

Hintergründe vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen aus der Sicht von Auszubildenden und Betrieben in der Region Leipzig

Eine Studie im Auftrag der Landratsämter
Nordsachsen und Leipzig sowie der Stadt Leipzig

Hintergründe vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen aus der Sicht von Auszubildenden und Betrieben in der Region Leipzig

Eine Studie im Auftrag der Landratsämter
Nordsachsen und Leipzig sowie der Stadt Leipzig

Impressum

Titel

Bericht zur Studie: „Hintergründe vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen aus Sicht von Auszubildenden und Betrieben in der Region Leipzig“

Herausgeber

Stadt Leipzig
Landkreis Nordsachsen
Landkreis Leipzig

Handwerkskammer zu Leipzig
Industrie- und Handelskammer zu Leipzig
Sächsisches Landesamt für Landwirtschaft, Umwelt und Geologie

Stadt Leipzig, Der Oberbürgermeister
Amt für Jugend, Familie und Bildung
Stabsstelle „Lernen vor Ort“
Verantwortlich: Siegfried Haller V.i.S.d.P.
Naumburger Straße 26, 04429 Leipzig
E-Mail: jugend-familie-bildung@leipzig.de
Internet: <http://www.leipzig.de/jugendamt>

Landkreis Nordsachsen, Amt für Wirtschaftsförderung und Landwirtschaft
„Regionales Übergangsmanagement Nordsachsen“
Richard-Wagner-Straße 7a, 04509 Delitzsch
E-Mail: germaine.schleicher@lra-nordsachsen.de
Internet: www.uebergangsmanagement-nordsachsen.de

Autoren

Dorothea Piening, Ursel Hauschildt, Lars Heinemann, Felix Rauner
Universität Bremen/ Fachbereich 1, Forschungsgruppe Berufsbildungsforschung (FG I:BB)

Satz und Layout

Schrift.Satz.Grafik. Elisa Sonntag

Druck und Auflage

Druckerei Hermes
1. Auflage 09/2012

Redaktionsschluss

August 2012

Vervielfältigungen, auch auszugsweise, sind nur mit Quellenangabe gestattet.

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	6
Tabellenverzeichnis	9
Hintergründe von Ausbildungslösungen in der Region Leipzig: Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse	11
1. Einleitung: Hintergrund und Ziel der Studie	16
2. Angaben zur Erhebung	22
3. Die Stichproben	23
3.1 Stichprobe der Ausbildungsabbrecher/-innen	26
3.2 Stichprobe der Betriebe	33
4. Berufsorientierung und Motive für die Entscheidung für den Ausbildungsbetrieb bzw. den Auszubildenden	37
5. Gründe der Vertragslösung	43
6. Nach dem Ausbildungsabbruch	51
7. Fazit und Handlungsempfehlungen	52
Literatur	56
Anhang	58

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Ausbildungsplatzangebote und Bewerber/-innen im Bundesgebiet 2004–2011 (Angaben in 1.000). Quelle: Agentur für Arbeit (2012)	17
Abb. 2:	Lösungsquote seit dem Jahr 2000 (Angaben in Prozent; Quelle: BIBB 2010; BIBB 2012; eigene Darstellung)	18
Abb. 3:	Vertragslösungen nach Bundesländern 2010 (Quelle: BIBB (2012), Tab. A4.7-1)	19
Abb. 4:	Abbrecherzahlen nach Kammerbereich und Berufsgruppen (N=300)	24
Abb. 5:	Zeitpunkt der Vertragslösungen gesamt (N=301)	25
Abb. 6:	Zeitpunkt der Vertragslösungen nach Berufsgruppen der HWK (N=75)	25
Abb. 7:	Zeitpunkt der Vertragslösungen nach Berufsgruppen der IHK (N=150)	25
Abb. 8:	Branchenverteilung der befragten weiblichen Auszubildenden (N=133)	26
Abb. 9:	Branchenverteilung der befragten männlichen Auszubildenden (N=117)	26
Abb. 10:	Alter zu Beginn der Ausbildung (N=262)	27
Abb. 11:	Wohnsituation während der Ausbildung (Antworten nach Betriebsstandort; N=248)	28
Abb. 12:	Berufstätigkeit der Eltern: „Sind Ihre Eltern derzeit berufstätig?“ (N=240)	28
Abb. 13:	Schulabschluss der Abbrecher/-innen bei Beginn der Ausbildung (N=252)	29
Abb. 14:	Schulabschluss der Abbrecher/-innen der IHK-Betriebe (N=150)	30
Abb. 15:	Schulabschluss der Abbrecher/-innen der HWK-Betriebe (N=85)	30
Abb. 16:	Zeitraum zwischen dem allgemeinbildenden Schulabschluss und Ausbildungsbeginn (N=251)	31
Abb. 17:	Zeitraum des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung (N=251)	31
Abb. 18:	Berufliche Vorerfahrung nach Branche	32

