxis anzuwenden, da unterschiedliche Ziele meistens auch unterschiedliche Methoden und Medien verlangen. [vgl. ebd., S. 182f.] Charakteristisch ist somit ein variierendes Vorgehen bei der Darbietung und Bearbeitung von Lerninhalten. Das Prinzip im Rahmen der inneren Differenzierung ist folglich die Modifikation bzw. Integration: bei gleichbleibendem Klassenverband wird der Unterricht sowie das Lernumfeld an den individuellen Merkmalen der Schüler/-innen ausgerichtet und entsprechend angepasst. [vgl. Scholz, I. 2010, S. 13 und S. 15] Die Organisation und Gestaltung eines differenzierten Unterrichts bedeutet für die Lehrenden jedoch einen zusätzlichen zeitintensiven Organisations- und Arbeitsaufwand. [vgl. Meyer-Willner, G. 1979, S. 84]

Zusammenfassend ist für folgende Zielstellung im Hinblick auf den Umgang mit Heterogenität zu plädieren: Der Heterogenität einer Lerngruppe ist durch „differenzierte Maßnahmen auf der inhaltlichen, didaktischen, methodischen, sozialen und organisatorischen Ebene so weit wie möglich gerecht zu werden“ [Scholz, I. 2010, S. 13]. Zu beachten ist dabei, dass für die verschiedenen Heterogenitätsmerkmale auch unterschiedliche Reaktionen und Umgangsweisen sinnvoll sind. Der Nutzen eines kompetenten, sensiblen und verantwortungsvollen Umgangs mit Heterogenität ist dabei unumstritten.

Im Rahmen der zu erwartenden ausgeprägten Heterogenität an den Berufsschulen und in den Ausbildungsbetrieben wird der beruflichen Bildung in Zukunft eine essenzielle kompensatorische Funktion zukommen. So hat sie die Leistung zu erbringen „die Prägung der schulischen und beruflichen Karrie-

ren durch die soziale Herkunft der Schüler zu korrigieren“ [Rauner, F./Piening, D. 2010, S. 9], sodass jedem Jugendlichen eine angemessene Berufsausbildung ermöglicht werden kann. In der Tendenz verfügt sie zunehmend über das Potenzial, die Unterschiede zwischen den Auszubildenden und vorhandene Defizite im Verlauf der Ausbildung abzubauen. Dass Jugendliche, die keinen Schulabschluss bzw. den Abschluss einer allgemeinbildenden Schule nur mit dürftigen Resultaten erreicht haben, bei der Absolvierung einer Berufsausbildung überraschend gute praktische Ergebnisse erzielen, konnte in der Vergangenheit schon des Öfteren beobachtet werden. Handelt es sich bei dem Ausbildungsberuf um den Wunschberuf, tritt dieses Phänomen am häufigsten auf. Ursächlich dafür ist oft das „Lernen im Arbeitsprozess“ [ebd., S. 15], welches durch die nahe Ausrichtung an den fachlichen Anforderungen der Praxis, in Abgrenzung zu den schulischen Lernformen, immer wieder einen unmittelbaren positiven Einfluss auf die Motivation und Leistungsfähigkeit der Auszubildenden hat. Allerdings sind oft „sowohl fach-(berufs-)bezogene also auch sozialpädagogische“ [ebd.] Unterstützungsmaßnahmen mit individuellem Charakter erforderlich. Um die kompensatorische Funktion in Zukunft in vollem Umfang erfüllen zu können, muss jedoch die Akzeptanz, welche sich in der Umsetzung des Prinzips der Differenzierung und Individualisierung zeigt, bei den Ausbildungstätigkeiten leitend sein.

3 Die Problematik Ausbildungsabbruch

Nicht immer werden die begonnenen Ausbildungsverhältnisse bis zum Ende der im Berufsausbildungsvertrag genannten Ausbildungsdauer aufrechterhalten und Jugendliche scheiden, ohne den qualifizierten Berufsabschluss erreicht zu haben, aus dem Ausbildungsverhältnis aus. Diese vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge treten in der Regel in Form einer Kündigung auf, welche im BBiG § 22 reglementiert ist. [vgl. BIBB 2012a, S. 165] So kann innerhalb der Probezeit das Ausbildungsverhältnis jederzeit von beiden Seiten ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist als auch der Benennung von Gründen beendet werden. Nach der Probezeit ist das Einhalten der Kündigungsfrist nicht erforderlich, sofern die Kündigung durch den Ausbildungsbetrieb „aus einem wichtigen Grund“ [BBiG 2007, S. 7] erfolgt. Haben die Jugendlichen den Wunsch, die Berufsausbildung aufzugeben, ist einer Kündigungsfrist von vier Wochen nachzukommen. [vgl. ebd.] Die Initiative zur Vertragslösung kann folglich sowohl vom Ausbildungsbetrieb als auch vom Auszubildenden ausgehen. Beiderseitiges Einverständnis ist ebenfalls möglich. [vgl. SALSS 2012, S. 14]

Als Synonym für vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge wird oftmals der Begriff Ausbildungsabbruch verwendet. Die Gleichsetzung dieser beiden Termini ist jedoch nicht uneingeschränkt zulässig, da der Charakter einer Vertragslösung von Fall zu Fall variiert. Grundsätzlich können drei Typen von Vertragslösungen unterschieden werden (vgl. Abbildung 2), wobei der sich an die Vertragslösung anschließende Verbleib der Jugendlichen als Kategorisierungskriterium herangezogen wird.

Von einem *Abbruch nach unten* wird gesprochen, wenn seitens des Jugendlichen ein ersatzloser „Ausstieg aus einer beruflichen Qualifizierung“ [Feß, W. 1995, S. 29] erfolgt. Es handelt sich hier um den sogenannten ‚echten‘ oder ‚definitiven‘ Abbruch, bei dem die Abbrecher/-innen ihre Ausbildungsbemühungen endgültig einstellen und auf eine neue Ausbildung im dualen System verzichten. [vgl. BMBF 2009a, S. 5] Hier ist die Gleichsetzung der Begriffe vorzeitige Vertragslösung und Ausbildungsabbruch statthaft. Abbruch ist hier der eigentlichen Wortbedeutung entsprechend als Einstellung der Ausbildungsbestrebungen zu verstehen und daher als besonders problematisch zu bewerten. Findet eine unmittelbare Fortsetzung der Ausbildungsaktivitäten in einem anderen Ausbildungs-

betrieb oder mit einem revidierten Berufsziel statt, handelt es sich um einen *horizontalen Abbruch*. Das Ziel eine weiterführende Qualifizierung außerhalb des dualen Systems zu absolvieren, verfolgen jene, die einen *Abbruch nach oben* vollziehen. Nach dem engeren Verständnis des Wortes Ausbildungsabbruch handelt es sich bei diesen beiden Fällen um keinen Abbruch im eigentlichen Sinne, sondern vielmehr um einen Wechsel. In Abgrenzung zu einem ‚echten‘ Ausbildungsabbruch sind diese beiden Formen zudem durchaus als sinnvoll zu beurteilen, da die Wahl einer dieser beiden Wege für den Jugendlichen in der Regel eine erhöhte Motivation und Zielstrebigkeit zur Folge hat. [vgl. Feß, W. 1995, S. 29]

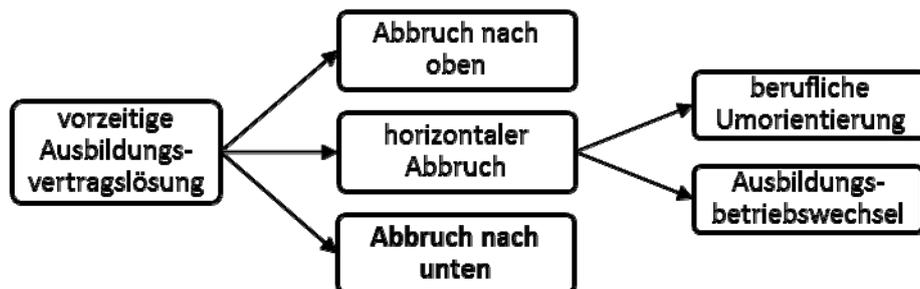


Abbildung 2: Typen von ‚Ausbildungsabbrüchen‘ (nach [Faßmann, H. 1998, S. 3])

Im Rahmen dieses Beitrages wird der Begriff Ausbildungsabbruch verwendet. Um den Fachkräftebedarf in Zukunft adäquat decken zu können, ist es unerlässlich, dass so viele Jugendliche wie möglich eine berufliche Qualifizierung erhalten, respektive so wenig junge Erwachsene wie möglich den Status eines Ungelernten innehaben. Eine hohe Quote an Ausbildungsabbrüchen ist in Bezug auf diese Zielstellung kontraproduktiv, sodass das vordergründige Interesse der folgenden dargestellten Handlungsansätze darin besteht, vor allem diese endgültigen Abbrüche zu verhindern. Dennoch beziehen diese Handlungsansätze die übrigen nicht unmittelbar zu den Ausbildungsabbrüchen zählenden Vertragslösungen mit ein. Daraus ergibt sich die Nutzung der vereinfachenden Bezeichnung Ausbildungsabbruch, welche alle vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge unabhängig vom anschließenden Verbleib der Jugendlichen umfasst. Der Begriff Ausbildungsabbruch wird so „nur als das verstanden, was dem Begriff ohne weitere Interpretation zu entnehmen ist, nämlich die vorzeitige Aufgabe einer beruflichen Qualifizierung“ [Bohlinger, S. 2003, S. 33] und wird damit gleichberechtigt mit dem Begriff vorzeitige Ausbildungsvertragslösung verwendet.

Die für 2010 im Berufsbildungsbericht 2012 veröffentlichte Vertragslösungsquote⁴ für das gesamte Bundesgebiet ist mit 23% beziffert und es ist im Vergleich zu 2009 ein leichter Anstieg um 0,9 Prozentpunkte zu verzeichnen. [vgl. BIBB 2012a, S. 168] Die Lösungsquote variiert allerdings zwischen verschiedenen Teilgruppen, die nach gewissen Kriterien gebildet werden können. Wird zur Differenzierung das Geschlecht gewählt, so ergibt sich eine bundesdurchschnittliche Quote von 23,6% bei den Frauen und von 22,6% bei den Männern. Auffällig bei den geschlechtsspezifischen Lösungsquoten ist, dass diese bei den weiblichen Auszubildenden höher als bei den Männern ausfallen, wenn diejenigen Zuständigkeitsbereiche, in denen der Frauenanteil geringer ist (z. B. Landwirtschaft, Handwerk), in den Fokus gerückt werden. Bei den Männern stellt sich der Sachverhalt analog dar. Bei Betrachtung der einzelnen Zuständigkeitsbereiche zeigt sich zudem, dass bei den Berufen des Handwerks im Bundesdurchschnitt die höchste Vertragslösungsquote mit 28,6% zu finden ist. Die mit Abstand geringste

⁴ In der Berufsbildungsstatistik werden die drei erläuterten Formen von Vertragslösungen unter dem neutralen Begriff ‚vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge‘ zusammengefasst. Für Informationen zur Berechnungsformel inklusive Erläuterungen sei an dieser Stelle auf den Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012 verwiesen.

auftretende Lösungsquote ist mit 6,2% im öffentlichen Dienst zu verzeichnen. Die Quoten der weiteren Zuständigkeitsbereiche (Landwirtschaft, Industrie und Handel, Freie Berufe, Hauswirtschaftsberufe) bewegen sich zwischen 20% und 24,5% und liegen damit in der Region des Bundesdurchschnitts. [vgl. ebd., S. 172f.] Da die Vertragslösungsquote mitunter als Merkmal für die Qualität der Ausbildung herangezogen wird [vgl. Miroshnik, R. 2010, S. 150], kann im Hinblick auf die erhebliche höhere Quote des Handwerks auf branchenspezifische Probleme geschlossen werden. Zu diesen Faktoren und Traditionen zählt zum einen das „Beistelllernen“ [Bohlinger, S. 2002, S. 39], bei dem die zu lernende Handlung dem Auszubildenden ohne Kontextbezug und unsystematisch zur Nachahmung demonstriert wird. Zudem erfolgt dies mitunter nicht durch den/die Ausbilder/-in selbst, sondern stellvertretend durch Gesellen und Gesellinnen. Ein weiteres Merkmal ist die geringere Betriebsgröße und damit einhergehend die geringere Mitarbeiter/-innenanzahl. Dies hat zur Folge, dass der/die Auszubildende oftmals nur eingeschränkt über die Möglichkeit verfügt, sich mit anderen Auszubildenden über die vermittelten Sachverhalte auszutauschen. Weiterhin können aufgetretene Konflikte nicht durch eine Veränderung der Bezugsperson oder durch einen Erfahrungsaustausch mit anderen Beteiligten reduziert werden. Oftmals gilt der/die Auszubildende zudem als vollwertige Arbeitskraft und muss unter Umständen auch ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten. [vgl. ebd., S. 39f.] Lern- und Leistungsschwierigkeiten werden mehrfach nicht erfasst und eine rechtzeitige Intervention ist meist wegen der zeitlich und personell eingeschränkten Ressourcen des Ausbildungspersonals nahezu unmöglich. [Bohlinger, S. 2003, S. 40] Deutliche Differenzen bei den Lösungsquoten zeigen sich auch zwischen Jugendlichen mit deutscher und ausländischer Staatsbürgerschaft. Von den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen werden 29,2% (im Handwerk: 33,2%) von Auszubildenden ohne deutsche Staatsbürgerschaft vorzeitig gelöst. Bei den deutschen Staatsangehörigen beläuft sich der Anteil auf 22,6% (28,3%). Dass bei Auszubildenden ausländischer Staatsangehörigkeit häufiger eine Vertragslösung auftritt, erstreckt sich über nahezu alle Zuständigkeitsbereiche. [vgl. BIBB 2012a, S. 171f.] Bei der Differenzierung der Vertragslösungsquoten hinsichtlich des vor Beginn der Ausbildung erworbenen höchsten allgemeinbildenden Schulabschlusses zeigt sich die deutliche Tendenz zu häufigeren Ausbildungsabbrüchen je niedriger der zuvor erworbene Schulabschluss ist. Generell ist eine Rangfolge zu identifizieren. Die höchste Quote ist bei den Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss (37,4%) zu finden, gefolgt von denjenigen mit Hauptschulabschluss (32,2%), mit Realschulabschluss (20,2%) und schließlich denjenigen mit Studienberechtigung (13,2%). [vgl. ebd., S. 173] Betrachtet man die Handwerksberufe, ist der Unterschied etwas geringer: Die Verträge der Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss werden im Vergleich zu den Verträgen der Studienberechtigten in etwa zweimal so häufig vorzeitig gelöst. [vgl. ebd., S. 173]

Neben den dargestellten Unterschieden der Vertragslösungsquoten hinsichtlich der Personenmerkmale, ist auch der Zeitpunkt einer Vertragslösung zu betrachten. Dank der im Rahmen der Berufsbildungsstatistik erhobenen Individualdaten, ist es möglich, das Lösungsgeschehen monatsgenau nachzuvollziehen. Im Bundesdurchschnitt tritt mit 62,7% der größte Teil der Ausbildungsvertragslösungen innerhalb des ersten Ausbildungsjahres auf. Etwa die Hälfte von diesen erfolgt bereits in der Probezeit. Auch im zweiten Ausbildungsjahr wird mit 26% noch ein großer Anteil der vorzeitigen Vertragslösungen vollzogen. In der Zeit nach der Zwischenprüfung ist ein Rückgang zu verzeichnen. So entfallen auf das dritte Ausbildungsjahr lediglich 9,7% und auf das vierte 1,6% der vorzeitigen Vertragslösungen. [vgl. ebd., S. 174f.] Somit sinkt im Ausbildungsverlauf die Neigung zum Ausbildungsabbruch fortwährend.

3.1 Gründe für Ausbildungsabbrüche

Mit dem Beginn einer Berufsausbildung werden die Jugendlichen tagtäglich mit vielfältigen Umständen und Geschehnissen sowie mit immer wieder neuen Eindrücken und Erfahrungen konfrontiert. Je nach deren Art und Ausmaß, aber auch der Reaktion der Jugendlichen darauf, können diese ggf. einen Ausbildungsabbruch zur Folge haben, denn es handelt sich dabei in der Regel um ein prozesshaftes und multikausales Phänomen. [vgl. BMBF 2009a, S. 7] Grundsätzlich können die verschiedenen potenziellen Abbruchgründe in drei Hauptbereiche gegliedert werden: (1) schulischer Bereich, (2) betrieblicher Bereich und (3) persönlicher bzw. privater Bereich. [vgl. IBTW 2002, S. 28] Die vielfältigen und vielschichtigen Abbruchgründe werden jedoch nicht simultan mit der Registrierung vorzeitiger Ausbildungsvertragslösungen statistisch erfasst, sodass sie den Untersuchungsschwerpunkt diverser empirischer Studien der Abbruchforschung bilden. Erfragt werden in diesen Studien die Hintergründe und Ursachen von Ausbildungsabbrüchen sowohl aus Sicht der Auszubildenden als auch der Ausbilder/-innen. Diese Differenzierung der Sichtweise ist bei der Ursachenbetrachtung erforderlich, da immer wieder Diskrepanzen zwischen den beiden Perspektiven durch subjektive Wahrnehmungen festzustellen und zu bedenken sind. So sind auf diese unterschiedliche Wahrnehmung, beispielsweise differente Umgangsweisen mit den vorherrschenden Problemen im Rahmen einer Ausbildung, zurückzuführen.

Umstände und Geschehnisse, welche am Lernort Betrieb in Erscheinung treten und einen Ausbildungsabbruch zur Folge haben, sind dem Bereich der betrieblichen Abbruchgründe zuzuordnen. Generell werden diese Gründe von den Jugendlichen in höherer Häufigkeit genannt, als von den Ausbildungsbetrieben. [vgl. ebd., S. 30] Ob die betrieblichen Gründe von den Ausbildern und Ausbilderinnen weniger genannt werden als von den Auszubildenden, weil sie sie nicht in der Relevanz wahrnehmen oder sie nicht angeben wollen, ist unbekannt. [vgl. ebd., S. 37] Faktoren, die den Auszubildenden bzw. dessen privates, familiäres und soziales Umfeld betreffen, sich folglich auf die individuelle Ebene des/der Auszubildenden beziehen, gehören in den Bereich der persönlichen Ausbildungsabbruchgründe. Unter den Betrieben gilt dieser Bereich für die Mehrzahl der Ausbildungsabbrüche als hauptauschlaggebend. Somit weisen die Ausbildungsbetriebe die Auszubildenden als verantwortlich für die vorzeitigen Vertragslösungen aus. Die Auszubildenden selbst reihen die persönlichen Gründe erst nach den betrieblichen ein. Am zweiten Lernort, der Berufsschule, treten ebenfalls Faktoren auf, die einen Ausbildungsabbruch auslösen. Die Jugendlichen erleben diesen schulischen Bereich erst hinter den betrieblichen und persönlichen Gründen als hauptauschlaggebend für einen Ausbildungsabbruch und weisen ihm damit eine eher marginale Rolle zu. Bei den Ausbildern und Ausbilderinnen hingegen stehen die schulischen Abbruchgründe an zweiter Stelle. [vgl. ebd., S. 30]

Die Faktoren, die im Rahmen von Erhebungen der Ursachen für Ausbildungsabbrüche in den drei genannten Bereichen von den Jugendlichen und Ausbildungsbetrieben benannt werden, sind in Tabelle 1 zusammengetragen.