Abb. 19: Vorherige Ausbildungserfahrungen von Ausbildungsabbrecher/-innen (N=248)	32
Abb. 20: Vorherige Ausbildungserfahrungen von Ausbildungsabbrecher/-innen aufgeschlüsselt nach Mädchen und Jungen (N=248)	33
Abb. 21: Größe der Ausbildungsbetriebe (N=301)	33
Abb. 22: Abbrecher/-innenzahlen nach ausgewählten HWK-Branchen und Betriebsgröße (N=305)	34
Abb. 23: Abbrecher/-innenzahlen nach ausgewählten IHK-Branchen und Betriebsgröße (N=305)	34
Abb. 24: Anzahl der Vertragslösungen in den befragten Betrieben in den letzten fünf Jahren (N=258)	36
Abb. 25: „Wie wichtig waren Ihnen vor Beginn der Ausbildung die folgenden Informationsquellen über den Beruf?“ (Angabe in Mittelwerten: 1=unwichtig, 5= sehr wichtig; N=247)	37
Abb. 26: Antwortkategorie „sehr wichtig“ auf die Frage „Wie wichtig waren Ihnen vor Beginn der Ausbildung die folgenden Informationsquellen über den Beruf?“ (Angabe in Prozent, N=247)	37
Abb. 27: Ausschlaggebende Gründe für die Berufswahl (Angabe in Mittelwerten: 1=trifft gar nicht zu, 5=trifft voll zu; N=240)	38
Abb. 28: Ausschlaggebende Motive für die Aufnahme der Ausbildung in dem Ausbildungsbetrieb (Angabe in Mittelwerten; 1=trifft gar nicht zu, 5=trifft voll zu; N=246)	38
Abb. 29: Wohnortnähe als ausschlaggebender Grund für die Wahl des Ausbildungsbetriebs nach Landkreisen (Angabe in Prozent; N=250)	39
Abb. 30: Vorangegangenes Auswahlverfahren zur Besetzung der Ausbildungsstelle (befragte Ausbildungsabbrecher/-innen, N=244)	40
Abb. 31: Einschätzung zur Eignung des/der Bewerber/-in zu Beginn der Ausbildung nach Kammerzugehörigkeit (N=295)	41
Abb. 32: „Gab es mehrere Bewerber für die Stelle?“	41

Abb. 33: Erwartung der Auszubildenden an die Ausbildung in dem Betrieb zu Beginn der Ausbildung, nach Kammerzugehörigkeit (N=248)	42
Abb. 34: Initiator/-in der Vertragslösung (alle Auszubildende; N=254)	45
Abb. 35: Initiator/-in der Vertragslösung aus Sicht der Auszubildenden differenziert nach Branchen	45
Abb. 36: Verteilung der Antworten von Auszubildenden in Sachsen zu „Mit meinem Ausbilder spreche ich regelmäßig über meinen Ausbildungsverlauf.“ (Quelle: Sächsische Landesinitiative QEK 2012)	48
Abb. 37: Berufliche Situation nach der Lösung des Ausbildungsvertrag aus Sicht der Abbrecher-/innen (N=231)	51

Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Ausbildungsabbrüche in Leipzig 2010 nach Schulabschlüssen (Quelle: Stadt Leipzig 2012, 40)	20
Tab. 2:	Stichprobe und Rücklauf	23
Tab. 3:	Anzahl der Vertragslösungen nach Gebiet (Andere Regionen sind Gebiete außerhalb der bislang angeführten).	23
Tab. 4:	Ausbildungsabbrecher/-innen nach Branche und Schulabschluss (Angaben in absoluten Häufigkeiten)	29
Tab. 5:	Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 2007 (BIBB 2009, 341)	35
Tab. 6:	Ausbildungslösungen und Beschäftigte im IHK-Bezirk Osnabrück-Emsland nach Betriebsgrößenklassen (Quelle: Piening,, Hauschildt, Rauner 2010, 8)	35
Tab. 7:	Anzeichen für den Abbruch aus Sicht der Betriebe der HWK-Branchen	43
Tab. 8:	Anzeichen für den Abbruch aus Sicht der Betriebe der IHK-Branchen	44
Tab. 9:	Anzeichen für den Abbruch aus Sicht der Betriebe der „Grünen Berufe“ (Angabe der Mittelwerte; 1=trifft gar nicht zu, 5=trifft voll zu)	44
Tab. 10:	Gegenüberstellung der ausschlaggebenden Gründe für den Ausbildungsabbruch aus Sicht der Betriebe und der Auszubildenden der HWK-Branchen (Angabe der Mittelwerte; 1=trifft gar nicht zu, 5=trifft voll zu)	46
Tab. 11:	Gegenüberstellung der ausschlaggebenden Gründe für den Ausbildungsabbruch aus Sicht der Betriebe und der Auszubildenden der IHK-Branchen (Angabe der Mittelwerte; 1=trifft gar nicht zu, 5=trifft voll zu)	47
Tab. 12:	Ausschlaggebende Gründe für den Ausbildungsabbruch aus Sicht der Auszubildenden und der Betriebe der “Grünen Berufe“(Angabe der Mittelwerte; 1=trifft gar nicht zu, 5=trifft voll zu)	47

Hintergründe von Ausbildungslösungen in der Region Leipzig: Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse

Die vorliegende Studie über die „Hintergründe vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen in der Region Leipzig“ im Auftrag der Landratsämter Leipzig und Nordsachsen sowie der Stadt Leipzig wurde von der Forschungsgruppe I:BB der Universität Bremen im Rahmen des „Regionalen Übergangsmanagements Nordsachsen“ und dem Programm „Lernen vor Ort“ Leipzig und in Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer zu Leipzig (IHK), der Handwerkskammer zu Leipzig (HWK) sowie dem Sächsischen Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie (LfULG) durchgeführt.

Ziel dieser Studie ist es, die Ursachen für das vorzeitige Beenden von Ausbildungsverträgen zu untersuchen, um daraus für die Region Leipzig Maßnahmen zur künftigen Vermeidung vorzeitiger Vertragslösungen abzuleiten. Die Grundlage der vorliegenden Studie bildet eine schriftliche Befragung von Auszubildenden und Betrieben, die im Jahr 2011 mit einer Lösung des Ausbildungsvertrages konfrontiert waren. Die Fragebögen wurden gemeinsam mit den Auftraggebern vor Ort erarbeitet und im Frühjahr 2012 an 722 Betriebe sowie 1.077 Auszubildende seitens der Industrie- und Handelskammer zu Leipzig und der Handwerkskammer zu Leipzig versendet. Es wurden ausschließlich Auszubildende in betrieblicher Ausbildung befragt und Auszubildende in staatlich finanzierten Maßnahmen aus der Befragung herausgenommen. Die Rücklaufquote betrug bei den Handwerksbetrieben 44 %, den Auszubildenden des Handwerks 23 %, bei den Betrieben des Kammerbezirks der IHK zu Leipzig 40 %, bei den Auszubildenden der IHK zu Leipzig 20 %, den Betrieben der landwirtschaftlichen und Gartenberufe 100 % sowie deren Auszubildenden 74 %.

Hinsichtlich der Regionalverteilung beziehen sich die Daten zur Hälfte auf Ausbildungslösungen der Stadt Leipzig, jede vierte Lösung auf den Landkreis Leipzig sowie jede Fünfte auf Lösungen des Landkreises Nordsachsen. 5 % der Rückmeldungen kommen aus überregionalen Gebieten. Die Unterrepräsentanz der Landkreise Nordsachsen und Leipzig basiert maßgeblich darauf, dass die IHK zu Leipzig den Schwerpunkt der Befragung auf die Stadt Leipzig gelegt hat, da es dort prozentual gesehen häufiger zu Lösungen kommt als in den Landkreisen.

Lösungsquote

In Sachsen wurden 2010 25,7 % der Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Damit liegt die Lösungsquote des Bundeslandes zwar noch unter dem Durchschnitt der Quote der neuen Bundesländer, aber ca. 2,7 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt.

Vergleicht man die einzelnen Beschäftigungssektoren in Sachsen, so fällt auf, dass wie in allen Bundesländern vor allem das Handwerk von vorzeitigen Vertragslösungen betroffen ist. Im Jahr 2010 wurden im Handwerk 31,3 %, im Industrie- und Handelsbereich 26,6 % sowie in der Landwirtschaft 1,3 % (laut BIBB kein verlässlicher Wert, da Meldefehler vermutet werden; BIBB

2012, 168) der Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Hinzu kommt, dass diese Lösungsquote auch die staatlich finanzierten Ausbildungsverhältnisse enthält, welche nicht Gegenstand dieser Studie sind.

Laut Rückmeldung der Betriebe der Handwerkskammer zu Leipzig kommt es dabei insbesondere zu Vertragslösungen im Metall- und Elektrogewerbe, Bau-, Ausbau- und Holzgewerbe sowie im Körperpflegegewerbe – hier insbesondere im Friseurberuf. Bei den Branchen der Industrie- und Handelskammer zu Leipzig sind die Dienstleistungsberufe, der Handel und die Gastronomie überdurchschnittlich von Vertragslösungen betroffen. In den landwirtschaftlichen Berufen kommt es hauptsächlich in den Gartenbauberufen zu vorzeitigen Vertragslösungen.

Betriebsstruktur

Hinsichtlich der Betriebsstruktur bestätigen die vorliegenden Ergebnisse den Befund vergleichbarer Studien (vgl. etwa Schmid, Stalder 2008; Piening, Hauschildt, Rauner 2010), dass in Klein- und Kleinbetrieben das Lösungsrisiko wesentlich höher ist als in Großbetrieben. Dies gilt branchenübergreifend.

Zeitpunkt der Vertragslösung

Gemäß der Studie werden rund zwei Drittel der Ausbildungsverträge bereits im ersten Ausbildungsjahr gelöst, darunter mehr als die Hälfte in der Probezeit. Dies gilt branchenübergreifend. Im Körperpflegegewerbe (insb. bei den Friseur/-innen) kommt es zudem im 3. Ausbildungsjahr zu überdurchschnittlich vielen Lösungen (rund 30 %). Auch in der Gastronomie wird im letzten Ausbildungsjahr noch jeder fünfte Ausbildungsvertrag gelöst.

Initiator/-in der Lösung des Ausbildungsverhältnisses?