Tabelle 1: Betriebliche, persönliche und schulische Ausbildungsabbruchgründe

| Betriebliche Gründe | Persönliche Gründe | Schulische Gründe |
|---|--|--|
| interpersonale Konflikte | nachträglich eine ‚bessere‘ Ausbildungsstelle (Betriebs- oder Berufswechsel) | Prüfungsangst bzw. Prüfungsdruck |
| Fehlverhalten der Auszubildenden - unregelmäßiges Erscheinen/unentschuldigtes Fernbleiben - wiederholte Unpünktlichkeit - fehlende Akzeptanz bzw. Anpassung an die im Betrieb gültigen Werte und Normen - mangelnde Integrationsbereitschaft - Unzuverlässigkeit bei der Arbeitsausführung - gleichgültige Arbeitseinstellung - unangemessenes Sozialverhalten | falsche Berufswahl/falsche bzw. unrealistische Berufsvorstellungen | Überforderung |
| schlechtes Betriebsklima/ bedrückende und wenig motivierende Arbeitsatmosphäre | Motivationsmangel und Desinteresse für die Ausbildung | unzureichende Leistungen in der Berufsschule |
| Defizite hinsichtlich der Qualität der Ausbildung - mangelnde pädagogische Fähigkeiten bei den Ausbildern/Ausbilderinnen - ausbildungs- und fachfremde Tätigkeiten - mangelhafte Qualität der überbetrieblichen Ausbildung | gesundheitliche Probleme aufgrund der Arbeit | unaufholbare Lücken in der Allgemeinbildung |
| Rahmen- und Arbeitsbedingungen/Verfehlungen der Betriebe - Nichteinhaltung des Jugendschutzgesetzes - unregelmäßige/fehlende Zahlung der Vergütung | gesundheitliche Probleme unabhängig von der Arbeit | Unterforderung |
| häufige unbezahlte Überstunden | psychische Probleme, Suchtprobleme, (ungewollte) Schwangerschaft | mangelnde Qualität des Unterrichts |
| Überforderung - zu schwere körperliche Arbeit - unzureichende Leistungen am Lernort Betrieb - mangelnde Eignung - fehlende Ausbildungsreife | ungünstige zukünftige Beschäftigungschancen | Konflikte mit den Berufsschullehrern |
| Unterforderung | Beginn einer anderen schulischen Ausbildung oder eines Studiums in Vollzeit | Mobbing durch Klassenkameraden |
| betriebswirtschaftliche Gründe | familiäre oder Beziehungsprobleme | |
| | finanzielle Schwierigkeiten | |
| | Umzug | |
| | Kriminalität | |
| | kulturell bedingte Probleme | |
| | sprachliche Schwierigkeiten aufgrund des Migrationshintergrunds | |

[vgl. vgl. BMBF 2009a, S. 13; Bohlinger, S. o. J., S. 9-10; Bohlinger, S. 2002, S. 43-50; Bohlinger 2003, S. 50-51; Böge, H.-H. et al. 2002, S. 78; IBTW 2002, S. 30-47; IHK OS-EL o. J., S. 2; LGH 2006, S. 2-4; Miroschnik, R. 2010, S. 152-156 und SALSS 2012, S. 3 und S. 25]

Um all diese Abbruchgründe gar nicht erst entstehen bzw. die auftretenden Probleme und Krisensituationen nicht zu einem Abbruchgrund werden zu lassen, sind zum einen Präventionsmaßnahmen und zum anderen (einzelfallorientierte) Handlungsansätze zur Intervention erforderlich, denn ein Ausbildungsabbruch hat für alle Beteiligten zum Teil weitreichende Folgen.

3.2 Folgen von Ausbildungsabbrüchen

Das Phänomen Ausbildungsabbruch weist eine Fülle verschiedener – vordergründig negativer aber auch von Fall zu Fall positiver – Facetten auf, sodass für eine angemessene Bewertung die Betrachtung des Gesamtgeschehens erforderlich ist. [vgl. Bohlinger, S. 2002, S. 64]

Wie das Gesamturteil eines Ausbildungsabbruchs ausfällt, hängt oftmals von dem anschließenden Verbleib der Jugendlichen, also deren „Reintegration in den Ausbildungsmarkt“ [ebd.], ab. Ein nahtloser Übergang in eine neue berufliche Qualifizierung kann nicht von allen realisiert werden, sodass die Gefahr besteht, dass sich ein als horizontal geplanter Ausbildungsabbruch in einen Abbruch nach unten wandelt. Für die Jugendlichen erweist sich der Ausbildungsabbruch in diesem Fall als eine belastende Krisensituation, die das Gefühl des Versagens und persönlichen Scheiterns hervorruft. Je länger die Suche nach einer neuen Ausbildungsstelle andauert, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Jugendlichen ohne berufliche Qualifizierung bleiben. Folglich steht ihnen eine Tätigkeit als Ungelernte/-r oder die Arbeitslosigkeit bevor, da sie aus Frust, Demotivation oder Orientierungslosigkeit (bewusst) auf weitere Bildungsbemühungen verzichten. [vgl. Böge, H.-H. et al. 2002, S. 78; IBTW 2002, S. 87; SALSS 2012, S. 32] Generell bedeutet ein Ausbildungsabbruch einen Einschnitt in die individuelle Bildungs- und Berufsbiografie eines Jugendlichen, der mitunter die allgemeinen Zukunftsaussichten bzw. zukünftigen Erwerbsmöglichkeiten beeinträchtigt. [vgl. Schöngen, K. 2003, S. 35] Somit geht ein Ausbildungsabbruch mit einem mitunter gravierenden Zeit- und/oder Motivationsverlust bei den Jugendlichen einher. Hingegen ist ein Ausbildungsabbruch dann als positiv zu bewerten, wenn die Jugendlichen den Abbruch als eine Chance für eine Verbesserung oder Revision einer fehlerbehafteten Entscheidung begreifen. Der (verzögerte) Antritt einer neuen Ausbildung in einem anderen Beruf oder Betrieb oder gar der Wechsel in eine andere Form der beruflichen Qualifizierung führt in der Regel zu einem beträchtlichen Motivationsgewinn. [vgl. Bohlinger, S. 2002, S. 64; Bohlinger, S. o. J., S. 17]

Für die Ausbildungsbetriebe ist jeder Ausbildungsabbruch angesichts verschiedener Aspekte misslich. Zunächst bringt jede personelle Fehlbesetzung einen finanziellen Schaden mit sich. [vgl. Bohlinger, S. o. J., S. 16] Die zwischenzeitliche Nichtbesetzung einer Ausbildungs- bzw. Arbeitsstelle und der sich daraus ergebende Verlust von Arbeitskapazität stellt eine weitere von den Betrieben als ökonomisch bedauerlich bewertete Folge dar. [vgl. Miroshnik, R. 2010, S. 151] Es ergibt sich zudem ein zeitlicher Verlust im Hinblick auf die Qualifizierungsaufwendungen. Nur in seltenen Fällen kann eine umgehende Neubesetzung des Ausbildungsplatzes erzielt werden, sodass meist erst zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres die Ausbildungsressourcen wieder genutzt werden (können). [vgl. SALSS 2012, S. 32f.] Außerdem ist bei wiederholten Ausbildungsabbrüchen ein Imageverlust der betroffenen Betriebe als unerwünschte Begleiterscheinung möglich. [vgl. Weiß, R. 2002, S. 9] Im Gegensatz dazu besteht auch für die Betriebe durch einen Ausbildungsabbruch die Möglichkeit der Revision einer personellen Fehlentscheidung und der Lösung von Konflikten, die das Betriebsklima schädigen. [vgl. Bohlinger, S. 2002, S. 64] Grundsätzlich kann im Hinblick auf die Folgen konstatiert werden, dass es durch jeden Abbruch zur Schädigung des gesamten Ausbildungs- und Arbeitsmarktes kommen kann. In Anbetracht der schlechten Erfahrungen, die die Ausbildungsbetriebe ggf. mit den abbrechenden Auszubil-

denden haben, besteht das Risiko, dass die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe sinkt und künftig eine geringere Anzahl von Ausbildungsstellen zur Verfügung steht. Im schlimmsten Fall ist ein gänzlich einestellen der Ausbildung denkbar. Diese Demotivation der Betriebe und die resultierende nicht vollständig ausgeschöpfte Nutzung von Ausbildungspotenzialen führen längerfristig zu Engpässen beim qualifizierten Fachkräftenachwuchs. [vgl. ebd., S. 16; Böge, H.-H. et al. 2002, S. 78; Mirotschnik, R. 2010, S. 151] Neben den möglichen fatalen Konsequenzen von den Betrieben sind auch positive Entwicklungen denkbar. Die Überprüfung und Überarbeitung der Rekrutierung der Auszubildenden oder der Durchführung der Ausbildung sind in diesem Zusammenhang gleichermaßen zu nennen wie eine Verbesserung der Ausbildungsqualität z. B. durch Qualifizierung des Ausbildungspersonals oder Inanspruchnahme externer Unterstützung. Letzteres gilt vor allem für KMU⁵. [vgl. SALSS 2012, S. 33]

4 Handlungsansätze

Vor dem Hintergrund des erwarteten Fachkräftemangels wird eine Senkung der Lösungsquote von Ausbildungsverträgen für eine bessere Ausschöpfung des Ausbildungspotenzials von der Bundesregierung bzw. dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und der BA anvisiert. [vgl. BIBB 2012a, S. 165] „Es gilt [...] das Vorhaben zu realisieren, jeden Bildungsweg zu einem Abschluss zu führen“ [BMBF 2009a, S. 7]. Zur Erreichung dieser Zielstellung existieren diverse Handlungsansätze⁶, welche im Berufsbildungssystem angeboten werden und von den Auszubildenden und Ausbildungsbetrieben in Anspruch genommen werden können. Diese Handlungsansätze weisen eine ausgesprochene Vielschichtigkeit auf, die aus der Vielzahl der Abbruchgründe resultiert.

4.1 Handlungsansätze zur Prävention

Die Handlungsansätze zur Prävention dienen dem Zuvorkommen bzw. der Vorbeugung von Ausbildungsabbrüchen, sodass deren Einsatz in der Regel bereits im Vorfeld einer Berufsausbildung bzw. in deren Anfangsphase erfolgt. Die leitende Zielstellung dieser Maßnahmen besteht folglich darin, die Wahrscheinlichkeit bzw. das Risiko eines Ausbildungsabbruchs von vornherein zu minimieren.

4.1.1 Berufsorientierung und Berufsberatung

Von der ‚richtigen‘ Berufswahl Jugendlicher hängen ihre zukünftige Chancen, Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven maßgeblich ab. Aus diesem Grund ist eine zielgerichtete, systematische und individuelle Berufsorientierung und Berufsberatung von außerordentlichem Interesse. Dass die Jugendlichen ihre Berufswahl gründlich durchdenken, ihr Leistungsvermögen möglichst realistisch ein-

⁵ KMU = kleine und mittelständische Unternehmen

⁶ Die Reihenfolge der Ausführungen zu den jeweiligen Handlungsansätzen entspricht keinerlei Wertung beispielsweise dahingehend wie vielversprechend die Maßnahmen im Sinne der Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen sind. Zudem wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben.

Es existiert eine Vielzahl von Handlungsansätzen zur Prävention und Intervention von Ausbildungsabbrüchen. Eingeschränkt werden muss diese Feststellung allerdings dahingehend, dass diese Maßnahmen mitunter *nicht explizit für die Verhinderung vorzeitiger Vertragslösungen* ins Leben gerufen wurden. Sie können gleichermaßen von Jugendlichen genutzt werden, die keinen Ausbildungsabbruch in Erwägung ziehen, jedoch Unterstützung bei der Absolvierung einer Ausbildung benötigen. Analog verhält es sich bei den Ausbildungsbetrieben.

schätzen können sowie Kenntnisse und Vorstellungen davon haben, was sie in der Ausbildung im jeweiligen Beruf erwartet, ist auch für die ausbildenden Betriebe bedeutend. Denn eine frühzeitige konsequente und zielorientierte Vorbereitung auf die Berufswahl kann dazu beitragen, die Ausbildungsabbruchquote zu senken. [vgl. BMBF 2009a, S. 19]

Die gesellschaftliche Aufgabe der **Berufsorientierung** wurde nach SGB III⁷ § 33 den Agenturen für Arbeit als Teil ihres umfassenden Beratungsauftrages anvertraut. Demnach sind die Agenturen für die Vorbereitung der Jugendlichen auf die Berufswahl und das Informieren der Ausbildungssuchenden verantwortlich. „Dabei soll sie über Fragen der Berufswahl, über die Berufe und ihre Anforderungen und Aussichten, über Wege und Förderung der beruflichen Bildung sowie über beruflich bedeutsame Entwicklungen in den Betrieben, Verwaltungen und auf dem Arbeitsmarkt umfassend unterrichten“ [BA 2013]. Schwerpunkte bilden somit die Entwicklung der für die beruflichen Entscheidungen erforderlichen Kompetenzen sowie die Vermittlung eines wirklichkeitsnahen Bildes von der Arbeitswelt und den Berufen. Erzielt werden soll dies durch eine verstärkte Begegnung mit der Arbeitswelt und der Wirtschaft. Damit dient die Berufsorientierung einem unproblematischen Übergang von der Schule in den Beruf und auch der Prävention von Ausbildungsabbrüchen. [vgl. BA 2011c, S. 15] Unterstützt werden die Arbeitsagenturen bei der Durchführung der Berufsorientierung durch die Schulen. Geregelt wird diese Zusammenarbeit in einer Rahmenvereinbarung der Kultusministerkonferenz und der BA. [vgl. BIBB 2006] Zudem bildet die Berufsorientierung ein Aufgabengebiet für die Wirtschaft (Kammern, Betriebe), sodass die Betriebe sich hier als Kooperationspartner engagieren und bei den verschiedenen Angeboten präsent sind. [vgl. BA 2010b, S. 7] Zu den gemeinsamen Maßnahmen und Angeboten im Zuge einer Berufsorientierung gehören: Klassenveranstaltungen, Vortragsveranstaltungen, Betriebserkundungen bzw. Tage der offenen Tür sowie Berufs- und Ausbildungsmessen. Im Fokus dabei steht die Vermittlung von Informationen zum Ausbildungsmarkt, zu Grundlagen der Ausbildungs-, Berufs- und Studienwahl, zu Förderungsmöglichkeiten, zu Berufsbildern und die Praxis in den diversen Berufen und Ausbildungsbetrieben, zu Angeboten und Hilfen der Berufsberatung sowie zu Wegen der Eigeninformation (z. B. im Berufsinformationszentrum (BIZ)). Aufgrund des elterlichen Einflusses im Hinblick auf die Berufswahl der Jugendlichen werden weiterhin Elternabende durchgeführt, um über aktuelle Situationen auf dem Ausbildungsmarkt, über Bildungswege und Fördermöglichkeiten zu informieren. [vgl. BA 2011a; Beinke, L. 2010, S. 23] Ein weiteres Instrument für eine praxisnahe Berufsorientierung stellen die *Betriebspraktika* dar. In den Betrieben erfolgt dann in der Regel das erstmalige praktische Arbeiten in den typischen Aufgabenfeldern des Berufes und das Kennenlernen des betrieblichen Alltags. [vgl. Krausser-Raether, H. 2007, S. 54; BIBB 2006] Auf Länderebene sind die Praktika regulärer Bestandteil der Lehrpläne, um gewährleisten zu können, dass zumindest einmal der existierende Wunschberuf im Zuge eines Praxiseinsatzes reflektiert und überprüft wird. [vgl. BMBF 2009a, S. 19]

Nach einer gelungenen Berufsorientierung hat sich bei den Jugendlichen ein Wunschberuf herauskristallisiert, den es gilt im Rahmen einer sich anschließenden **Berufsberatung** zu hinterfragen und ggf. an die jeweiligen individuellen Voraussetzungen anzupassen, sodass im Ergebnis eine umsetzbare Berufswahl getroffen werden kann. [vgl. BA 2011c, S. 15] Laut SGB III ist die Berufsberatung als Dienstleistung der Agenturen für Arbeit als Erteilung von Auskunft und Rat zur Berufswahl, zur beruflichen Entwicklung und zum Berufswechsel, zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Berufe, zu den Möglichkeiten der beruflichen Bildung und zur Ausbildungs- und Arbeitsstellensuche definiert. [vgl. BIBB 2006] Art, Umfang und Ziel der Berufsberatung orientieren sich dabei grundsätzlich

⁷ SGB III = Drittes Buch Sozialgesetzbuch

an den Bedarfen des jeweiligen Ratsuchenden. Indem die individuelle Eignung, Neigung und Leistungsfähigkeit der Jugendlichen ebenso berücksichtigt wird wie die aktuellen Beschäftigungsmöglichkeiten, erfolgt in der Berufsberatung die Individualisierung der Unterstützung beim Berufswahlprozess. [vgl. BA 2008] Soweit es für die Feststellung der Berufseignung erforderlich ist, kann durch die Arbeitsagenturen – das Einverständnis der Jugendlichen vorausgesetzt – zudem eine psychologische und ärztliche Untersuchung veranlasst werden. Auf diesem Weg ist es z. B. möglich, eventuelle gesundheitliche Beeinträchtigungen (z.B. Allergien) vor Antritt einer Berufsausbildung festzustellen, respektive auszuschließen, und somit die Zahl von krankheitsbedingten Ausbildungsabbrüchen zu minimieren. [vgl. ebd.; BA 2011c, S. 20; BMBF 2009a, S. 19f.]

Bei der Berufswahl handelt es sich für alle Beteiligten um einen Prozess von großer Tragweite und Wichtigkeit, der einer fundierten Entscheidungsgrundlage bedarf. Die berufs- und betriebskundlichen Informationen und Resultate aus der Berufsorientierung und vor allem der individuellen Berufsberatung legen somit den Grundstein für die Zufriedenheit mit der Ausbildung bzw. dem Beruf und einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss. Sie beugen falschen Einschätzungen und Vorstellungen in Bezug auf die Ausbildungsrealität sowie die Inhalte und Möglichkeiten des Ausbildungsberufes vor und wirken damit Ausbildungsabbrüchen aufgrund fehlerhafter Berufsvorstellungen, enttäuschter Erwartungen oder eines Praxis-/Realitätsschocks entgegen. [vgl. Möhring-Lotsch, N. 2008, S. 131]

4.1.2 Berufsvorbereitung

Unternehmen beklagen immer wieder die mangelnde Ausbildungsreife und fehlende soziale Kompetenzen der Jugendlichen, die nicht selten eine folgenschwere Überforderung während der Ausbildung nach sich zieht. Vor dem Hintergrund der Prävention von Ausbildungsabbrüchen ist der Berufsvorbereitung inklusive der Verbesserung der Ausbildungsreife und der Soft Skills der Jugendlichen daher eine besondere Bedeutung zuzuweisen. [vgl. BMBF 2009a, S. 19] Ziel muss es sein, Defizite im Lern- und Sozialverhalten der Ausbildungssuchenden auszugleichen und sie auf die Anforderungen im sozialen, beruflichen und betrieblichen Bereich vorzubereiten. [vgl. Seyfried, B. 2006, S. 10] Um diese Zielstellung zu erreichen, sind in der Praxis diverse Maßnahmen – z. B. die BvB⁸ und die EQ⁹ – etabliert.