Bei der Hälfte der Lösungen geht die Initiative von den Auszubildenden aus, bei 30 % von den Betrieben. Jede fünfte Vertragslösung erfolgt im gegenseitigen Einvernehmen von Auszubildenden und Betrieb. Lediglich in den landwirtschaftlichen Berufen wird kein vorrangiger Initiator angegeben. Nur in zehn Fällen (4 %) wurde der Ausbildungsvertrag aufgrund von Insolvenz, Betriebsschließung oder Betriebsverlagerung gelöst.

Ausbildungslösungen sind kein Einzelfall

In den meisten Betrieben sind Ausbildungslösungen kein Einzelfall: Im Durchschnitt sind die beteiligten Betriebe in den letzten fünf Jahren mit vier Ausbildungslösungen konfrontiert. Jeder fünfte Betrieb ist von sieben und mehr Ausbildungsvertragslösungen betroffen. Auch einige Klein- und Kleinbetriebe finden sich in der Gruppe mit auffällig vielen Vertragslösungen.

Schulische Vorbildung der Auszubildenden

Bezüglich des Einflusses der schulischen Vorbildung der Auszubildenden lässt sich auf der Grundlage der vorliegenden Daten ein gewisser Zusammenhang ableiten. So begünstigte eine niedrige schulische Vorbildung beispielsweise eher eine Ausbildungslosigkeit. Rund zwei Drittel aller Ausbildungsabbrecher/-innen verfügen über einen mittleren Schulabschluss – eine Quote, die übereinstimmt mit der durchschnittlichen Beteiligung an der dualen Ausbildung von Real-schülern/-innen bzw. denjenigen, die über einen qualifizierenden Hauptschulabschluss verfügen.

Hauptschüler/-innen sind v.a. in den Körperpflegeberufen, im Nahrungsmittelgewerbe sowie im Verkehr-Logistik Sektor (z. B. Berufskraftfahrer/-innen) vertreten. Durchschnittlich die Hälfte der Auszubildenden des IT-Sektors sowie im Banken- und Versicherungswesen verfügen über die Fachhochschulreife oder das Abitur.

Soziales Umfeld/ Milieu

Der Bundestrend, wonach Auszubildende mit Migrationshintergrund häufiger einen Ausbildungsvertrag lösen als deutsche Staatsbürger/-innen, kann für die Region Leipzig in der Tendenz bestätigt werden. Zwar ist gemäß der vorliegenden Studie bei 96 % der Abbrecher/-innen Deutsch die im Elternhaus maßgeblich gesprochene Sprache – gleichwohl muss berücksichtigt werden, dass die regionale Beteiligung an der dualen Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei gerade mal 2 % liegt¹.

Darüber hinaus scheint die Erwerbstätigkeit in den meisten Familien selbstverständlich zu sein: zwei Drittel geben an, dass beide Elternteile berufstätig sind – in einem weiteren knappen Drittel ist ein Elternteil erwerbstätig.

Mehr als die Hälfte aller Abbrecher/-innen wohnen während ihrer Ausbildung bei den Eltern oder einem Elternteil (62,3 %). Mehr als ein Drittel der Auszubildenden, die eine Ausbildung in der Stadt Leipzig begonnen hatten, gaben an, allein zu wohnen. Der Rest wohnt in Wohngemeinschaften oder mit einem/r Partner/Partnerin in einer eigenen Wohnung.

Übergang Schule/Beruf

Mehr als zwei Dritteln der Jugendlichen gelingt der direkte Übergang von der Schule in die Berufsausbildung. Jeder Vierte beginnt die Ausbildung im Anschluss an berufsvorbereitende Maßnahmen o.ä. zwei Jahre oder noch später in einem Betrieb.

Der Großteil der Auszubildenden beginnt daher die Ausbildung im Alter zwischen 16 und 18 Jahren. Durchschnittlich gesehen beträgt das Alter der Abbrecher/-innen aber zu Beginn der

¹ Laut Aussage der Stadt Leipzig liegt der Anteil der Jugendlichen an den Berufsschulen in Leipzig 2012 bei unter 2% - gemäß der Angaben der IHK zu Leipzig beträgt der Anteil der Ausländer/-innen sogar nur 1,1 %. Wenn deren Anteil laut der Studie an den Abbrecher/-innen 4% ausmacht, ist hier eine gering überproportionale Abbruchbereitschaft zu unterstellen.