Die **Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme** verfolgt das Ziel, die Jugendlichen auf eine Eingliederung in die Ausbildung vorzubereiten. Aus dieser Zielsetzung sind im Wesentlichen folgende Aufgaben einer BvB abzuleiten: Den Jugendlichen wird die Möglichkeit gegeben, „ihre Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen hinsichtlich einer möglichen Berufswahl zu überprüfen und zu bewerten, sich im Spektrum geeigneter Berufe zu orientieren und eine Berufswahlentscheidung zu treffen“ [BA 2012e, S. 1]. Zudem werden ihnen die für eine Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung notwendigen Fähigkeiten und Fertigkeiten vermittelt. [vgl. ebd.] Angesprochen werden mit dieser Maßnahme vor allem Jugendliche, die (noch) nicht die erforderliche Ausbildungsreife oder Berufseignung vorweisen können oder aber noch nicht in ein Ausbildungsverhältnis eintreten können, da sich ihr individuelles Bewerber/-innenprofil nicht mit den Anforderungen der Ausbildungsbetriebe deckt. [vgl. ebd., S. 2] Grundsätzlich impliziert eine BvB ein Angebot, das auf die einzelfallspezifischen Fähigkeiten, Kenntnisse, Neigungen und den Leistungsstand eines teilnehmenden Jugendlichen abgestimmt ist und eine personenbezogene Förderung vorsieht. Gegliedert ist eine BvB daher in zeitlich und inhalt-

⁸ BvB = Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme

⁹ EQ = Einstiegsqualifizierung

lich abgeschlossene Qualifizierungs- und Fördersequenzen. Diese beinhalten sowohl den Erwerb berufsübergreifender Kompetenzen als auch Teile einer Berufsausbildung, sodass eine zielgerichtete Vorbereitung auf eine Berufsausbildung erfolgen kann. [vgl. ebd., S. 5 und S. 7] Die Durchführung einer BvB ist wie folgt strukturiert: Im Zuge einer Eignungsanalyse werden zunächst die „fachlichen, methodischen, sozialen und persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie die individuelle Motivation“ [ebd., S. 6] erfasst, um eine realistische Einschätzung der Potenziale und Defizite des Jugendlichen unter Berücksichtigung von beruflichen Anforderungen zu erfassen. Auf Basis dieser Erhebung wird schließlich die Qualifizierung und Förderung individuell geplant. Die sich anschließende Grundstufe umfasst die Elemente Berufsorientierung, erste berufsbezogene Grundfertigkeiten sowie überfachliche Angebote und mündet in einer Berufswahlentscheidung seitens der Jugendlichen. Des Weiteren erwerben die Teilnehmenden die erforderliche Ausbildungsreife und Berufseignung, um den gewählten Ausbildungsberuf im Anschluss an die BvB antreten und bewältigen zu können. Wenn an dieser Stelle ein Übergang in eine duale Ausbildung noch nicht realisiert werden kann, dann tritt der Teilnehmende mit einer abgesicherten Berufswahlentscheidung in eine Übergangsqualifizierung ein. Hier liegt das Augenmerk auf der praxisbezogenen und betriebsnahen Vermittlung von vertiefenden ausbildungs- und arbeitsplatzbezogenen Qualifikationen, die dem gewünschten Ausbildungsberuf zugehörig sind. Dies erfolgt im Rahmen eines Betriebspraktikums. [vgl. ebd., S. 9f.; Seyfried, B. 2006, S. 19f.] Komplettiert werden die fachpraktischen und theoretischen Bestandteile einer BvB durch eine sozialpädagogische Begleitung der Jugendlichen über die gesamte Laufzeit hinweg. Diese soll dazu beitragen, individuelle Wettbewerbsnachteile zu beseitigen sowie die Persönlichkeit und private Situation der Teilnehmer zu stabilisieren. [vgl. ebd., S. 7f.] Somit können durch eine BvB Voraussetzungen für eine erfolgreiche Berufsausbildung geschaffen werden, die als Präventionsmaßnahme im Hinblick auf einen möglichen Ausbildungsabbruch im Verlauf der Berufsausbildung bewertet werden kann.

Ein ähnliches Angebot – jedoch mit unmittelbarem Bezug zum betrieblichen Bereich – stellt die betriebliche **Einstiegsqualifizierung** dar. Im Rahmen solch einer EQ erhalten Ausbildungsstellensuchende, die noch nicht in vollem Umfang über die erforderliche Ausbildungsbefähigung verfügen, die Möglichkeit in einem bezahlten Praxiseinsatz (Langzeitpraktikum) Teile eines Ausbildungsberufes, einen Betrieb und das Berufsleben intensiver kennenzulernen. [vgl. DIHK 2012, S. 1] Durchführbar sind die EQ, die das Arbeiten und das Lernen kombinieren, daher in allen beruflichen Tätigkeitsbereichen. Die Vermittlung von fachspezifischen und sozialen Kompetenzen im Betrieb bildet dabei den Schwerpunkt und findet daher zu mindestens 70% im Betrieb statt. Hat der Jugendliche noch die Teilzeitschulpflicht zu erfüllen, so wird im Zuge der Absolvierung einer EQ zudem der Berufsschulbesuch sichergestellt. Die Inhalte und Tätigkeiten der EQ sind grundsätzlich Bestandteile bzw. Teilbereiche eines anerkannten Ausbildungsberufes, sodass der Übergang in eine duale Ausbildung in diesem Beruf jederzeit möglich ist. Des Weiteren kann aufgrund dessen, bei der sich anschließenden Ausbildung, die Ausbildungszeit durch die Anrechnung der vorangegangenen EQ-Inhalte verkürzt werden. Die Zielgruppe bilden generell Jugendliche mit individuell eingeschränkten Vermittlungschancen, also ohne erforderliche Ausbildungsreife und/oder mit Lernbeeinträchtigung sowie sozialer Benachteiligung, als auch sogenannte Altbewerber/-innen. Innerhalb einer EQ können sich die Teilnehmenden mit den Ausbildungs- bzw. späteren Berufsalltag in seinen Grundzügen vertraut machen und Unsicherheiten abbauen sowie Kenntnisse über den möglichen zukünftigen Ausbildungsbetrieb erlangen. Aber nicht nur für die Auszubildenden stellt eine EQ eine Möglichkeit dar, ein Fundament für eine spätere Berufsausbildung aufzubauen, sondern auch für die Betriebe. Mit einer EQ ist es den Betrieben möglich, die Jugendlichen an eine Ausbildung im Betrieb heranzuführen und über die Informationen aus den Schulzeugnissen und Bewerbungsgesprächen hinausgehend über eine längere Zeit hinweg kennenzulernen und auch zu testen. In den täglichen Arbeitsprozessen können die Betriebe die

praktische Begabung bzw. Fähigkeiten und Fertigkeiten der Teilnehmenden beobachten und deren Leistungsfähigkeit besser einschätzen. [vgl. ebd., S. 1 und S. 3f.] In einer EQ als Phase des Kennenlernens auf fachlicher und persönlicher Ebene können die Jugendlichen und Ausbildungsbetriebe letztendlich eine bewusste und fundierte Entscheidung für (oder gegen) einen Ausbildungsberuf und -betrieb bzw. einen Auszubildenden treffen. Die bereits gesammelten (Vor-)Kenntnisse und Erfahrungen sowie die Erlangung der erforderlichen Ausbildungsreife tragen letztendlich zu einem erfolgreicherem Ausbildungsverlauf bei.

4.1.3 Berufseinstiegsbegleitung

Der Eintritt in eine Berufsausbildung stellt eine große Umstellung für die Jugendlichen dar, da sich deren Lebensbedingungen nachhaltig ändern. In Verbindung mit dem neuen Umfeld und den neuen Anforderungen können sich bislang unbekannte persönliche und soziale Probleme ergeben, denen sich die Jugendlichen stellen müssen. Dies gelingt einigen Jugendlichen jedoch mitunter nicht ohne Hilfestellungen. [vgl. Kretschmann, J./Strutzberg, R. 2011, S. 76] Das Ziel, Jugendliche in dieser Übergangsphase zu unterstützen und dadurch die berufliche Eingliederung zu optimieren, verfolgt die BA mit dem Förderinstrument BerEb¹⁰. Dabei „handelt es sich um eine individuelle und kontinuierliche Unterstützung der Teilnehmer, die sich an der konkreten Lebenssituation und dem jeweiligen Unterstützungsbedarf ausrichtet“ [BA 2011b, S. 10]. Die BerEb erstreckt sich über den gesamten Eingliederungsprozess in das Arbeitsleben. D. h. deren Beginn ist zum Start der Vorabgangsklasse vorgesehen und die Laufzeit reicht im Regelfall bis sechs Monate nach Aufnahme eines Ausbildungsverhältnisses. Wird zu diesem Zeitpunkt eine weitere Begleitung als erforderlich identifiziert, kann die Maßnahme verlängert werden. Spätestens 24 Monate nach Absolvierung der allgemeinbildenden Schule endet die BerEb jedoch gänzlich. [vgl. BA 2012d, S. 7] Die Zielgruppe für eine BerEb bilden diejenigen Jugendlichen, die Leistungsschwächen aufweisen und Schwierigkeiten haben, den angestrebten Hauptschulabschluss zu erreichen. Bei diesen wird vermutet, dass auch die Integration in eine betriebliche Berufsausbildung nicht problemlos erfolgt und daher eine individuelle Begleitung und Unterstützung durch Berufseinstiegsbegleiter/-innen von der Schulzeit bis zur Berufsausbildung vorteilhaft oder gar notwendig ist. Die Prämissen für eine freiwillige Aufnahme einer BerEb sind generell ein individueller – schulischer und persönlicher – Förderbedarf und die realistische Erreichbarkeit einer Berufsausbildung mit den individuell vorliegenden Voraussetzungen der Jugendlichen. [vgl. ebd., S. 8] Die BerEb umfasst fünf Aufgabenfelder: (1) Erreichung des Schulabschlusses, (2) Berufsorientierung und Berufswahl, (3) Ausbildungsplatzsuche, (4) Begleitung im Übergangssystem und (5) Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses. [vgl. BA 2011b, S. 14-17] Zu den diese ergänzenden Querschnittsaufgaben gehört unter anderem die individuelle Förderplanung. Im Rahmen der integrierten sozialpädagogischen Betreuung, werden außerdem Hilfestellungen zu folgenden Themenbereichen geleistet: Krisenintervention, Konfliktbewältigung, Alltagshilfen, Verhaltenstraining, Suchtprävention sowie die Zusammenarbeit und der Informationsaustausch mit den an der Berufsausbildung beteiligten Personen. Der Ausbau von „Schlüsselkompetenzen als berufsübergreifende Kompetenzen“ [ebd., S. 11], d. h. von persönlichen, sozialen, methodischen und interkulturellen Kompetenzen aber auch von lebenspraktischen Fertigkeiten bilden hier ebenfalls einen Schwerpunkt. [vgl. ebd.]

Durch die Konzeption einer BerEb, sprich deren Langfristigkeit und Vielfalt der aufgegriffenen Themen und Aspekte wird beabsichtigt, eine Vielzahl von Ausbildungsabbrüchen zu verhindern. Hintergrund ist, dass hier angestrebt wird, mehrere potenzielle Abbruchgründe direkt auszuschließen bzw.

¹⁰ BerEb = Berufseinstiegsbegleitung

bereits im Ansatz anzugreifen und so nicht hinderlich für den Ausbildungserfolg werden zu lassen.

4.1.4 Externes Ausbildungsmanagement

Die essenzielle Herausforderung für die Betriebe ist es, das „vorhandene Ausbildungspotenzial besser auszuschöpfen“ [Krenn, S./Rümpker, W. 2010, S. 6]. Daraus resultieren einerseits ein Anstieg der Heterogenität der Lerngruppen und andererseits die Notwendigkeit, für einige Auszubildende eine intensivere Betreuung anzubieten als bisher. [vgl. ebd.] Zudem führt die Modernisierung der Ausbildung in einigen Berufen – vor allem der Metall- und Elektrotechnik – zu neuen Anforderungen an die Auszubildenden: „Die Umsetzung betrieblicher Prozesse in konkrete Ausbildungsinhalte und die Gestaltung von Projekten und Prüfungsaufgaben sind komplex und zeitaufwendig“ [BMBF 2010, S.10] und stellen die Betriebe häufig vor Schwierigkeiten bei der Umsetzung innovativer Berufsbilder. [vgl. ebd.] Durch die Nutzung eines EXAM¹¹ ist es den Betrieben aber möglich, die Herausforderungen zu bewältigen und damit eine stabile, zielgerichtete und erfolgreiche Berufsausbildung zu gewährleisten und gleichzeitig die Modernisierung der Ausbildung abzusichern. [vgl. Krenn, S./Rümpker, W. 2010, S. 6] „Externes Ausbildungsmanagement unterstützt Betriebe in allen Fragen rund um die Ausbildung. Ziel ist es, die Betriebe zu entlasten, ihre Ausbildungsbereitschaft zu erhöhen und so zu einer Erhöhung des Ausbildungsangebotes und der Ausbildungsqualität zu kommen“ [BIBB 2012b]. Bereits seit Mitte der 1990er Jahre vollzieht sich eine Entwicklung hin zu externen Unterstützungsleistungen. Im Rahmen von vielfältigen Initiativen werden diverse Dienstleistungsangebote auf Bundes- und Länderebene mit dem Hintergrund eine Verbesserung der Ausbildungssituation herbeizuführen und die Ausbildungskompetenz in den Betrieben zu fördern, entwickelt und durchgeführt. Diese können unter der Bezeichnung ‚Externes Ausbildungsmanagement‘ zusammengefasst werden. [vgl. Krenn, S./Rümpker, W. 2010, S. 7] Die Akzeptanz und Reichweite der zugehörigen Dienstleistungen hat sich in den vergangenen Jahren positiv entwickelt, sodass das Unterstützungsangebot nunmehr grundsätzlich alle Phasen einer Ausbildung umfasst. [vgl. BMBF 2010, S. 13]

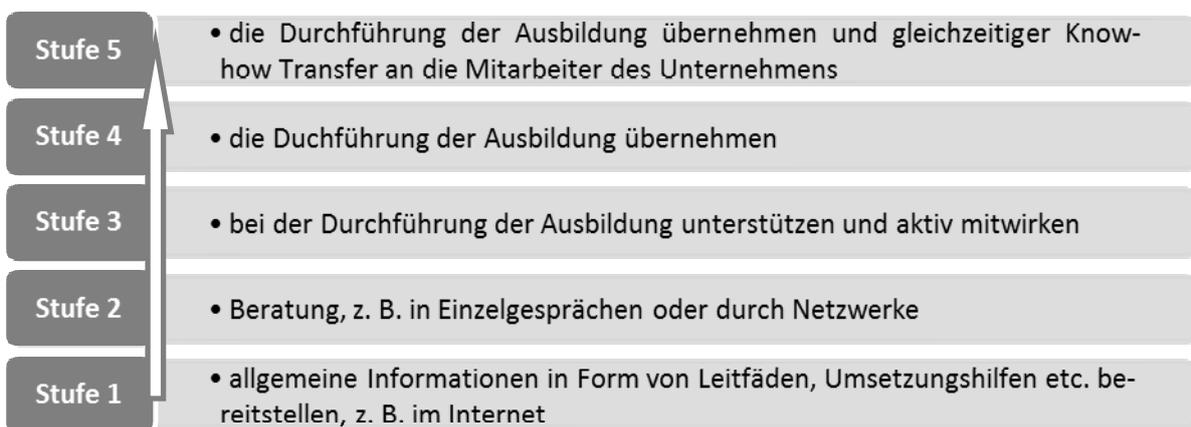


Abbildung 3: Intensitätsstufen von EXAM (nach [Krenn, S./Rümpker, W. 2010, S. 9])

Die Unterstützungsleistungen des EXAM werden in der Regel von den Betrieben in Abhängigkeit von ihrer Ausgangssituation, dem Stand ihrer Ausbildungspraxis und vorhandenen Ressourcen in unterschiedlicher Intensität und Umfang nachgefragt und letztendlich genutzt. Dementsprechend gliedert sich das flexible, am betrieblichen Bedarf ausgerichtete Unterstützungsangebot in verschiedene Intensitätsstufen (vgl. Abbildung 3).[vgl. Krenn, S./Rümpker, W. 2010, S. 9]

¹¹ EXAM = externes Ausbildungsmanagement

Das Angebot eines EXAM verfolgt im Wesentlichen zwei Zielstellungen: die Unterstützung und Entlastung ausbildender Betriebe einerseits und die Entwicklung und Förderung der Ausbildungskompetenz in den Betrieben andererseits. [vgl. ebd., S. 8 und S. 13] So beginnt das Angebotsspektrum des EXAM mit der Unterstützung der Betriebe bei der erstmaligen Einrichtung der Ausbildung. Um Ausbildungshemmnisse und Bedenken bei den Betrieben abzubauen und sie zu motivieren in die Ausbildung zu investieren, bietet das EXAM zunächst Unterstützung sowohl bei der Überprüfung als auch bei der Schaffung innerbetrieblicher Voraussetzungen und Rahmenbedingungen, um gemäß BBiG und HwO¹² ausbilden zu dürfen. Die Identifikation der für den Betrieb geeigneten Ausbildungsberufe gehört ebenfalls zum Dienstleistungsportfolio des EXAM. Beispielsweise benötigen stark spezialisierte Betriebe oft eine detaillierte Beratung über die Ausbildungsmöglichkeiten im Hinblick auf die sich fortwährend aktualisierende und erweiternde Palette anerkannter Ausbildungsberufe. [vgl. BMBF 2010, S. 20; Krenn, S./Rümpker, W. 2010, S. 16-19]

KMU und Betriebe mit hohem Spezialisierungsgrad sind häufig nicht in der Lage, die Ausbildungsinhalte, die gemäß Ausbildungsordnung verpflichtend aufgeführt sind, lückenlos abzudecken. Dies macht es erforderlich, dass die Ausbildung zu gewissen Teilen im Rahmen einer **Verbundausbildung** durchgeführt wird, d. h. einige Teile der Ausbildung werden von den Auszubildenden in anderen Unternehmen oder bei externen Bildungsträgern absolviert. [vgl. Krenn, S./Rümpker, W., S. 23] Die Betriebe beziehen in ihre Ausbildungsbemühungen fachkundige Unterstützung mit ein, denn durch die Kooperation der Betriebe miteinander bzw. mit Bildungsträgern wird die Ausbildung intensiviert und optimiert. Eine Ausbildung im Verbund führt dazu, dass fachliche Defizite und fehlende Kapazitäten ausgeglichen werden und somit alle Ausbildungsinhalte abgedeckt werden sowie weitere Aspekte minderwertiger Ausbildungsqualität, wie ausbildungsfremde Tätigkeiten, in der Regel eliminiert bzw. auf ein Minimum reduziert werden. [vgl. Pahl, J.-P. 2012, S. 316ff.] Im Zuge der Prävention von Ausbildungsabbrüchen kann hier konstatiert werden, dass mit steigender Ausbildungsqualität die Neigung zu Ausbildungsabbrüchen aufgrund des betrieblichen Bereichs bei den Jugendlichen sinkt. Externe Ausbildungsmanager/-innen bieten dafür die Bereitstellung von Informationen und die Beratung hinsichtlich der für den jeweiligen Betrieb geeigneten und sinnvollen Verbundausbildungsform sowie ggf. die Unterstützung bei der Suche geeigneter Partnerbetriebe und/oder über-/außerbetrieblicher Ausbildungseinrichtungen an. Weiterhin wird die Organisation der Ausbildungsabläufe im Verbund bei Bedarf unterstützt oder übernommen. [vgl. Krenn, S./Rümpker, W., S. 23]

Zu den Schwierigkeiten, denen die Ausbildungsbetriebe bei der Suche nach geeigneten Bewerbern und Bewerberinnen begegnen, gehören die „subjektiv verzerrten Berufsvorstellungen junger Menschen“ [ebd., S. 25], Imageprobleme und die Konzentration der Ausbildungsnachfrage seitens der Jugendlichen auf einige wenige Berufsbilder. Aus diesem Grund gehört zu dem Angebot des EXAM das **Ausbildungsmarketing**. Dieses beinhaltet zum einen die Vorstellung weitestgehend unbekannter und unpopulärer Ausbildungsberufe und zum anderen die Aufklärung und Information über den Inhalt, die beruflichen Tätigkeiten sowie die Anforderungen und Bedingungen der einzelnen Ausbildungsberufe, um die unrealistischen (Alb-)Traumvorstellungen bei den Jugendlichen durch realistische zu ersetzen. [vgl. ebd.] Ein wirklichkeitsnahes Bild von den existierenden Ausbildungsberufen trägt dazu bei, dass die Jugendlichen möglichst auf Anhieb den Beruf wählen, der ihren Neigungen und ihrer Eignung entspricht, und letzten Endes weniger Ausbildungen aufgrund von falschen Erwartungen vorzeitig abgebrochen werden. Durchgeführt wird die Bewerber/-innengewinnung durch betriebsnahe Berufsorientierung. In Ergänzung zur Beratung durch die BA und zum Berufswahlunterricht in den

¹² HwO = Handwerksordnung

Schulen wird eine Kooperation zwischen regionalen Unternehmen und Schulen in Form von branchenspezifischen Betriebspraktika angestrebt. Der/Die Ausbildungsmanager/-in führt dafür gemeinsam mit den Betrieben und Schulen Berufsinformationstage mit regionalem Bezug und ausbildungsbezogene Betriebserkundungen bzw. Tage der offenen Tür durch. In diesem Zusammenhang können die Betriebe sowohl sich selbst als auch die angebotenen Ausbildungsberufe direkt und praxisnah präsentieren und bewerben. Besteht daraufhin bei Schülern und Schülerinnen Interesse an einem Ausbildungsberuf, so wird ihnen die Möglichkeit gegeben, bei den beteiligten und kooperierenden Unternehmen ein **Betriebspraktikum** zu absolvieren. [vgl. ebd. S. 25f.] Dabei erhalten die Jugendlichen einen Eindruck von der beruflichen bzw. betrieblichen Praxis und der/die potenzielle Auszubildende und der/die Ausbilder/-in lernen sich im betrieblichen Tätigkeitsumfeld kennen. [vgl. ebd., S. 29] „Die Schüler können auf diese Weise Fähigkeiten und Fertigkeiten mit Blick auf die zukünftige berufliche Tätigkeit überprüfen, vielleicht auch bislang nicht wahrgenommene Neigungen entdecken und falsche Vorstellungen korrigieren. Jugendliche können so Berufswahlkriterien entwickeln, die gleichermaßen auf Eignung, Neigung und Marktchancen beruhen“ [ebd., S.25f.]. Erfolgt die Berufswahl reflektiert und objektiv im Hinblick auf diese Kriterien, so können einige Gründe für einen Ausbildungsabbrüche bereits ausgeschlossen werden.