Ausbildung in der Region Leipzig 19 Jahre. Dies ist etwas weniger als im Bundesdurchschnitt, wo das Alter bei Ausbildungsbeginn mittlerweile bei 20 Jahren liegt (vgl. BIBB Datenreport 2012).

Auffallend ist in diesem Zusammenhang die im regionalen Vergleich ältere Gruppe der Auszubildenden, die in Leipzig eine Ausbildung aufgenommen hat, was u. a. auf eine höhere Abiturientenquote zurückzuführen ist. Des Weiteren gibt es in der Region Leipzig Jugendliche mit einer längeren Zeitspanne zwischen Schulabschluss und Ausbildungsaufnahme, ohne dass dies rein an berufsvorbereitenden Maßnahmen liegt.

Auch die beruflichen Vorerfahrungen der Abbrecher/-innen zu Beginn der Ausbildung sind erwähnenswert: So hatten etwa 20 % der befragten Abbrecher/-innen bereits zuvor eine Ausbildung abgebrochen.

Berufswahl und betriebliche Auswahlverfahren

Die Quellen für die Berufswahl sind branchenübergreifend dieselben: Internetrecherche, Praktika sowie das familiäre und soziale Umfeld.

Ein besonderes Gewicht für die letztlich getroffene Entscheidung haben die Praktika, die Aussicht auf Ausübung des Wunschberufs sowie gute Aufstiegsmöglichkeiten. Eine entscheidende Rolle spielen der positive Eindruck des Praktikums, die Aussicht auf Ausübung des Wunschberufs, gute Aufstiegsmöglichkeiten sowie der gute Ruf eines Unternehmens.

Auswahlverfahren

In der Regel wenden alle Betriebe Auswahlverfahren zur Rekrutierung ihrer Auszubildenden an. Dabei bilden die Bewerbungsunterlagen sowie ein Bewerbungsgespräch die maßgebliche Grundlage für die Auswahl. Die Hälfte der Auszubildenden gibt zudem an, vor Beginn der Ausbildung ein Praktikum im Ausbildungsbetrieb absolviert zu haben bzw. „zur Probe beschäftigt“ worden zu sein.

Rund zwei Drittel aller Betriebe bewertet die Bewerber/-innen als gut bis hervorragend geeignet. In etwa einem Drittel aller Fälle gab es nur eine/n Bewerber/-in für die zu besetzende Ausbildungsstelle. Im ländlichen Raum ist die Bewerberdichte für einen Ausbildungsplatz geringer als in der Stadt Leipzig.

Auch die späteren Abbrecher/-innen – insbesondere im Handwerk – halten die Ausbildung in dem gewählten Betrieb mehrheitlich für sehr vielversprechend. Lediglich die Auszubildenden der „Grünen Berufe“ äußern sich etwas skeptischer als die Auszubildenden in den anderen Branchen. Hier hält jeder Vierte seine Betriebswahl für falsch.

Anzeichen und Ursachen für die Vertragslösung

Hinsichtlich der Beweggründe für die Ausbildungslösung wird im Rahmen der Studie zwischen betrieblichen, beruflichen und persönlichen Gründen unterschieden.

In Bezug auf den letztlich ausschlaggebenden Grund für die Vertragslösung gehen die Angaben der Auszubildenden und Betriebe weit auseinander: Sehen die Betriebe die Hauptgründe eher in der Eignung der Auszubildenden, etwa in mangelnder Motivation und Leistungsbereitschaft, falschen Vorstellungen vom Beruf sowie privaten Problemen, so benennen die Auszubildenden insbesondere betriebliche Gründe wie Konflikte mit den Ausbilder/-innen und Vorgesetzten, die mangelnde Vermittlung von Ausbildungsinhalten sowie ungünstige Arbeits- und Ausbildungsbedingungen. Bei den IT-Berufen kommt insbesondere die Unterforderung in der Ausbildung hinzu.