Zu den grundlegenden Entscheidungen, die die Betriebe im Kontext ihrer Ausbildungsbemühungen treffen müssen, gehört die Auswahl der passenden Bewerber/-innen für die zu besetzenden Ausbildungsstellen. Dafür ist ein systematisches und professionelles Auswahlverfahren von Nutzen. Auch hier unterstützt ein/-e externer Ausbildungsmanager/-in – mit Instrumenten des **Ausbildungsmatchings**. Dabei handelt es sich um „die **passgenaue Vermittlung** von potenziell geeigneten Jugendlichen an Betriebe“ [ebd., S. 34, Hervorhebung C. W.]. Den ersten essenziellen Schritt, der für eine erfolgreiche und zielgerichtete Bewerber/-innenauswahl von Nöten ist, bildet dabei für die Ausbildungsbetriebe die Erstellung eines präzisen bedarfsbezogenen und realistischen Anforderungsprofils. Dieses Profil wird im folgenden Schritt den Qualifikationsprofilen der einzelnen vorhandenen Bewerber/-innen gegenübergestellt und abgeglichen. Mit Hilfe von Testverfahren sollen „Kompetenzen, wie handwerkliches Geschick, technisches Verständnis, Selbstständigkeit oder Genauigkeit“ [ebd., S. 37], soziale und methodische Kompetenzen in Bezug auf die Berufseignung aber auch die Allgemeinbildung, das Interesse und die Talente der Jugendlichen beurteilt werden. [vgl. ebd., S. 34ff.] Die Ergebnisse aus dieser Vorgehensweise liefern letzten Endes das Fundament, auf das die Bewerber/-innenauswahl gestützt wird und minimieren die Wahrscheinlichkeit von Fehlbesetzungen. Somit ist der „passgenauen Vermittlung [...] ein wichtiger Stellenwert im Handlungsfeld der präventiven Maßnahmen zuzuweisen“ [BMBF 2009a, S. 20], da sie den Grundstein für den weiteren Ausbildungsverlauf legt. [vgl. ebd.]

„Ein guter Start in die Ausbildung bedeutet noch keine Garantie für ihren erfolgreichen Abschluss“ [BMBF 2010, S. 164]. Somit sind in die Zeit der Ausbildung fallende Unterstützungsleistungen sinnvoll und von Fall zu Fall zwingend erforderlich. Den Betrieben steht daher das EXAM-Unterstützungsangebot ‚Organisation der Ausbildung‘ zur Verfügung. Dieses beinhaltet die Planung und Strukturierung der Ausbildungsinhalte und des Ausbildungsablaufs. Hier ist exemplarisch die Erstellung betrieblicher Ausbildungspläne aber auch die Unterstützung bei administrativen Aufgaben der Unternehmen, die das Ausbildungsgeschehen betreffen, zu nennen. Ziel ist es, die Durchführung der Ausbildung am Lernort Betrieb sicherzustellen. [vgl. Krenn, S./Rümpker, W. 2010, S. 9 und S. 40] Nimmt ein Ausbildungsbetrieb bei seinen Ausbildungsbemühungen von vornherein bewusst in diesem Bereich Hilfe durch externe Ausbildungsmanager/-innen in Anspruch, kann dies vor dem Hintergrund der beabsichtigten **Erhöhung der Ausbildungsqualität** bzw. **Gewährleistung eines hohen Qualitätsniveaus**

geschehen und somit zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen beitragen. [vgl. Beicht, U./Krewerth, A./Eberhard, V./Granato, M. 2009, S. 2] Den Ausbildungsverlauf bedarfsgerecht und effizient zu organisieren, stellt jedoch eine komplexe Aufgabe für die Betriebe dar und dies nicht nur weil die Ausbildung in die betrieblichen standardisierten Abläufe zu integrieren ist, sondern auch eine Vielzahl rechtlicher, organisatorischer, wirtschaftlicher und sozialer Gesichtspunkte zu berücksichtigen sind. [vgl. ebd., S. 39f.] Um die Ausbildungsqualität dennoch auf einem hohen Niveau zu halten – sprich ferner Ausbildungsabbrüche zu verhindern – ist eine Unterstützung von außen mitunter nützlich.

Weitere im Zuge eines EXAM angebotene Leistungen sind die Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung und -organisation ebenso wie die **Weiterbildung der Ausbildungsverantwortlichen**. Letzterem ist vor allem deshalb eine besondere Bedeutung zuzusprechen, da die Ausbilder/-innen immer wieder neue Umstände, Rahmenbedingungen und Herausforderungen bewältigen müssen. [vgl. ebd., S. 43 und S. 46f.] Dazu gehören neue, gestaltungsoffene Ausbildungsberufe, die Vermittlung von Querschnittsqualifikationen, neu entwickelte Prüfungsformen und die Betreuung zunehmend heterogener Lerngruppen. Das Erfordernis von Weiterbildungen resultiert daraus, dass die Ausbilder/-innen allzeit mit entsprechender Aktualität qualifiziert sein müssen, um den Erziehungs- und Ausbildungsauftrag adäquat erfüllen zu können. Der Beitrag zur Prävention von Ausbildungsabbrüchen besteht hier folglich im Erwerb fachlicher und pädagogischer Kompetenzen seitens der Ausbilder/-innen. Diese tragen dazu bei, das Ausbildungsgeschehen im betrieblichen Alltag so zu gestalten, dass im Idealfall keine betrieblichen Anlässe für einen Ausbildungsabbruch auftreten. Daher ist eine regelmäßige Wahrnehmung von Weiterbildungsangeboten durch die Auszubildenden zu realisieren. Weiterbildungsangebote, die mit einem hohen zeitlichen Aufwand und gewissen Kosten verbunden sind, können von den KMU jedoch nicht immer wahrgenommen werden und sie benötigen daher eine Unterstützung des EXAM in Form von räumlich und zeitlich einsetzbaren Angeboten wie z. B. E-Learning. [vgl. ebd., S. 47f.]

Um die dargestellten Unterstützungsangebote auch erfolgreich und gewinnbringend zu realisieren, bedarf es qualifizierter Institutionen bzw. Experten und Expertinnen. Seit 2007 zählt das Ausbildungsmanagement zu den Arbeitsmarktdienstleistungen der BA. Diese vergibt die Teilleistungen eines EXAM über Ausschreibungen wiederum an ausgewiesene Bildungsträger/-werke. Die ausgewählten Partner setzen letztendlich im Auftrag der BA die EXAM-Dienstleistungen um. [vgl. Rastetter, D./Christophori, B. 2009, S. 56f.] Auch die zuständigen Kammern bieten die dargestellten Leistungen und Angebote, die prinzipiell einem EXAM entsprechen, an.

Alle dargestellten Handlungsansätze bieten die Möglichkeit präventiv bei Ausbildungsabbrüchen agieren zu können. Die Umsetzung erfolgt von Seiten der Ausbildungsbetriebe unter Zuhilfenahme externer Unterstützung, wobei aber auch eine Nutzung und Anwendung in Eigenregie bzw. mit geringerer Unterstützungsintensität denkbar und ebenso legitim ist. Basis für den Erfolg der Angebote des EXAM bildet letzten Endes die Individualität der Herangehensweise. [vgl. BMBF 2010, S. 33]

4.1.5 Berufsausbildungsbeihilfe

In Abhängigkeit von der Lebenssituation der Jugendlichen ist es durchaus möglich, dass die Ausbildungsvergütung nicht ausreicht, um die Lebenshaltungskosten in vollem Umfang zu decken. Damit die unter Umständen finanziell angespannte Situation jedoch nicht die Ausbildungsleistungen negativ beeinflusst oder gar die Ausbildungsabsichten komplett in den Hintergrund rücken lässt und schließ-

lich die Berufsausbildung zugunsten einer höher bezahlten ungelernete Tätigkeit o. ä. abgebrochen wird, besteht für Auszubildende die Möglichkeit unter bestimmten Voraussetzungen BAB¹³ zu erhalten. Diese finanzielle Hilfe verfolgt dementsprechend das Ziel, „wirtschaftliche Schwierigkeiten, die einer angemessenen beruflichen Qualifizierung entgegenstehen“ [BA 2012b] zu überwinden. Regelt ist diese Leistung für Auszubildende im SGB III und wird auf Antrag bei der zuständigen Agentur für Arbeit gewährt. [vgl. ebd.] Die bedarfsabhängige BAB kommt generell für Jugendliche in Betracht, die sich in einer (außer-)betrieblichen Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach BBiG bzw. HwO oder aber in einer berufsvorbereitenden Maßnahme befinden. In der Regel wird lediglich die erste Berufsausbildung durch BAB gefördert. Befindet sich ein Jugendlicher nach einem vorausgegangenen Ausbildungsabbruch in einer zweiten Ausbildung, ist diese nur förderungsfähig, wenn davon ausgegangen werden kann, dass mit dieser die berufliche Eingliederung erfolgreich erzielt wird. Die geltenden persönlichen Voraussetzungen, die die Auszubildenden für den Erhalt von BAB erfüllen müssen, betreffen zum einen die Wohnsituation und zum anderen die finanzielle Lage der Jugendlichen sowie der Erziehungsberechtigten. Im Rahmen einer sogenannten Bedürftigkeitsprüfung durch die zuständige Agentur für Arbeit wird schließlich die Höhe der BAB ermittelt. [vgl. ebd.] Hierzu werden von dem für den Auszubildenden errechneten Gesamtbedarf (Summe aus den Bedarfen für Lebensunterhalt, Fahrkosten und sonstigen Anwendungen (z. B. Arbeitskleidung, Kinderbetreuungskosten)) die Beträge der Einkommensanrechnung abgezogen. [vgl. BA 2012c]

Im Allgemeinen kann die Förderung durch BAB als Handlungsansatz zur Prävention von Ausbildungsabbrüchen angesehen werden, da durch diese finanzielle Unterstützung bzw. Absicherung Abbruchgründe mit finanziellem Hintergrund zum Teil im Vorfeld ausgeschlossen werden bzw. das Risiko deren Auftretens reduziert wird. Ändert sich im Verlauf der Berufsausbildung die finanzielle Lage der Eltern oder des Auszubildenden selbst oder aber es erfolgt beispielsweise ein Wohnortswechsel der Eltern, sodass die Gründung eines selbstständigen Haushaltes des Auszubildenden erforderlich wird, so kann erst bei fortgeschrittener Ausbildung eine Unterstützung in Form von BAB notwendig und bewilligt werden, um das Ausbildungsverhältnis aufrechtzuerhalten. In diesem Fall kann die BAB auch als Interventionsmaßnahme gewertet und genutzt werden.

4.2 Handlungsansätze zur Intervention

Eine vorzeitige Vertragslösung erfolgt im Allgemeinen nicht von einem Tag auf den anderen, sondern kündigt sich im Verlauf der Berufsausbildung durch gewisse Anzeichen und Vorkommnisse an. Solche Frühindikatoren können z. B. unzureichende Leistungen und häufiges unentschuldigtes Fehlen in Betrieb und Berufsschule, viele Krankheitstage aber auch Unzuverlässigkeit, zunehmende Konflikte und soziales Fehlverhalten der Auszubildenden sein. [vgl. IBTW 2002, S. 70; SALSS 2012, S. 23f.] Im Idealfall ruft die Wahrnehmung dieser Vorzeichen eine frühzeitige entgegenwirkende Reaktion – sprich eine Intervention – bei den Auszubildenden selbst und/oder bei den Ausbildern und Ausbilderinnen hervor, um die Auszubildenden trotz auftretender Probleme und Schwierigkeiten bzw. durch deren Lösung zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu führen.

4.2.1 Gespräche im Ausbildungsverlauf

Für die Verhinderung eines Ausbildungsabbruchs ist das situativ bedingte Führen von Gesprächen ein einleitender und grundlegender Schritt. Dies kann sowohl für die Auszubildenden, die einen Abbruch

¹³ BAB = Berufsausbildungsbeihilfe

in Erwägung ziehen, als auch für die Ausbilder/-innen, die veranlasst durch das Verhalten und/oder die Leistungen des/der Auszubildenden Rede- und Handlungsbedarfe identifiziert haben, konstatiert werden. Gespräche bieten einerseits die Möglichkeit bestimmte Problemsituationen direkt in Angriff zu nehmen bzw. zu lösen und bilden andererseits die Grundlage für die Definition möglicher weiterführender Maßnahmen im Hinblick auf das Entgegenwirken bei einem drohenden Ausbildungsabbruch. Im Rahmen solcher Gespräche finden in der Regel eine Darstellung der Gesamtsituation, eine Ursachenfindung der aktuellen Problemlage bzw. Krisensituation und die Besprechung von Handlungsalternativen statt. Gespräche bieten den Rahmen, um auf aktuelle Entwicklungen und Beobachtungen unmittelbar zu reagieren. Dies gilt sowohl für die Ausbildungsverantwortlichen als auch für die Auszubildenden. Handelt es sich dabei um Erscheinungen, wie z. B. Leistungsabfall, mangelhafte Ausübung der Arbeitsaufträge, vermehrt auftretende Unpünktlichkeit, Nichtbesuch der Berufsschule, Unzufriedenheit mit dem Ausbildungsverlauf oder generell unangebrachtes Verhalten am Lernort Betrieb oder auch um Konfliktsituationen, stellt das Führen eines reaktiven Gesprächs (Anlass- bzw. Konfliktgespräch) zur sachlichen Klärung eine erste Maßnahme dar, ein mögliches Zuspitzen der Problemsituation, was in einem Ausbildungsabbruch münden kann, zu verhindern. Somit wird mit den Gesprächen für die beteiligten Akteure eine Gelegenheit geschaffen, die gegenwärtigen Probleme und Schwierigkeiten zu besprechen, frühzeitig zu klären und schließlich Gegenmaßnahmen zu ergreifen. [vgl. Kretschmann, J./Strutzberg, R. 2011, S. 96] Nicht unberücksichtigt bleiben dabei die Aufdeckung und Erörterung der Ursachen bzw. des Entstehungshintergrundes der vorliegenden Situation. Ein konstruktives Gespräch besitzt das Potenzial je nach Brisanz und Komplexität der existierenden Probleme und Fehlentwicklungen, diese entweder unmittelbar zu beheben bzw. zu korrigieren oder aber die Entwicklung, Einleitung und Inanspruchnahme von zweckmäßigen Unterstützungsmaßnahmen, Perspektiven und/oder Fördermaßnahmen bedarfsorientiert zu gestalten. Grundsätzlich ist es somit möglich, den weiteren Verlauf einer Ausbildung zu steuern bzw. in eine positive Richtung, d. h. zum Ausbildungsabschluss zu lenken, und somit ggf. Ausbildungsabbrüche zu verhindern. [ebd., S. 96]

Im Zuge einer Prävention von Ausbildungsabbrüchen können ebenfalls Ausbildungsgespräche genutzt werden – wenn sie proaktiv durchgeführt werden. Von Ausbildungsbeginn an geplante regelmäßige Gespräche zwischen Ausbilder/-in und Auszubildendem verbessern die wechselseitige Kommunikation und können genutzt werden, möglichen Missverständnissen, Schwierigkeiten und/oder Konflikten vorzubeugen bzw. sie bereits im Ansatz aufzudecken und zu unterbinden. Für die Praxis bietet sich daher an, Ausbildungsgespräche in einem Zyklus von drei Monaten zu organisieren. [vgl. WHwKT o. J. a, S. 6f.] Zu den aufzugreifenden Gesprächsthemen zählen: Arbeitsweise, Interesse und Motivation des Auszubildenden, Verhalten gegenüber Anderen, Konflikte, Leistungen und Lernfortschritt im Betrieb und in der Berufsschule, Abgleich der erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse mit dem betrieblichen Ausbildungsrahmenplan, Wissenslücken und Lernschwierigkeiten, Eintragungen der Tätigkeitsnachweise sowie Fragen, Probleme und Schwierigkeiten des/der Auszubildenden sowohl im betrieblichen als auch im privaten Umfeld. [vgl. ebd., S. 8]

4.2.2 Ausbildungsberatung

Für den Erfolg einer Berufsausbildung kann es ausschlaggebend sein, dass neben den Bemühungen im betrieblichen Umfeld externe Unterstützung zur Lösung verschiedener individueller Probleme und Krisen im Ausbildungsalltag in Form einer Ausbildungsberatung in Anspruch genommen wird. [vgl. BMBF 2010, S. 36 und S. 171] Ein erheblicher Teil der Ausbildungsabbrüche kann auf Konflikte zwischen den Auszubildenden und Ausbildern/Ausbilderinnen zurückgeführt werden. Daher ist eine sinnvolle Unterstützungsleistung im *Konfliktmanagement* zu sehen. Generell können Konflikte unmit-

telbar im Betrieb zwischen einem/-r Auszubildenden und jede/-m anderen Betriebsangehörige/-n entstehen. Die Konflikte haben dann oftmals in den Ausbildungsanforderungen und/oder im zwischenmenschlichen Bereich ihren Ursprung. Weiterhin können Konflikte im privaten Bereich der Jugendlichen (und/oder Auszubildenden) auftreten, die schließlich in den Ausbildungsalltag getragen werden und dort weitere, betriebliche Konflikte oder andere ausbildungsbezogene Schwierigkeiten und negative Veränderungen im Arbeitsverhalten nach sich ziehen. Dies zeigt beispielhaft, dass eine erfolgreiche Ausbildung oft nur dann möglich ist, wenn auch die privaten Probleme und Belange der Jugendlichen beachtet werden. In jedem Fall bedarf es zur Lösung von Konflikten eines systematischen und verständnisvollen Vorgehens seitens der Beteiligten. [vgl. Kretschmann, J./Strutzberg, R. 2011, S. 78] Bei der Vielzahl möglicher (Hinter-)Gründe für einen Konflikt und der Erfordernis individueller Lösungsstrategien ist es allerdings nicht möglich, dass es den Auszubildenden und Ausbildern/Ausbilderinnen immer gelingt, den Konflikt ohne professionelle, neutrale und außenstehende Hilfe wirksam zu lösen. [vgl. ebd., S. 80] Ein unabhängiger, außenstehender Ansprechpartner, der sowohl für die Auszubildenden als auch für die Ausbildungsbetriebe stets und bezüglich der verschiedensten Fragestellungen kontaktierbar ist, erweist sich hier als eine gewinnbringende Option. Im BBiG ist die Überwachung und Förderung der Berufsausbildung durch Beratung als Pflichtaufgabe der Kammern (IHK¹⁴ und HWK¹⁵) deklariert. Zur adäquaten Erfüllung dieser Aufgabe sind Ausbildungsberater/-innen zu bestellen. [vgl. BBiG 2007, S. 16] Diese fungieren während der Ausbildung für die Betriebe, Auszubildenden, deren Angehörige und Berufsschullehrer/-innen als Ansprechpartner für alle erdenklichen, die Berufsausbildung betreffende Fragestellungen und Angelegenheiten und führen regelmäßige Besuche von Ausbildungsstätten durch. In diesem Zusammenhang beraten sie über die im Ausbildungsvertrag definierten Rechte und Pflichten beider Ausbildungsparteien. Zu den Themen Jugendarbeitsschutz, Zwischen- und Abschlussprüfungen oder auch zu Weiterbildungsmöglichkeiten können die Berater/-innen qualifizierte und aktuelle Informationen und Ratschläge bereitstellen. Im Hinblick auf den oben dargestellten Sachverhalt ist das Angebot der Ausbildungsberater/-innen, Hilfe bei Schwierigkeiten zu leisten und bei Konflikten in den Betrieben und den Berufsschulen zu vermitteln, von besonderer Relevanz. [vgl. Kretschmann, J./Strutzberg, R. 2011, S. 17] Ausbildungsberater/-innen übernehmen dementsprechend in Konfliktsituationen zwischen Auszubildenden und Ausbildern/Ausbilderinnen die Funktion der Moderation und Mediation. [vgl. IHK OS-EL o. J., S. 5]

Eine konstruktive Konfliktbewältigung, die für eine Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen unabdingbar ist, ist grundsätzlich erlernbar bzw. die erforderlichen Kompetenzen erwerbbar. [vgl. Kretschmann, J./Strutzberg, R. 2011, S. 79] Aus diesem Grund soll an dieser Stelle, auch mit Blick auf die Prävention von Ausbildungsabbrüchen, zum einen auf eine kontinuierliche Weiterbildung der Ausbilder/-innen (und Ausbildungsberater/-innen) zur Erweiterung der Konfliktlösungskompetenzen verwiesen und zum anderen die Bedeutung der Vermittlung von Personal- und Sozialkompetenz als Bestandteile umfassender beruflicher Handlungskompetenz hervorgehoben werden.

Im Bereich des Handwerks ist eine spezielle Personalie anzuführen. Das Handwerk ist traditionell in Innungen organisiert. Innerhalb dieser werden sogenannte *Lehrlingswarte* gewählt. Diese sind für alle die Ausbildung betreffenden Fragestellungen zuständig. So gehören zu den Aufgaben eines Lehrlingswarts die Information und Beratung der Innungsmitglieder über rechtliche Grundfragen des Ausbildungsverhältnisses und bildungspolitische Entwicklungen, das Werben für neue Auszubildende, die Erteilung von Auskünften zu pädagogischen Fragestellungen sowie die Beratung bei Konflikten in der

¹⁴ IHK = Industrie- und Handelskammer

¹⁵ HWK = Handwerkskammer

Ausbildung. Dabei ist stets die Sicherung und Förderung der Qualität der handwerklichen Berufsausbildung die übergeordnete Zielstellung. Somit ist der Lehrlingswart im Handwerk eine weitere neutrale und sachkundige Anlaufstelle für rat- und unterstützungssuchende Auszubildende und Ausbilder/-innen. [vgl. HwO 2012, S. 29; WHwKT o. J. b, S. 3-7]

Neben den Konflikten sind auch andere Krisensituationen denkbar, die den Ausbildungsalltag nachhaltig und nachteilig beeinflussen (z. B. Mobbing, Sucht). Unterstützung durch Ausbildungsberater/-innen im weitesten Sinne ist daher in Form der Suche individueller Lösungen vor allem vor dem Hintergrund der wachsenden Heterogenität der Auszubildenden in den verschiedensten Bereichen sinnvoll und gefordert. Kann der/die Ausbildungsberater/-in nicht selbst die jeweils benötigte Hilfestellung bieten, so besteht die Unterstützung in der Beratung, Vermittlung, Organisation und Koordination von zusätzlichen passgenauen Hilfsangeboten und der Konsultation der situativ notwendigen Experten/Expertinnen. [vgl. BMBF 2005, S. 86]

4.2.3 Ausbildungsbegleitende Hilfen

Ist ein Ausbildungserfolg durch Leistungsdefizite oder aber durch andere Problemlagen bei den Auszubildenden gefährdet, besteht die Möglichkeit, freiwillig Unterstützung in Form von abH¹⁶ in Anspruch zu nehmen. Die Zielgruppe der förderungsbedürftigen jungen Menschen besteht hier zum einen aus Lernbeeinträchtigten und zum anderen aus sozial Benachteiligten, die ohne besondere Hilfen und Förderung eine betriebliche Berufsausbildung weder aufnehmen noch fortsetzen oder erfolgreich abschließen können. Auszubildende, bei denen ohne die Nutzung von abH ein Ausbildungsabbruch droht, gehören ebenfalls in den Kreis der Förderfähigen. Generell kann die Nutzung von abH aus der Initiative der Auszubildenden selbst oder auf Anraten (mitunter auch Forderung) der Lehrkräfte oder des Ausbildungspersonals erfolgen. [vgl. BA 2012a, S. 5-10] Entscheidend ist, dass die Teilnahme nicht zu spät erfolgt, denn dieses Förderinstrument kann nicht ad hoc beträchtliche Leistungssteigerungen und eine umfassende Krisenbewältigung erreichen. Die Bestandteile der abH bilden neben Maßnahmen zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten und zur Förderung fachpraktischer und -theoretischer Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten auch Maßnahmen zur sozialpädagogischen Begleitung der Auszubildenden. [vgl. ebd. S. 5] Letztere umfasst beispielsweise eine Unterstützung bei privaten und/oder beruflichen Problemen, die die Ausbildung nachteilig beeinflussen sowie vermittelnde Gespräche mit Ausbildern/Ausbilderinnen, Lehrkräften und Eltern zur Stabilisierung der Ausbildungssituation. Eine gezielte Vorbereitung auf Klassenarbeiten oder Prüfungen wird ebenfalls in abH-Maßnahmen geleistet. [vgl. BA 2010a, S. 2] Die Kombination von sich vom Berufsschulunterricht methodisch abhebenden Stütz- bzw. Förderunterricht und sozialpädagogischer Begleitung stellt die besondere Charakteristik der Maßnahme und den Unterschied zu den gängigen Nachhilfekzepten dar. Durchgeführt werden die abH für jeden Auszubildenden weitestgehend individualisiert bei durch die BA ausgewählten Bildungsträgern von erfahrenen Ausbildern/Ausbilderinnen, Lehrkräften, Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen. [vgl. BA 2012a, S. 5f.; BA 2010a, S. 2] In Bezug auf die mit der Nutzung von abH in der Praxis oftmals verfolgte Intention, ist eine Konzentration auf den Part des Stützunterrichtes zu konstatieren. Der Abbau von Leistungsdefiziten wird in den Vordergrund gestellt und der Stellenwert der sozialpädagogischen Komponente zu Unrecht gemindert. Ein Problem der abH stellt der Sachverhalt dar, dass immer wieder zu beobachten ist, dass ein ganzheitlicher sozialpädagogischer Ansatz nicht praktiziert und die Sozialpädagogik dem Stützunterricht untergeordnet wird. Oftmals werden die Sozialpädagogen nur kurzfristig in akuten

¹⁶ abH = ausbildungsbegleitende Hilfen

Krisensituationen bei der Arbeit mit den betroffenen Jugendlichen hinzugezogen und nicht – wie wünschenswert – proaktiv und kontinuierlich. [vgl. BMBF 2005, S. 66]

Zum Abbau von (berufs-)fachlichen Defiziten und Wissenslücken respektive zur Verbesserung der schulischen und betrieblichen Leistungen ist neben externen Unterstützungsdienstleistungen auch die *Einrichtung und Durchführung innerbetrieblicher Fördermöglichkeiten* in den Betrieben zweckmäßig und legitim. Diese Form der informellen Hilfe im Ausbildungsbetrieb kann dabei in Abhängigkeit mit den angesprochenen Auszubildenden und ihren Bedürfnissen zeitlich und inhaltlich individuell gestaltet werden. Das Spektrum der Realisierung eines innerbetrieblichen Nachhilfeunterrichtes kann deshalb von kurzfristig zur gezielten Behebung eines Problems (z. B. Schwierigkeiten mit den Inhalten einer Lerneinheit oder in einem allgemeinbildenden Bereich wie Mathematik) oder zur Prüfungsvorbereitung bis hin zu kontinuierlich die Ausbildung begleitenden Aktivitäten gefächert sein. [vgl. Küfner, C./Metzger, U./Stoecker, D./Weber, H. 2010, S. 26] Als Pendant zu der sozialpädagogischen Begleitung aus dem Angebot einer abH ist ein *innerbetriebliches Mentoring* denkbar. Ein erfahrene/-r Mitarbeiter/-in aus dem Betrieb oder ein/-e Auszubildende/-r aus einem höheren Ausbildungsjahr (Mentor/-in) unterstützt den/die Auszubildende/-n (Mentee) „mittel- oder langfristig in seiner beruflichen und persönlichen Entwicklung“ [ebd., S. 24]. Das Monitoring dient dazu, schwierigen Situationen und Problemen vorzubeugen und den Auszubildenden beizustehen sowie sie zu unterstützen. Der/Die Mentee kann hier von den persönlichen Erfahrungen und Kenntnissen hinsichtlich der innerbetrieblichen Strukturen, Arbeitsweisen und Normen oder der Ausbildungsphasen des Mentors profitieren. [vgl. ebd., S. 24f.]

4.2.4 Ausbildungsbegleiter des Senior Experten Service

Ein Ausbildungsabbruch, vor dem einige Jugendliche während der Ausbildung aufgrund einer Krise, ausgelöst von fachlichen und/oder privaten Schwierigkeiten und Problemen und/oder sozialen Konflikten, mitunter stehen, kann durch rechtzeitige Hilfe verhindert werden. Diese Ansicht vertritt die Ehrenamtsorganisation SES¹⁷ und bietet für die betroffenen Auszubildenden Unterstützung durch SES-Ausbildungsbegleiter/-innen an. Der Grundgedanke der zugehörigen Initiative „Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen“ (VerA) ist es, den jungen Menschen in der Ausbildung ehrenamtliche Senioren als Vertrauenspersonen an die Seite zu stellen. Durch diese erfahren die Jugendlichen eine Stärkung sowie eine Orientierung und gelangen so zu einem Berufsausbildungsabschluss. [vgl. Böse, C./Heinke, R. 2010, S. 8] Jugendliche, die den Erfolg ihrer Berufsausbildung gefährdet sehen oder aber ihre Ausbildungsleistungen verbessern wollen, bilden den Personenkreis, an den sich die VerA-Initiative richtet. Zu den im Rahmen solch einer SES-Ausbildungsbegleitung aufgegriffenen Themen gehören generell die Beantwortung fachlicher Fragen, die Begleitung bei Übungen für die Berufspraxis, die Unterstützung bei der Vorbereitung auf Prüfungen, die Hilfe beim Ausgleich sprachlicher Defizite, die Förderung der sozialen Kompetenz und Lernmotivation sowie die Stärkung des Vertrauensverhältnisses zwischen Auszubildenden und Ausbilder/-in. [vgl. ebd.] Aber auch Coaching in Fällen von Mobbing, finanziellen Schwierigkeiten oder bei einem unvermeidbaren Ausbildungsplatzwechsel wird von den Senior Experten und Expertinnen durchgeführt. [vgl. BMBF 2012a, S. 21] Mit Fachwissen und Berufserfahrung im Ausbildungsbereich des betreuten Jugendlichen einerseits und ein Gespür für den Umgang mit Jugendlichen andererseits ist es den Senioren schließlich möglich, die dargestellte Aufgabe adäquat zu bewältigen. Sie bilden die Basis für eine erfolgreiche und zielgerichtete SES-Ausbildungsbegleitung. [vgl. ebd., S. 5] Die Gestaltung der Zusammenarbeit zwischen den Ju-

¹⁷ SES = Senior Experten Service

gendlichen und den Senioren im Rahmen dieser kostenlosen Dienstleistung wird gezielt auf die individuellen Bedürfnisse und Probleme des Jugendlichen zugeschnitten. [vgl. ebd., S. 11] Dementsprechend wird jeder Fall als Einzelfall behandelt und die Konzeption und Vorgehensweise dieser Unterstützungsmöglichkeit wird somit der Tatsache gerecht, dass keine Patentlösung für die Krisensituationen und Schwierigkeiten der Jugendlichen existiert. [vgl. Böse, C./Heinke, R. 2010, S. 11] In der „Eins-zu-Eins-Betreuung“ [ebd., S. 8] ist grundsätzlich angestrebt, dass die Senioren ihre Erfahrungen aus der eigenen Berufslaufbahn einfließen lassen. [vgl. ebd.] Aufgrund dessen, dass sich die problembehafteten Situationen für die SES-Ausbildungsbegleiter/-innen nicht auf einer abstrakten Ebene befinden, ist von ihrer Seite aus eine „realitätsnahe Unterstützung von jungen Menschen“ [BMBF 2012a, S. 6] gewährleistet.

Besonders die Langfristigkeit, Kontinuität, (Zeit-)Intensivität und das generationsübergreifende Lernen von- und miteinander innerhalb der Begleitung durch die Senior Experten sowie Expertinnen sollen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen beitragen. Diese Kennzeichen der VerA-Initiative stellen auch den Unterschied zu den Unterstützungsangeboten der Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen an den Schulen oder auch der Ausbildungsberater/-innen der Kammern und Arbeitsagenturen dar und erhöhen nach Ansicht der Initiatoren die Erfolgsaussichten der SES-Ausbildungsbegleitung. [vgl. Böse, C./Heinke, R. 2010, S. 10f.] In der bisherigen Laufzeit konnten laut Angaben des SES bereits 2.000 Ausbildungsabbrüche verhindert werden. [vgl. SES 2012]

4.2.5 Zusatzqualifikationen

Die Konkurrenz zwischen der dualen Ausbildung und der Hochschulausbildung um den Fachkräftenachwuchs nimmt immer mehr zu. [vgl. BMBF 2012b, S. 5] Folglich sind Maßnahmen der Attraktivitätssteigerung erforderlich, um auch leistungsstarken Nachwuchs für eine Berufsausbildung zu gewinnen und vor allem, um diesen bis zum Berufsausbildungsabschluss zu halten.

Unter den Ausbildungsabbrechern und -abbrecherinnen befinden sich immer wieder Jugendliche, die zugunsten z. B. eines Studiums das angetretene Ausbildungsverhältnis vorzeitig lösen. Ein wiederkehrender Grund ist hier eine Unterforderung. Neben dem Einbeziehen dieser speziellen Gruppe in betriebliche Sonderprojekte oder der Verkürzung der Ausbildungszeit besteht eine weitere Möglichkeit die Unterforderung in eine angemessene Forderung umzuwandeln und damit einem Ausbildungsabbruch entgegenzuwirken darin, den Erwerb von optionalen Zusatzqualifikationen anzubieten. Dabei handelt es sich laut BBiG § 5 und § 49 um zusätzliche – über die obligatorischen Ausbildungsinhalte gemäß regulärer Ausbildungsordnung hinausgehende – Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die die berufliche Handlungsfähigkeit individuell ergänzen und erweitern. [vgl. BBiG 2007, S. 5 und S. 12] In der Berufsbildungspraxis werden darunter Maßnahmen verstanden, die während der dualen Erstausbildung oder unmittelbar im Anschluss daran stattfinden und gesondert von den zuständigen Kammern geprüft und zertifiziert werden. Grundsätzlich dienen „Zusatzqualifikationen [...] als Instrument der Flexibilisierung, Differenzierung und Individualisierung der dualen Ausbildung“ [BIBB 2012a, S. 246]. Sowohl den Interessen der Ausbildungsbetriebe als auch der Auszubildenden kommen die Zusatzqualifikationen zugute, indem sie Variationsmöglichkeiten beim Erlernen eines Berufes schaffen. Den Betrieben bieten sie den Vorteil, die Attraktivität ihres Unternehmens und ihrer Ausbildungsberufe zu erhöhen sowie flexibel, bedarfsgerecht und praxisnah auf aktuelle Anforderungen reagieren und ihrer Ansicht nach nur rudimentär in der Ausbildungsordnung vertretene Qualifikationsanforderungen in die Ausbildung ihrer zukünftigen Fachkräfte aufnehmen zu können. Die leistungsstarken Auszubildenden können durch die Zusatzqualifikationen entsprechend ihrer Interessenlage

die Ausbildungsinhalte individuell ausbauen bzw. vertiefen und so freie Kapazitäten und Potenziale ausschöpfen sowie das Anforderungsniveau der Ausbildung wunsch- und bedarfsgerecht anpassen. [vgl. ebd.] Die Absolvierung von Zusatzqualifikationen kann in der Konsequenz unter Umständen die Abwanderung der Auszubildenden an die Hochschulen oder zu anderen Bildungsangeboten verhindern – und dies sowohl im Vorfeld als auch während der Absolvierung einer Berufsausbildung.

5 Methodik

5.1 Forschungs- bzw. Erkenntnisinteresse

Ausgehend von der Forderung, die Ausbildungsabbruchquote zu reduzieren, um den Fachkräftebedarf auch in Zukunft decken zu können, ergibt sich für die bildungspolitische Forschung das in Abb. 4 dargestellte Erkenntnisinteresse, welches ausschließlich aus Sicht der Ausbildungsbetriebe betrachtet wird.

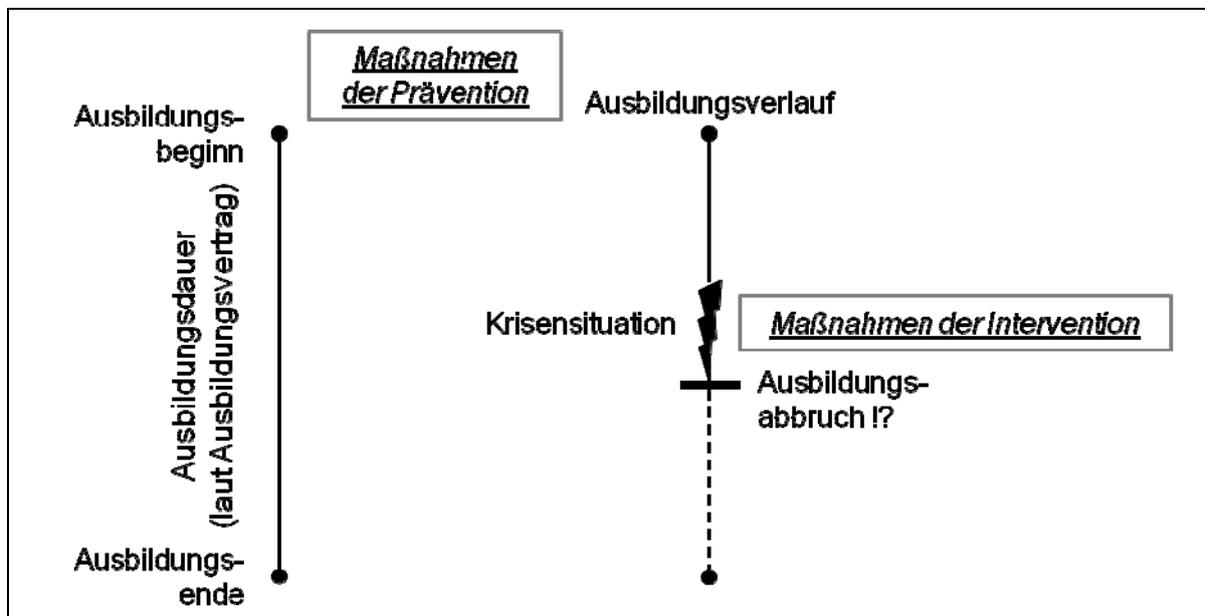


Abbildung 4: Forschungsinteresse

Eine im dualen System begonnene Berufsausbildung erstreckt sich über mehrere Jahre. In Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf kann die Ausbildungsdauer zwei, drei, oder 3,5 Jahre betragen. Zielstellung ist dabei, dass die Ausbildung für jeden einzelnen Auszubildenden an beiden Lernorten reibungslos, soweit wie möglich gradlinig und vor allem erfolgreich verläuft. Um dies zu gewährleisten, existieren derzeit diverse Handlungsansätze mit präventiven Zielstellungen, die von den Akteuren/Akteurinnen in der Berufsausbildung mitunter verfolgt und genutzt werden. Kommt es dennoch zu einer Krisensituation innerhalb einer Ausbildung, die dazu führt, dass ein Ausbildungsabbruch in Erwägung gezogen wird, bedarf es der Nutzung intervenierender Maßnahmen, um diesem aussichtsreich entgegenzuwirken. Im Rahmen einer Untersuchung soll nun den **zentralen Fragestellungen** nachgegangen werden, inwiefern eine *Nutzung* solcher präventiven und intervenierenden Handlungsansätze in der Praxis, in den Betrieben stattfindet. Folglich soll erarbeitet werden, wie die Präventionsmaßnahmen in das Ausbildungsgeschehen und die Einleitung von Interventionsmaßnahmen während eines Ausbildungsverlaufs am Lernort Betrieb eingebettet sind. Im Fokus steht dementsprechend eine kritische, nicht gradlinig verlaufende Berufsausbildung im Hinblick auf ihre Entwicklung

unter besonderer Berücksichtigung der ergriffenen vorbeugenden und einschreitenden Handlungen zur Aufrechterhaltung des Ausbildungsvertrages. Eine **weiterführende Frage** innerhalb der Untersuchung ist, inwieweit die Betriebe Handlungs- und Nachholbedarf bzw. Unterstützung in Bezug auf die thematisierten Maßnahmen sehen, um auch in Zukunft bei der Reduzierung der Anzahl von Ausbildungsabbrüchen erfolgreich agieren zu können.

5.2 Erhebungsmethodik

Die gewünschten Informationen und relevanten Zusammenhänge können zweckmäßig durch die Erfassung individueller Ausbildungsverläufe in Form einer Erzählung in Erfahrung gebracht werden. Daraus ergibt sich die Anwendung **narrativer Interviews** als geeignetes Erhebungsinstrument. Ziel ist es, den/die Interviewte/-n durch einen Erzählstimulus zum spontanen Reproduzieren seiner Erinnerungen hinsichtlich vergangener Geschehnisse, bei denen er/sie als Agierende/-r oder Beobachter/-in selbst verwickelt war, zu animieren. Entscheidend für die Anwendung dieser Erhebungsmethode ist, dass „der zu erforschende Gegenstand eine Prozessstruktur hat, die der Erzähler aus seiner persönlichen Perspektive rekonstruieren kann“ [Przyborski, A./Wohlrab-Sahr, M. 2008, S. 95]. Der besondere Charakter einer solchen Stegreiferzählung besteht darin, dass sie weder im Vorfeld systematisch vorbereitet noch bereits zu einem anderen Zeitpunkt vorgetragen worden ist. [vgl. Glinka, H.-J. 2009, S. 52] Monologisch schildert der/die Interviewte retrospektiv und rekonstruierend selbst erlebte Geschehnisse und Situationen sowie die Abfolge von Handlungen und getroffenen Entscheidungen. [vgl. Brüsemeister, T. 2008, S. 106-108] Nach Beendigung der Haupterzählung folgt der Nachfrageteil, welcher sich aus immanenten und exmanenten Fragen zusammensetzt. [vgl. Glinka, H. J. 2009, S. 15f. und S. 63]

Die Auswertung der narrativen Interviews erfolgt schließlich anhand der angefertigten Transkripte. Das herangezogene Verfahren ist *die qualitative Inhaltsanalyse* in Anlehnung an Mayring. Mit Hilfe der Inhaltsanalyse ist es nun möglich systematisch, regelgeleitet, also „streng methodisch kontrolliert das Material schrittweise“ [Mayring, P. 2002, S. 114] im Hinblick auf die übergeordnete(n) Forschungsfrage(n) zu analysieren. [vgl. ebd.] Die Analysetechnik, welche zur Beantwortung der leitenden Forschungsfragen herangezogen wird, ist die Zusammenfassung. „Ziel der Analyse ist es, das Material so zu reduzieren, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben, durch Abstraktion einen überschaubaren Corpus zu schaffen, der immer noch Abbild des Grundmaterials ist.“ [Mayring, P. 2008, S. 58] Dementsprechend werden durch Anwendung der Operationen Auslassen, Selektieren, Generalisieren, Konstruieren, Integrieren und Bündeln abstrakte, d. h. verallgemeinerte Aussagen erarbeitet, die das inhaltsanalytisch zu untersuchende Material paraphrasieren. Das Subsumieren mehrerer formulierter Paraphrasen zu Kategorien ermöglicht schließlich die Beschreibung und Charakterisierung eines jeden Einzelfalles und durch deren Zusammenführung fallübergreifende Ausführungen zum untersuchenden Problemfeld. [vgl. Lamnek, S. 2010, S. 473f.] Den Abschluss der qualitativen Inhaltsanalyse bildet die Interpretation „der Ergebnisse in Richtung der Hauptfragestellung“ [Mayring, P. 2008, S. 53]. Dafür werden zwischen den identifizierten Kategorien Verknüpfungen und Zusammenhänge hergestellt und die in den verschiedenen vorliegenden Materialien beschriebenen und erläuterten Einzelfälle fallübergreifend generalisiert. Als Ergebnis resultiert eine Gesamtdarstellung des untersuchten Problemfeldes. [vgl. Lamnek, S. 2010, S. 480]

5.3 Untersuchungsaufbau und Untersuchungsablauf

Um die benannten Themenkomplexe *Nutzung der Handlungsansätze* und *Nachholbedarfe und gewünschte Unterstützung* aus Sicht der Betriebe zu beleuchten, wird auf die Durchführung narrativer Interviews zurückgegriffen, welche sich wie folgt gestalten:

Als Interviewpartner werden Ausbildungsbetriebe bzw. deren Ausbildungsverantwortliche gewählt, die Erfahrungen mit kritischen Ausbildungsverläufen haben. D. h es ist entweder bereits zu Ausbildungsabbrüchen gekommen oder sie führen Auszubildende durch ein Ausbildungsverhältnis, bei denen ohne individuelle Unterstützung ein Ausbildungsabbruch wahrscheinlich werden kann. Eine Charakterisierung und Vorstellung der Interviewpartner und der zugehörigen KMU erfolgt in Tabelle 2. Die Informationen stammen bereits aus den geführten Interviews.

Tabelle 2: Charakterisierung und Vorstellung der Interviewpartner und zugehörigen KMU

| | Interview 1 | Interview 2 | Interview 3 | Interview 4 |
|--------------------------------------|--|---|--|---|
| Fachbereich Betrieb | Metalltechnik | Metalltechnik | Metalltechnik | Metalltechnik |
| Mitarbeiter | 161 | 12-14 | 30 | 160 |
| bildet aus seit | 1960er | 2007 | 2002 | 1990 |
| Aufgabenfeld Interviewpartner | Leiter Personal | Geschäftsführer und Ausbilder (Meister) | Betriebsleitung und Personalverantwortliche (inkl. Ausbildung) | Ausbilderin (40%) und Buchhalterin |
| ‚bildet‘ aus seit | 2002 | 2007 | 2010 | 2005 |
| Ausbildungsberufe | <ul style="list-style-type: none"> - Mechatroniker - Industriemechaniker - Werkstoffprüfer - Industriekaufmann | <ul style="list-style-type: none"> - Metallbauer Fachrichtung Konstruktion | <ul style="list-style-type: none"> - Zerspanungsmechaniker - Verfahrensmechaniker für Kunststofftechnik - Industriekaufmann | <ul style="list-style-type: none"> - Mechatroniker - Konstruktionsmechaniker - Fachkraft Lagerlogistik - Verfahrensmechaniker für Beschichtungstechnik - Industriekaufmann |

Der Ablauf aller geführten Interviews orientiert sich am in den Grundlagen zur Untersuchungsmethode vorgestellten Ablaufschema. Die zeitlichen Umfänge der Interviews erstrecken sich von 45 bis 103 Minuten.

Die erzählgenerierende Einstiegfrage – der Erzählstimulus – welche in allen geführten narrativen Interviews verwendet wird, lautet: *„Ich interessiere mich für kritische Ausbildungsverläufe, die mit einem Ausbildungsabbruch endeten oder bei denen ein Ausbildungsabbruch zur Diskussion stand. Zu diesem Zweck möchte ich Sie bitten, sich an eine von Ihnen miterlebte Ausbildung zurückzuerinnern, bei der eines von beiden der Fall war, und von dieser zu erzählen. Beginnen Sie doch mit dem Tag, an*

dem Sie den Auszubildenden kennengelernt haben und enden Sie am letzten Tag ihrer bzw. seiner Ausbildung. Erzählen Sie dabei ruhig so genau und umfassend wie möglich alle bedeutenden Ereignisse, die sich zugetragen haben.“

Sollte die darauf folgende, frei entwickelte und ohne Eingriffe seitens des/der Interviewenden verlaufende, Stegreiferzählung nicht alle interessierenden und relevanten Gesichtspunkte zum vorliegenden Forschungsinteresse enthalten, werden Nachfragen gestellt. Diese sind in Abhängigkeit von der vorausgegangenen Erzählung flexibel und spontan zu formulieren. Dabei findet jedoch eine Orientierung an relevanten Schwerpunkten statt, die im Rahmen der Interviews definitiv zur Sprache kommen sollen. Die Nachfragen konzentrieren sich dementsprechend auf folgende Aspekte:

- Präventionsmaßnahmen: Was machen Ausbildungsbetriebe im Vorfeld einer Ausbildung, um einen Ausbildungsabbruch von vornherein möglichst auszuschließen?
- Interventionsmaßnahmen – Anlass und Nutzung: Warum kam es zur Nutzung intervenierender Maßnahmen? Sind Anzeichen eines drohenden Ausbildungsabbruchs wahrgenommen wurden? Wie sieht die Vorgehensweise bei der Verhinderung von Abbrüchen aus? Wer leitet die entsprechenden Maßnahmen ein? Woher sind die Maßnahmen bekannt?
- Gründe für den Ausbildungsabbruch: Was war letztendlich ausschlaggebend für die tatsächliche vorzeitige Vertragslösung?
- Vermeidbarkeit des Ausbildungsabbruchs: Hätte der Ausbildungsabbruch verhindert werden können? Wenn ja, wie? Wenn nein, warum nicht? In welchen Bereichen könnten aus Sicht der Ausbilder Betriebe in Zukunft generell oder auch zusätzlich Unterstützung gebrauchen, wenn es darum geht Abbrüche zu vermeiden?
- Bewertung des Ausbildungsverlaufs: Würden die Betriebe bzw. Ausbilder bei heutiger Betrachtung des Ausbildungsverlauf noch einmal alles genauso machen oder inwiefern würden Änderungen vorgenommen werden? Warum?
- Folgen des Ausbildungsabbruchs: Wie reagieren die Betriebe auf einen Ausbildungsabbruch (hinsichtlich des Ausbildungsplatzes etc.) bzw. welche Konsequenzen ziehen die Betriebe aus einem Abbruch hinsichtlich Ausbildungsbemühungen und -gestaltung?

Um die erhaltenen Informationen auch bei der abschließenden Ergebnisformulierung in einen Gesamtkontext und Bezugsrahmen einbetten zu können, werden am Ende des Interviews noch allgemeine und formale Daten erfasst:

- Charakterisierung des Auszubildenden: Geschlecht – Alter – Ausbildungsberuf – Schulabschluss – Gründe für die Einstellung (Erwartungshaltung)
- Charakterisierung des Ausbildungsbetriebes und des Interviewten: Fachbereich – Mitarbeiteranzahl – Anzahl der Auszubildende im Betrieb und Verteilung auf die Ausbildungsberufe und -jahre – Zeitpunkt seit wann Betrieb und speziell der Interviewte ausbildet – Darstellung der Ausbildungsverantwortlichen – Aufgabenfeld des Interviewten
- Ausbildungsabbrüche im Ausbildungsbetrieb: Häufigkeit – Verteilung auf Ausbildungsberufe – Zeitpunkt – Initiative

6 Ergebnisse

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurden Vertreter von KMU, zu deren Aufgabenfeld die Betreuung der Auszubildenden zählt, interviewt. Damit ist das Ziel verbunden, eine Bestandsaufnahme im Hinblick auf die derzeitige Nutzung von Handlungsansätzen zur Prävention von und zur Intervention bei drohenden Ausbildungsabbrüchen seitens der Betriebe zu erhalten. Die Auswertung der Interviews mittels inhaltsanalytischer Zusammenfassung zeigt, dass die vier befragten KMU bei den Bemühungen zur Vorbeugung und Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen untereinander sowohl Parallelen als auch Unterschiede aufweisen.

Um unter den Bewerbern/Bewerberinnen, die für den Betrieb geeigneten, sprich die ‚passgenauen‘, Auszubildenden auszuwählen, greifen die Ausbildungsbetriebe im Allgemeinen auf eine umfassende Sichtung der Bewerbungsunterlagen und Vorstellungsgespräche zurück. In Bezug auf die genutzten Werkzeuge wird der Auswahlprozess folglich recht einfach gehalten. Begründet wird dies oftmals mit der geringen Anzahl von Bewerbungen, die den Einsatz zusätzlicher Auswahlverfahren nicht rechtfertigt, da in der Regel kein Bestimmungsproblem, d. h. keine Unsicherheit bei der Entscheidung für oder gegen eine/-n Bewerber/-in, auftritt. Die Bewerber/-innenlage erlaubt es zudem nicht, dass die Betriebe lediglich die passgenauen Bewerber/-innen auswählen. Entscheiden muss sich der Betrieb vielmehr für den/die Kandidaten/Kandidatin, der am ehesten dem/der passgenauen Kandidaten/Kandidatin entspricht. Zu den definierten Einstellungskriterien gehören im Allgemeinen gute Selbstpräsentation, Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, (Ausbildungs-)Reife, Verantwortungsbewusstsein, Selbstständigkeit und Engagement. In den Vordergrund stellen die Betriebe vor allem, dass die Auszubildenden zum Betrieb passen und den nötigen Willen für eine Ausbildung mitbringen sollen, da nur dann ein erfolgreicher Ausbildungsverlauf gewährleistet werden kann. Schulische Aspekte hingegen werden oftmals in den Hintergrund gerückt. Ob diese Aspekte vorhanden sind, wird bei den Ausbildungsbetrieben meist ohne zusätzliche Instrumente wie Persönlichkeitstests, Assessment-Center, Arbeitsproben o.ä. festgestellt. Wichtig ist jedoch immer, dass die Wahl eines/einer Auszubildenden von mehreren (in der Regel zwei) Betriebsangehörigen getroffen werden muss, um das Vorliegen der gewünschten Bewerbermerkmale abzusichern. Lediglich einer der befragten Betriebe gibt an, im Auswahlprozess zur Eignungsfeststellung einen theoretischen und einen vorbildungsneutralen praktischen Test mit den Bewerberinnen und Bewerbern durchzuführen, um eine fundierte Auswahlentscheidung treffen zu können.

Zur Prävention von Ausbildungsabbrüchen wird die Bewerber/-innenauswahl bei den Betrieben (lediglich Betrieb 1 bildet hier eine Ausnahme) oftmals durch die Forderung der Absolvierung eines Betriebspraktikums vor Vertragsunterzeichnung abgesichert. Die Betriebe sind sich dabei durchaus bewusst, dass den potenziellen Auszubildenden während des Praktikums im Vorfeld der Ausbildung ein anderes Arbeitsverhalten und Auftreten an den Tag legen können, als letztendlich im Ausbildungsverhältnis. Dennoch wird dem Betriebspraktikum als Präventionsmaßnahme eine hohe Bedeutung beigemessen, da dabei ein gegenseitiges Kennenlernen und auch ein Austesten des Engagements und des technischen Geschicks der Auszubildenden erfolgen. Für die Auszubildenden stellt dieses Praktikum die Möglichkeit dar, den Anforderungen des Betriebes und des gewählten Ausbildungsberufes in der Realität gegenüberzustehen und abzuwägen, ob ein erfolgreicher Ausbildungsverlauf ihrerseits realisierbar ist. Der zeitliche Umfang dieses Praxiseinsatzes schwankt von zwei Tagen bis vier Wochen.

Solch ein Praktikum gewinnt vor allem unter dem Aspekt an Bedeutung, dass die Auszubildenden im gewerblich-technischen Bereich in der Regel die grundlegenden praktischen Ausbildungsinhalte im

Rahmen einer Verbundausbildung absolvieren, da die KMU nicht in der Lage sind alle geforderten Ausbildungsinhalte und Grundfertigkeiten allein zu vermitteln. Vor allem im Rahmen der Ausbildung im metalltechnischen Bereich ist die Verbundausbildung ein entscheidender Faktor, um eine umfassende Ausbildung abzusichern und auch eine hohe Ausbildungsqualität im ersten Lehrjahr zu gewährleisten, die die Auszubildenden zu beruflicher Handlungskompetenz führt. Um die Entwicklung der Auszubildenden dennoch beurteilen zu können und bei Vorliegen von eventuellen Problemlagen auch von betrieblicher Seite Maßnahmen ergreifen zu können, suchen die betrieblichen Ausbilder/-innen regelmäßig und mitunter unangekündigt die Auszubildenden auf. Nur durch intensiven Kontakt zwischen allen an der Berufsausbildung beteiligten Akteuren ist ein rechtzeitiges Intervenieren bei kritischen Geschehnissen möglich. Aus diesem Grund sind eine Zusammenarbeit und ein Informationsaustausch zwischen den betrieblichen Ausbildern/Ausbilderinnen, überbetrieblichen Ausbildern/Ausbilderinnen und den Berufsschullehrern sowie Berufsschullehrerinnen unabdingbar. Praktiziert wird dieser Informationsaustausch oftmals ausschließlich bedarfsorientiert und sporadisch. Die Verbundpartner und Berufsschullehrer/-innen informieren die Ausbildungsbetriebe über Nichterscheinen, Verhaltensauffälligkeiten und Leistungsdefiziten, damit der Betrieb letztlich über die zu ergreifenden zweckmäßigen Maßnahmen entscheiden kann. Eine persönliche Zusammenkunft der Lehrkräfte und der betrieblichen Ausbilder/-innen erfolgt oftmals lediglich bei Firmensprechtagen oder Tagen der offenen Tür an den Schulen der Auszubildenden. Nicht bei allen Ausbildungsbetrieben erfolgt die Kommunikation zu den Berufsschullehrern und -lehrerinnen und den Verbundausbildern sowie -ausbilderinnen beidseitig. Zwei der vier Betriebe überträgt den Lehrkräften und den Verbundpartnern eine Informationsbringepflicht. Lediglich ein Betrieb sprach von regelmäßigem Abfragen des Leistungsstandes der Auszubildenden.

Ein weiterer Handlungsansatz zur Intervention bei drohenden Ausbildungsabbrüchen, der in allen Betrieben Einsatz findet, ist das Führen von Gesprächen, die vom Ausbildungspersonal initiiert werden. Seitens der Ausbilder/-innen bilden in der Regel Verhaltensänderungen den Anlass, d. h. sie werden bedarfsorientiert angesetzt. Vordergründig dienen sie der Identifikation von Ursachen und Hintergründen von Verhaltensänderungen und -auffälligkeiten einerseits und der gemeinsamen Erarbeitung von Lösungsstrategien andererseits. Aber auch zur Beilegung von Konflikten werden Gespräche gesucht. Proaktiv werden Gespräche lediglich bei einem Ausbildungsbetrieb durchgeführt. Dort werden den Auszubildenden nach jeder Ausbildungsetappe Zwischenfeedbacks zu positiven und negativen Sachverhalten erteilt.

Ein Handlungsfeld, welches alle befragten Betriebe in Angriff nehmen, ist die Beseitigung von Leistungsdefiziten. Die Unterstützung, die in diesem Zusammenhang geleistet wird, erstreckt sich von einem Angebot innerbetrieblichen personenbezogenen Nachhilfeunterrichts bis hin zur Nahelegung und Forderung von abH. Der innerbetriebliche Nachhilfeunterricht wird dabei nicht nur intervenierend eingesetzt, sondern auch präventiv. Haben Auszubildende aufgrund längerer Abwesenheit, beispielsweise aus Krankheit, Ausbildungsinhalte versäumt, werden diese zeitnah nachgeholt, um einer Wissenslücke vorzubeugen und den Anschluss zu wahren. In Bezug auf die abH ist von Seiten der Betriebe lediglich die Empfehlung der Inanspruchnahme möglich, die Anmeldung hat durch die Auszubildenden selbst zu erfolgen. Geschieht dies nicht, ist der Betrieb mehr oder weniger machtlos und zieht unter Umständen drastische Schlüsse, wie Abmahnungen, Lohnkürzungen oder gar die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses, daraus. Wiederholungen oder Vertiefungen von Ausbildungsinhalten werden von den Betrieben sowohl beim Verbundpartner als auch bei den Schulen angefragt und schließlich organisiert.

Der Bereich, der von den Ausbildungsbetrieben nahezu unangetastet bleibt, ist der private Bereich. Hier beschränken sich die Hilfestellungen in den meisten Fällen auf das Erteilen von Hinweisen und Ratschlägen aus privater und persönlicher Erfahrung der Ausbilder/-innen heraus. Eine Ausnahme bildet Betrieb 2 mit einer für KMU durchaus seltenen Maßnahme. Er bietet dem/der Auszubildenden bei Schwierigkeiten einen Kredit an und kann so die private Situation des/der Auszubildenden entscheidend verbessern, der die Ausbildung mit voller Konzentration weiterführen kann. Gleichzeitig bindet er den/die eigentlich leistungsstarke/-n Auszubildende/-n damit an seinen Betrieb. Ein wesentlicher Aspekt im Zusammenhang mit der Unterstützung bei privaten Problemen ist, dass die Ausbilder/-innen oft erst durch viel Hartnäckigkeit und viel zu spät oder sogar gar nicht von den Problemen der Auszubildenden erfahren. Dies führt dazu, dass entweder nur spät Gegenmaßnahmen ergriffen werden können oder gar keine Unterstützung erfolgen kann. Erfolgslosigkeit trotz individueller Unterstützung konstatieren die Betriebe auch, wenn der/die Auszubildende keinen starken Willen aufweist, um die Ausbildung erfolgreich zum Abschluss zu führen.

Ausbildungsberatung seitens der IHK und HWK bei Hilflosigkeit oder zur Rückversicherung nehmen lediglich zwei der vier Betriebe in Anspruch.

Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Motivation der Ausbilder/-innen und zur Erhöhung der Ausbildungsqualität (durch Qualifizierung der Ausbilder) genutzt werden sollen, können aufgrund von Zeitmangel oft nur eingeschränkt wahrgenommen werden. Dies wird jedoch nur von einem Betrieb eingeräumt.

Handlungsansätze, die jeweils nur von einem Betrieb im Interview angesprochen wurden, stellen sich wie folgt dar: Betrieb 2 lässt Monatsberichte anfertigen, um den Kenntnisstand und mögliche Defizite bei den Auszubildenden ermitteln zu können. Die gleiche Intention verfolgt Betrieb 4 mit der Verpflichtung zur Anfertigung von Zwischenberichten nach jedem Praxiseinsatz in den verschiedenen Ausbildungsabteilungen. Um den Auszubildenden die Ausbildung zu erleichtern und Struktur und Pflichten unmissverständlich zu verdeutlichen, hat Betrieb 2 auf Grundlage vergangener Erfahrungen einen Leitfaden (interne Betriebsanweisung für Auszubildende) erstellt. So können Missverständnissen vorgebeugt werden und die Auszubildenden können jederzeit die Erwartungen, die an sie gestellt werden, nachlesen. Betrieb 2 bietet den leistungsstarken Auszubildenden zudem die Möglichkeit an, Zusatzlehrgänge zu absolvieren.

Gezeigt hat sich des Weiteren, dass der Einsatz und die Zielstrebigkeit bei der Vorbeugung und Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen durchaus vor dem Aspekt der Fachkräftesicherung variiert. Wird vor dem Hintergrund ausgebildet, dass der unmittelbare Fachkräftenachwuchs durch die Auszubildenden abgedeckt wird, ist bei den Ausbildungsbetrieben oftmals mehr Hartnäckigkeit und Ausdauer zu verzeichnen. Befindet sich der/die Auszubildende in einer fortgeschrittenen Ausbildung wird dieser Effekt noch verstärkt. Wird über Bedarf ausgebildet, wird unter Umständen ein Ausbildungsabbruch aufgrund der leichteren Handhabbarkeit für den Betrieb bewusst in die Probezeit gelegt.

Dass einige Handlungsansätze bzw. Anwendungsaspekte bei den Interviews durch die Verantwortlichen unerwähnt bleiben, lässt weder im vollen Umfang den Schluss zu, dass sie nicht genutzt wurden bzw. werden, noch, dass die Betriebe keine Kenntnis über die Existenz der Handlungsansätze haben.

Innerhalb der Untersuchung zählt ebenfalls zum Erkenntnisinteresse die Fragestellung, wo die Ausbildungsbetriebe respektive die betrieblichen Ausbildungsverantwortlichen für die Zukunft Ansatzpunk-

te für Verbesserungen des derzeitigen Angebotes von Handlungsansätzen oder für zusätzliche Unterstützung bei dem Vorhaben, die Ausbildungsabbruchquote zu senken, sehen. In Übereinstimmung identifizieren die Ausbildungsbetriebe im Hinblick auf die Prävention von Ausbildungsabbrüchen die größten Defizite im Bereich der Berufsinformation und Berufsorientierung. Bewerben sich die Schüler/-innen für eine gewisse Ausbildungsstelle, so tun sie dies – nach Ansicht der Betriebe – meist ohne Kenntnis und realistische Einschätzung der Anforderungen, die die Absolvierung einer Berufsausbildung oder die einzelnen Berufsbilder an sie stellen. Trotz der Vielzahl der derzeit existierenden Maßnahmen und Angebote der Berufsinformation und Berufsberatung scheint der Erfolg nicht gegeben zu sein, da die Betriebe hier aufgrund der Erfahrungen mit den Auszubildenden in den Bewerbungsgesprächen, Betriebspraktika oder den ersten Monaten der Ausbildungsverhältnisse Nachholbedarfe registrieren. Wie genau die Ansätze zu gestalten sind, bleibt im Rahmen der Interviews weitestgehend unbeantwortet. Angedeutet werden Betriebsexkursionen, Schulungen zu Verhaltensregeln im Ausbildungsverhältnis und -betrieb, Personaltraining und Berufsorientierung durch Vorstellung von Ausbildungsfallbeispielen. In den Fokus ist ausnahmslos die Vermittlung eines realistischen Bildes von den Anforderungen der Ausbildung, der einzelnen Berufsbilder, die Vorstellung der regionalen Betrieben und die Herstellung des Bewusstseins für die außerordentlichen Bedeutung einer Ausbildung und der Ernsthaftigkeit, die die Schüler/-innen bei Antritt einer Ausbildung vorweisen sollten, zu stellen. Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang, dass einige der genannten Handlungsansätze derzeit bereits von KMU praktiziert werden. Ob die Betriebe keine Kenntnis darüber haben oder ob die Nennung eine Unterstreichung der Wichtigkeit für sie ist, muss an dieser Stelle unbeantwortet bleiben.

7 Diskussion und Perspektiven

Wird die zunehmende Heterogenität der Auszubildenden in die Überlegungen im Kontext der Verhinderung und Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen einbezogen, so muss darauf hingewiesen werden, dass der Einsatz der diversen Handlungsansätze in Abhängigkeit von den betroffenen Auszubildenden und deren Persönlichkeit sowie den vorherrschenden Hintergründen und Rahmenbedingungen erfolgen muss. Nicht für alle Auszubildenden sind bei gleichen offenkundigen Schwierigkeiten und Krisensituationen auch die gleichen Handlungsansätze zweckmäßig. Im Hintergrund und im vorerst Verborgenen existieren unter Umständen personenspezifische Aspekte und Strukturen, die individuelle bzw. angepasste Maßnahmen und Lösungswege erfordern. Folglich kann durchaus der Fall eintreten, dass keiner der dargestellten Handlungsansätze bei der aktuell vorliegenden Konstellation zweckmäßig und wirksam ist. Dann ist es wichtig und geboten, dass die Betriebe gemeinsam mit den Auszubildenden passgenaue individuelle Förder- und Forderungsmöglichkeiten erarbeiten sowie Beratungsangebote offerieren, um einen Ausbildungsabbruch verhindern zu können. Hier ist dann das Verantwortungsbewusstsein und das Engagement der Akteure und Akteurinnen in der Berufsausbildung ein entscheidender Faktor für den Erfolg bei der Prävention und Intervention von Ausbildungsabbrüchen.

Prinzipiell sind für das Vorhaben, eine kritische Ausbildung mit Erfolg zu einem Ausbildungsabschluss zu führen, zum einen die Kenntnis über die Möglichkeiten und zum anderen die mitunter erforderliche Überwindung zur bzw. Sensibilisierung für die Inanspruchnahme dieser Maßnahmen bedeutende Faktoren. Das heißt, die alleinige Existenz der Handlungsansätze verhindert noch keine Ausbildungsabbrüche. Die Jugendlichen und Betriebe müssen hier in die Pflicht genommen werden, die Maß-

nahmen situativ und bedarfsorientiert auch zu nutzen. Des Weiteren ist die Wirksamkeit der Handlungsansätze in der Regel nur gegeben, wenn die Auswahl geeigneter Angebote und schließlich ihre Nutzung in einem frühen Stadium der Problemsituation ansetzt. Folglich ist die Früherkennung von drohenden Ausbildungsabbrüchen ein wichtiges Kriterium für den Erfolg der Intervention.

Grundsätzlich ist ein Ausbildungsabbruch nur zu verhindern, wenn in Abhängigkeit jeder einzelnen individuellen Problemlage und für jede/-n Auszubildende/-n persönlich zugeschnitten, die richtigen Handlungsansätze zum richtigen Zeitpunkt in der passgenauen Umsetzung zum Einsatz kommen. Aus diesem Grund ist eine pauschale bzw. allgemeingültige Aussage über die Wirksamkeit der Handlungsansätze nur schwer möglich, da nicht in jedem Fall davon ausgegangen werden kann, dass sie erfolgreich sind. Eine noch sehr hohe Abbruchquote in Deutschland zeigt, dass die derzeitigen Handlungsansätze – vor allem deren Inanspruchnahme und Umsetzung – scheinbar derzeit nicht ausreichend sind, um einer höheren Anzahl von Ausbildungsabbrüchen vorzubeugen bzw. mehr drohende Abbrüche abzuwenden, sodass hinreichend Handlungsbedarf diesbezüglich existiert und einen weiteren Unterstützungsbedarf offenlegt .

Literaturverzeichnis

- BA (2008):** Testverfahren. Zu finden unter: [http://www.arbeitsagentur.de/nn_26028/zentraler-Content/A03-Berufsberatung/A031-Berufseinsteiger/Allgemein/Testverfahren.html#d1.2] 21.02.2013.
- BA (2009):** Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs – Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife. Zu finden unter: [<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Ausbildung/Kriterienkatalog-zur-Ausbildungsreife.pdf>] 08.11.2012.
- BA (2010a):** Flyer. Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH). Information für Jugendliche. So schaffst du deine Ausbildung. Zu finden unter: [<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Ausbildung/Flyer-abH.pdf>] 28.01.2013.
- BA (2010b):** Handbuch. Vertiefte Berufsorientierung. Zu finden unter: [<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Berufsorientierung/Vertiefte-Berufsorientierung.pdf>] 21.02.2013.
- BA (2011a):** Beratungsservice. Zu finden unter: [http://www.arbeitsagentur.de/nn_26016/Navigation/zentral/Buerger/Ausbildung/Berufsberatung/Berufsberatung-Nav.html] 21.02.2013.
- BA (2011b):** Fachkonzept. Berufseinstiegsbegleitung im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit (BA). Zu finden unter: [<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A04-Vermittlung/A042-Vermittlung/Publikation/pdf/Fachkonzept-Berufseinstiegsbegleitung-im-Auftrag-der-BA.pdf>] 30.01.2013.
- BA (2011c):** Leitfaden U25/Berufsberatung. Leitfaden zur fachlichen Ausrichtung der Aufgabenwahrnehmung für den Personenkreis U25 im Rechtskreis SGB III. Zu finden unter: [<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/HEGA-Internet/A03-Berufsberatung/Publikation/HEGA-07-2011-Leitfaden-U-25-Anlage.pdf>] 21.02.2013.
- BA (2011d):** Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland. Zu finden unter: [<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Perspektive-2025.pdf>] 25.09.2012.

- BA (2012a):** Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) nach den §§ 57, 59, 74, 75, 77 bis 80 SGB III. Geschäftsanweisungen. Zu finden unter: [<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/HEGA-Internet/A02-Berufsorientierung/Publikation/HEGA-01-2012-Ausbildungsfoerderung-Anlage-2.pdf>] 28.01.2013.
- BA (2012b):** Berufsausbildungsbeihilfe. Zu finden unter: [http://www.arbeitsagentur.de/nn_26036/Navigation/zentral/Buerger/Ausbildung/Finanzielle-Hilfen/BAB/BAB-Nav.html] 11.02.2013.
- BA (2012c):** Berufsausbildungsbeihilfe. Gesamtbedarf. Zu finden unter: [http://www.arbeitsagentur.de/nn_26036/zentraler-Content/A07-Geldleistung/A072-berufliche-Qualifizierung/Allgemein/BAB-Gesamtbedarf.html] 11.02.2013.
- BA (2012d):** Berufseinstiegsbegleitung (BerEb) nach § 49 SGB III mit Kofinanzierung. Geschäftsanweisung. Zu finden unter: [<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/E-Mail-Infos/pdf/E-Mail-Info-SGB-III-SGB-II-2012-06-13-Anlage-4.pdf>] 30.01.2013.
- BA (2012e):** Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach §§ 51 ff. SGB III (BvB 1 bis 3). Zu finden unter: [<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/HEGA-Internet/A05-Beruf-Qualifizierung/Dokument/HEGA-11-2012-VA-BvB-mit-produktionsorientiertem-Ansatz-Anlage-3.pdf>] 20.02.2013.
- BA (2013):** Berufsorientierung. Informationen zu Ausbildung, Berufs- und Studienwahl. Zu finden unter: [http://www.arbeitsagentur.de/nn_27098/Dienststellen/RD-BB/RD-BB/A02-Berufsorientierung/Allgemein/Eingangsseite-Ausbildung-Berufs-und-Studienwahl.html] 21.02.2013.
- BBiG (2007):** Berufsbildungsgesetz (BBiG) in der Fassung vom 07.09.2007 (nicht-amtliche Veröffentlichung). Zu finden unter: [<http://www.bmbf.de/pubRD/bbig.pdf>] 07.11.2012.
- BEICHT, URSULA/KREWERTH, ANDREAS/EBERHARD, VERENA/GRANATO, MONA (2009):** Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Ausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden. In: BIBB REPORT. Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung. 3 (2009) Heft 9. Zu finden unter: [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2009_09.pdf] 07.02.2013.
- BEICHT, URSULA (2011):** Junge Menschen mit Migrationshintergrund: Trotz intensiver Ausbildungsstellensuche geringere Erfolgsaussichten. In: BIBB REPORT. Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung. 5 (2011) Heft 16. Zu finden unter: [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBBreport_16_11_final_de.pdf] 10.11.2012.
- BEINKE, LOTHAR (2010):** Wie lässt sich der Abbruch des Ausbildungsverhältnisses vermeiden? In: Wirtschaft und Berufserziehung. 62 (2010) Heft 2. S. 23-27.
- BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (2006):** Berufsorientierung und Berufsberatung. Zu finden unter: [<http://www.bibb.de/de/23734.htm>] 21.02.2013.
- BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (2012a):** Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn. Verlag Bundesinstitut für Berufsbildung. 2012.
- BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (2012b):** Good Practice Center. Förderung von Benachteiligten in der Berufsausbildung. Externes Ausbildungsmanagement. Definition/Erläuterung. Zu finden unter: [<http://www.good-practice.de/2919.php>] 04.02.2013.
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2005):** Berufliche Qualifizierung Jugendlicher

mit besonderem Förderbedarf. Benachteiligtenförderung. Zu finden unter:
[http://www.kompetenzen-foerdern.de/Handbuch_BNF_opt.pdf] 28.01.2013.

BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2009a): Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien. Zu finden unter:
[http://www.bmbf.de/pub/band_sechs_berufsbildungsforschung.pdf] 03.12.2012.

BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2009b): Auswirkungen von demographischen Entwicklungen auf die berufliche Ausbildung. Zu finden unter: [http://www.bmbf.de/pub/auswirkungen_demografische_entwicklung_berufliche_ausbildung.pdf] 26.09.2012.

BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2010): Service für Betriebe: Externes Ausbildungsmanagement. Jobstarter Praxis – Band 4. Zu finden unter:
[http://www.bmbf.de/pub/jobstarter_praxis_band_vier.pdf] 04.02.2013.

BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2012a): Alles im Lot! Mit VerA stark durch die Ausbildung. Zu finden unter:
[http://www.bmbf.de/pub/vera_schueler_und_ehrenamtliche.pdf] 01.02.2013.

BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (2012b): Berufsbildungsbericht 2012. Zu finden unter [http://www.bmbf.de/pub/bbb_2012.pdf] 26.09.2012.

BOHLINGER, SANDRA (2002): Ausbildungsabbruch. Einblicke in eine vermeintliche Randerscheinung des deutschen Bildungssystems. Aachen. Shaker Verlag. 2002.

BOHLINGER, SANDRA (2003): Ausbildungsabbruch im Handwerk. Strukturen vorzeitiger Vertragslösungen nach dem ersten Ausbildungsjahr. Bielefeld. W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co.KG. 2003.

BOHLINGER, SANDRA (o. J.): Literaturlauswertung zum Ausbildungsabbruch im Handwerk. Zu finden unter: [<http://www.bwp.uni-osnabrueck.de/attachments/article/116/Forschungsstand.pdf>] 03.12.2012.

BÖGE, HANS-HEINRICH/CARSTENS, RÜDIGER/GRUTZA, STEFANIE/PERISIC, SABINE/RÜBENACH, HANS-JÜRGEN/WEIß, RÜDIGER (2002): „Regionale Ausbildungsbetreuung“ – Ein Projekt des Landes Schleswig-Holstein. In: Bohlinger, Sandra/Jenewein, Klaus (Hrsg.): Ausbildungsabbrecher – Verlierer der Wissensgesellschaft? Konzepte, Risiken und Chancen aktueller Handlungsansätze aus der Berufsbildungsforschung und -praxis. Bielefeld. W. Bertelsmann Verlag GmbH. 2002. S. 73-83.

BÖSE, CAROLIN/HEINKE, RUTH (2010): VerA: Auf dem „Tandem“ die Ausbildung meistern. In: Jobstarter Regional. 5 (2010) Heft 15. S. 8-11. Zu finden unter:
[http://www.bmbf.de/pub/jobstarter_regional_3_2010.pdf] 01.02.2013.

BRÜSEMEISTER, THOMAS (2008): Qualitative Forschung. Ein Überblick. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften. 2008.

DEDERING, HEINZ/SCHWERES, MANFRED (2009): Der drohende Fachkräftemangel und die Notwendigkeit einer neuen Bildungsexpansion. In: Die berufsbildende Schule. Zeitschrift des Bundesverbandes der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen. 61 (2009) Heft 1. S. 9-17.

DIHK (Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.) (2012): Flyer. Einstiegsqualifizierung mit IHK-Zertifikat. Brücken in Ausbildung bauen. Zu finden unter: [http://de.sitestat.com/hk/dihk/s?themenfelder.aus-und-weiterbildung.ausbildung.einstiegsqualifizierungen.einstiegsqualifizierung.flyereq.pdf&ns_type=pdf&ns_url=http://www.dihk.de/ressourcen/downloads/flyereq.pdf/at_download/file?mdate=1326195866280] 19.02.2013.

ESSER, FRIEDRICH HUBERT (2004): Vollzeitschulische Berufsausbildung. Bedrohung oder Herausfor-

derung für das Duale System. Zu finden unter: [www.kibb.de/Esser_Praes_AGBFN.ppt] 08.11.2012.

- FAßMANN, HENDRIK (1998):** Das Abbrecherproblem – die Probleme der Abbrecher: Zum Abbruch der Erstausbildung in Berufsbildungswerken. Zu finden unter: [http://www.ifes.uni-erlangen.de/pub/pdf/m_1_1998.pdf] 04.12.2012.
- FEß, WINFRIED (1995):** Schlüsselbegriffe im Kontext unserer praktischen Arbeit. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Scheitern in Ausbildung und Beruf verhindern. Wie Jugendliche beim Übergang Schule – Arbeitswelt wirksamer geholfen werden kann. Bielefeld. W. Bertelsmann Verlag. 1995. S. 24-37.
- FRIEDRICH, MICHAEL (2009):** Berufliche Pläne und realisierte Bildungs- und Berufswege nach Verlassen der Schule. Ergebnisse der BIBB-Schulabgängerbefragungen 2004 bis 2006. Bielefeld. W. Bertelsmann Verlag. 2009.
- GLINKA, HANS-JÜRGEN (2009):** Das narrative Interview. Eine Einführung für Sozialpädagogen. Weinheim und München. Juventa Verlag. 2009.
- HwO (2012):** Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung). Zu finden unter: [http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/hwo/gesamt.pdf] 21.02.2013.
- IBTW (Institut für Berufsbildung in Technik und Wirtschaft) (2002):** Gründe für Ausbildungsabbrüche im Handwerk. Ergebnisse einer repräsentativen EMNID-Befragung von Jugendlichen, Ausbildern und Berufskolleglehrern in Nordrhein-Westfalen. Duisburg. o. V. 2002.
- IHK OS-EL (Industrie- und Handelskammer Osnabrück-Emsland) (o. J.):** Abbruch von Ausbildungsverträgen. Eine Studie im Auftrag der IHK Osnabrück-Emsland. Zu finden unter: [http://www.osnabrueck.ihk24.de/linkableblob/392492/.6./data/Abbruch_von_Ausbildungsvertraegen02-data.pdf;jsessionid=DFDB714046A4744CE9F1408DE749B332.repl1] 07.01.2013.
- JABLONKA, PETER/WESTHOFF, GISELA (2013):** BIBB-Modellversuchsförderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“. Ziele, Entwicklungen, aktuelle Befunde und Handlungsfelder. In: bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Workshop 15, hrsg. v. Jenewein, Klaus/Marchl, Gabriele/Westhoff, Gisela. Online: http://www.bwpat.de/ht2013/ws15/jablonka_westhoff_ws15-ht2013.pdf (15.04.2013)
- KETTNER, ANJA (2011):** Zur Abgrenzung der Begriffe Arbeitskräftemangel, Fachkräftemangel und Fachkräfteengpässe und zu möglichen betrieblichen Gegenstrategien. Zu finden unter: [http://doku.iab.de/grauepap/2011/Fachkr%C3%A4ftemangel_GrauesPapier_Kettner.pdf] 26.09.2012.
- KRAUSSER-RAETHER, HELGA (2007):** Erfolgreich zum Ausbildungsplatz. Freiburg im Breisgau. Rudolf Haufe Verlag. 2007.
- KRENN, SYLVIA/RÜMPKER, WILLI (2010):** Externes Ausbildungsmanagement für kleine und mittlere Unternehmen. Leitfaden für die Bildungspraxis. W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG. 2010.
- KRETSCHMANN, JENS/STRUTZBERG, RENÉ (2011):** Modernes Ausbildungsmanagement. Der Einfluss demografischer und gesellschaftlicher Veränderungen auf die Berufsausbildung. Stuttgart. Deutscher Sparkassenverlag. 2011.
- KÜFNER, CHRISTINE/METZGER, UTA/STOECKER, DANIELA/WEBER, HEIKO (2010):** Erfolgreich ausbilden. Motivieren – fördern – Konflikte lösen. Leitfaden für die Bildungspraxis. Bielefeld. W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG. 2011.
- LAMNEK, SIEGFRIED (2010):** Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch. Weinheim und Basel. Beltz Ver-

lag. 2010.

LGH (Landes-Gewerbeförderungsstelle des nordrhein-westfälischen Handwerks e. V.) (2006): Konfliktfähigkeit fördern – Ausbildungsabbrüche vermeiden. Anregungen für Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs. Zu finden unter:

[http://www.ziellauf.de/dokumente/LGH%20konfliktfaehigkeit_foerdern.pdf?dc56a4ce7f762bd9dc4e9248d7b077a7=b4ced0dc07713532dc128ab1e4db2497] 07.01.2013.

MAURUSZAT, REGINE (o. J.): Berliner Beiträge zur Integration und Migration. Expertise „Sicherung von Ausbildungserfolg bei Auszubildenden mit Migrationshintergrund“. Zu finden unter:

[http://www.bqn-berlin.de/pdf/Expertise_Ausbildungssicherung.pdf] 10.11.2012.

MAYRING, PHILIPP (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. Weinheim und Basel. Beltz Verlag. 2002.

MEYER-WILLNER, GERHARD (1979): Differenzieren und Individualisieren. Begründung und Darstellung des Differenzierungsproblems. Bad Heilbrunn. Verlag Julius Klinkhardt. 1979.

MIROSCHNIK, RALF (2010): Bildungsmanagement der betrieblichen Berufsausbildung – Ein didaktisches Strukturmodell dialogischer Berufsbildung. Landau. Verlag Empirische Pädagogik. 2010.

MÖHRING-LOTSCH, NADINE (2008): Externes Ausbildungsmanagement. Nutzenverbesserung für Auszubildende und Betriebe? In: lernen und lehren. Elektrotechnik – Informatik/Metalltechnik. 23 (2008) Heft 91. S. 128-133.

PAHL, JÖRG-PETER (2012): Berufsbildung und Berufsbildungssystem. Darstellung und Untersuchung nicht-akademischer und akademischer Lernbereiche. Bielefeld. W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG. 2012.

PRZYBORSKI, AGLAJA/WOHLRAB-SAHR, MONIKA (2008): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. München. Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH. 2008.

RASTETTER, DANIELA/CHRISTOPHORI, BEATE (2009): Eine Frage des Könnens und Sollens. In: Personalwirtschaft. Magazin für Human Resources. 36 (2009) Heft 10. S. 56-57.

RAUNER, FELIX/PIENING DOROTHEA (2010): Umgang mit Heterogenität in der beruflichen Bildung. Eine Handreichung des Projekts KOMET. Zu finden unter: [http://www.ibb.uni-bremen.de/fileadmin/user/Fotos/Aktuelles/Handreichung_Heterogenitaet_260410_oF_1_.pdf] 20.11.2012.

REBEL, KARLHEINZ (2011): Heterogenität als Chance nutzen lernen. Bad Heilbrunn. Verlag Julius Klinkhardt. 2011.

SALSS (Sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe GmbH) (2009): Befragung von Ausbildungsbetrieben und Bildungsdienstleistern zum Thema „Heterogenität in der beruflichen Bildung – neue Entwicklungen aufgrund des demografischen Wandels“. Bericht. Bonn. o. V. 2009.

SALSS (Sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe GmbH) (2012): Analyse und Dokumentation von „Ausbildungsabbrüchen in der betrieblichen Ausbildung“. Bericht. Berlin. o. V. 2012.

SCHOLZ, INGVELDE (2010): Pädagogische Differenzierung. Göttingen. Vendenhoeck und Ruprecht GmbH & Co. KG. 2010.

SCHÖNGEN, KLAUS (2003): Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? Ergebnisse einer Befragung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 22 (2003) Heft 5. S. 35-39. Zu finden unter: [<http://www.bibb.de/dokumente/pdf/bwp-2003-h5-35ff.pdf>] 07.01.2013.

SES (2012): Vier Jahre Initiative VerA: Hilfe für 2.000 Auszubildenden – Senior Experten Service (SES) macht Jugendliche fit für den Beruf. Zu finden unter: [<http://www.ses-bonn.de/aktuelles->

presse/presseinfos/news/article/vier-jahre-initiative-vera-hilfe-fuer-2000-auszubildende-senior-experten-service-ses-macht-jug.html?tx_ttnews%5BbackPid%5D=58&cHash=801094433436962e95d7d6478dcaf3a2] 01.02.2013.

SEYFRIED, BRIGITTE (2006): Berufsausbildungsvorbereitung aus Sicht der Betriebe. Bielefeld. W. Bertelsmann Verlag. 2006.

WAHRIG, GERHARD (1994): Deutsches Wörterbuch. Gütersloh. Bertelsmann Lexikon Verlag GmbH. 1994.

WEBER, HEIKO (2011): Heterogene Lerngruppen in der Ausbildung. Qualifizierungskonzept für das Ausbildungspersonal. Leitfaden für die Bildungspraxis. Bielefeld. W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG. 2011.

WENNING, NORBERT (2007): Heterogenität als Dilemma für Bildungseinrichtungen. In: Boller, Sebastian/Rosowski, Elke/Stroot, Thea (Hrsg.): Heterogenität in Schule und Unterricht. Handlungsansätze zum pädagogischen Umgang mit Vielfalt. Weinheim, Basel. Beltz Verlag. 2007. S. 21-31.

WEIß, REINHOLD (2002): Ausbildungsabbruch – eine Herausforderung für die betriebliche Berufsausbildung. In: Bohlinger, Sandra/Jenewein, Klaus (Hrsg.): Ausbildungsabbrecher – Verlierer der Wissensgesellschaft? Konzepte, Risiken und Chancen aktueller Handlungsansätze aus der Berufsbildungsforschung und –praxis. Bielefeld. W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG. 2002. S. 5-16.

WESTHOFF, GISELA/ERNST, HELMUT (2011a): Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung. In: Bals, Thomas/Hinrichs, Heike/Ebbinghaus, Margit/Tenberg, Ralf (Hrsg.): Übergänge in der Berufsbildung nachhaltig gestalten: Potentiale erkennen - Chancen nutzen. Paderborn.

WESTHOFF, GISELA/ERNST, HELMUT (2011b): Zum Umgang mit zunehmender Heterogenität in der Berufsbildung in Deutschland: Bildungspolitische Herausforderungen und aktuelle empirische Ergebnisse. In: diversitas – Zeitschrift für Managing Diversity und Diversity Studies, Nr. 3, S. 49-62.

WHKT (Westdeutscher Handwerkskammertag) (o. J. a): Kommunikation und Motivation in der Ausbildung. Leitfaden für Ausbilder in Handwerksbetrieben. Zu finden unter: [http://www.handfest-online.de/fileadmin/user_upload/downloads/Ziellauf_Kommunikation-Motivation.pdf] 13.02.2013.

WHKT (Westdeutscher Handwerkskammertag) (o. J. b): Wegweiser für Lehrlingswarte. Kompetent beraten und in Konflikten vermitteln. Zu finden unter: [http://www.ziellauf.de/dokumente/ziellauf-brosch_wegweiser-lehrlingswarte_download.pdf?dc56a4ce7f762bd9dc4e9248d7b077a7=b4ced0dc07713532dc128ab1e4db2497] 21.02.2013.

WISCHER, BEATE (o. J.): Umgang mit Heterogenität im Unterricht – Das Handlungsfeld und seine Herausforderungen. Zu finden unter: [<http://www.teachers-ipp.eu/Umgang-mit-Heterogenitet.html/2.%20Umgang%20mit%20Heterogenitaet%20-%20DE.pdf>] 04.10.2012.

ZDH (Zentralverband des Deutschen Handwerks) (2012): Neuverträge nach schulischer Vorbildung (Detailauswertung Berufegruppen). Zu finden unter: [http://www.zdh-statistik.de/application/stat_det.php?LID=1&ID=MDIxNDc=&cID=00384] 09.11.2012.

ZWH (2009): Gutachten „Bildungskonzepte für heterogene Gruppen – Situationsanalyse und Handlungsbedarf“ im Auftrag des BMBF/BIBB erstellt von der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH), der Gesellschaft zur Förderung von Berufsbildungsforschung und Qualifizierung (GEBIFO) und dem Schweriner Ausbildungszentrum e.V. (SAZ). Düsseldorf, o. V. (unveröffentlichtes Manuskript).

Anhang

Die Reihe Arbeitsberichte des IBBP

Herausgegeben vom Institut für Berufs- und Betriebspädagogik

<http://www.ibbp.ovgu.de>

ISSN 1437-8493

2014

Heft 83/14 Handlungsansätze zur Prävention und Intervention von Ausbildungs-
Weidemeier, Ch. abbrüchen unter dem Aspekt wachsender Heterogenität

Heft 82/14 Kooperatives Lernen in der betrieblichen Berufsausbildung
König, M.

2013

Heft 81/13 Green Jobs and Climate Change. The Saxony-Anhalt Region – Renewable
Baumann, F.A. Energies in the Perspectives of the Economy and Vocational Education and
Jenewein, K. Training
Müller, A.

Heft 80/13 Ingenieurwissenschaften – Grundüberlegungen, inhaltliche Konzeption und
Jenewein, K. Lehrplanentwurf für einen gymnasialen Bildungsgang an berufsbildenden
Schulen in Sachsen-Anhalt

2012

2011

Heft 79/11 Blended Learning - Die neue Rolle des Ausbilders
Schulz, A.
Martsch, M.

Heft 78/11 TVET Teachers and Trainers - Concepts in Academic Education and Research
Jenewein, K.
Stolte, H.

2010

Heft 77/10 Perception in virtueller Realität als Aggregat von Visualisierung und
Martsch, M. Interaktion
Wienert, O.
Liefold, S.
Jenewein, K.

Heft 76/10 Professionalisierung von Projektleitern. Eine qualitative Untersuchung von
Wittig, A. Projektleitern

- Heft 75/10**
Salzer, S.
Möhring-Lotsch, N.
Müller, A.
Einsatz neuer Medien in der betrieblichen Ausbildung - Didaktisches & webdidaktisches Konzept des Forschungsvorhabens "effekt"
- Heft 74/10**
Jenewein, K.
Schenk, M.
Virtuelle Realität in der technischen Aus- und Weiterbildung - Gegenstandsbestimmung und Umsetzungsbeispiele
- 2009
- Heft 73/09**
Schlasze, V.
Demografischer Wandel - Alternde Belegschaften und fehlende Nachwuchskräfte in kleinen und mittleren Unternehmen? Eine qualitative Untersuchung der demografischen Problemlösungsmaßnahmen von Klein- und Mittelunternehmen
- Heft 72/09**
Peters, S.
Werwick, K.
Führungskräfte und neue Anforderungen an den Führungsnachwuchs – am Beispiel von Arbeitssicherheit
- Heft 71/09**
Teichert, N.
Der Bedarf an Personalentwicklung/-führung als wissenschaftliche Qualifizierung durch Unternehmen der Region
- Heft 70/09**
Peters, S.
Projektorganisation – neue Herausforderungen im Kontext von Projektmanagement und Professionsentwicklungen
- Heft 69/09**
Geese, M.
Möhring-Lotsch, N.
Salzer, S.
Analyse des Forschungsstandes zum Einsatz neuer Medien in der Aus- und Weiterbildung - Projekt „effekt - Verknüpfende Vermittlung von Fach- und Medienkompetenzen“ -
- Heft 68/09**
Schmicker, S.
Genge, F.
Lüder, K.
Arbeitgeber-Attraktivität aus Sicht von Studierenden – Ergebnisse einer Studie zur Ermittlung von Attraktivitätsfaktoren für die Arbeitgeberwahl aus sich von Studierenden der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg und der Hochschule Magdeburg-Stendal (FH)
- Heft 67/09**
Jenewein, K.
Hundt, D.
Wahrnehmung und Lernen in virtueller Realität – Psychologische Korrelate und exemplarisches Forschungsdesign
- Heft 66/09**
Peters, S.
Fach- und Führungsnachwuchsentwicklung in Wirtschaft und Hochschulbildung infolge von Tertiarisierung und demografischem Wandel
- Heft 65/09**
Möhring, J.
Gleisner, E.
Peters, S.
Nachwuchs auf Nachwuchsstellen? Befragung von Diplomanden, Praktikanten und wissenschaftlichen Hilfskräften als potentieller Nachwuchs eines regionalen Forschungs- und Entwicklungsdienstleisters
- 2008
- Heft 64/08**
Peters, S.
Professionalisierung und Projektmanagement

- Heft 63/08**
Rauner, F. Bildungsforschung in der Wissensgesellschaft: Grundlagen, Widersprüche und Perspektiven. Zur Berufsform der Arbeit als Dreh- und Angelpunkt beruflicher Bildung und der Berufsbildungsforschung.
- Heft 62/08**
Steckel, M.
Peters, S. Perspektiven auf das Moratorium Studium - Teilstudie 3: Studiengang-/Studienfachwechsel und Studienabbruch
- Heft 61/08**
Steckel, M.
Peters, S. Perspektiven auf das Moratorium Studium - Teilstudie 2: Studiensituation und Studienzufriedenheit
- Heft 60/08**
Steckel, M.
Peters, S. Perspektiven auf das Moratorium Studium - Teilstudie 1: Alumni-Befragung
- Heft 59/08**
Groß, S. Die Fachkarriere - Alternative Entwicklungschancen oder Abstellgleis?
- *Eine qualitative Untersuchung der Implementierungsmodalitäten ausgewählter Unternehmen* -
- Heft 58/08**
Voß, A. Implementierung von Mentoringprozessen - Eine Chance für Absolventen der dualen Berufsbildung in der Metallindustrie Sachsen-Anhalts

2007

- Heft 57/07**
Peters, S.
Frosch, U. „Richtig studieren“ Infos, Wissenswertes, Anregungen, Regularien

2006

- Heft 56/06**
Frosch, U. Wissensmanagement und Expertise - Analyse eines Personalentwicklungsinstruments auf operative Unternehmensebene.
Wissenslandkarten als Instrument der Personalentwicklung sowie als Werkzeug des Wissensmanagements
- Heft 55/06**
Peters, S.
Schmicker, S.
Weinert, S. Mentoring als Leitfaden zur Förderung von Fach- und Führungskräftenachwuchs
- *Ein Leitfaden für kleine und mittelständische Unternehmen und Organisationen* -
- Heft 54/06**
Herud, K. Selbstorganisation in offenen Arbeitsverhältnissen – Handeln auf der Basis von Metakompetenzen am Fallbeispiel einer IT-basierten Firma

Arbeitsberichte aus früheren Jahrgängen sind bereits vergriffen. Anfragen zu einzelnen Arbeitsberichten richten Sie bitte an die im Impressum angegebene Anschrift bzw. E-Mail.