Vermeidbarkeit der Vertragslösung

Die weitaus überwiegende Mehrheit der Betriebe ist der Auffassung, dass die Ausbildungsabbrüche unvermeidbar waren und daher keine Maßnahmen zur Verhinderung eingeleitet wurden.

Diese Auffassung wird von den Auszubildenden zu einem großen Teil nicht geteilt: Fast die Hälfte der Auszubildenden ist der Auffassung, dass der Abbruch durch Konfliktmanagement sowie ein höheres Maß an Toleranz und Verständnis der Ausbilder/-innen hätte vermieden werden können.

Nach der Vertragslösung

Vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverträgen führen häufig zu einem Rückzug der Betriebe aus dem Ausbildungsgeschehen. So auch in der Region Leipzig: Knapp ein Drittel der Betriebe besetzt den Ausbildungsplatz nach der Lösung nicht wieder neu.

Knapp die Hälfte der Auszubildenden wechselt nach der Vertragslösung direkt in eine andere betriebliche Ausbildung – zwei Drittel hält weiterhin an einer Berufsausbildung im weitesten Sinne fest (vgl. Abb. 37). Jede vierte Vertragslösung ist ein „echter Abbruch“ – zumeist mit der Konsequenz längerer Arbeitslosigkeit.

1. Einleitung: Hintergrund und Ziel der Studie

Bundesweit werden derzeit immer noch mehr als ein Fünftel (23,0 %) aller abgeschlossenen Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst (BIBB 2012, 167). Insbesondere in den neuen Bundesländern, wo die Lösungsquote aktuell zwischen 25,7 % und 31,5 % variiert (BIBB 2012, 168), stellt dies nach wie vor ein gravierendes Problem für alle Beteiligten dar: Einerseits fehlt es in vielen Branchen an qualifiziertem Nachwuchs, so dass ein „Ausbildungsabbruch“ für die betreffenden Betriebe einer „Fehlinvestition“ mit besonders schwerwiegenden Nachteilen gleichkommt. Andererseits verlieren junge Menschen durch einen Ausbildungsabbruch wertvolle Zeit, wenn nicht zugleich eine Alternative für den weiteren Ausbildungsweg besteht. Um die damit einhergehenden Enttäuschungen sowie Warteschleifen und Übergangslösungen zu vermeiden und gleichzeitig den betriebs- und volkswirtschaftlichen Schaden zu begrenzen, besteht vor dem Hintergrund der seit einigen Jahren anhaltenden Tendenz rückläufiger Bewerberzahlen (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Anhang I) eine besondere Herausforderung für die Berufsbildungspraxis.

Die vorliegende Studie über die „Hintergründe vorzeitiger Lösung von Ausbildungsverträgen in der Region Leipzig“ im Auftrag der Landratsämter Leipzig und Nordsachsen sowie der Stadt Leipzig wurde von der Forschungsgruppe I:BB der Universität Bremen im Rahmen des „Regionalen Übergangsmanagements Nordsachsen“ und dem Programm „Lernen vor Ort“ Leipzig und in Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer zu Leipzig (IHK), der Handwerkskammer zu Leipzig (HWK) sowie dem Sächsischen Landesamt für Landwirtschaft, Umwelt und Geologie (LfLUG) durchgeführt.

Definition

Ausbildungsverträge, die vor Ablauf der im Ausbildungsvertrag festgelegten Ausbildungszeit gelöst werden, werden als „vorzeitige gelöste Ausbildungsverträge“ definiert. Nach § 22 BBiG kann ein Ausbildungsvertrag von beiden Seiten jederzeit und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist nur während der Probezeit von maximal 4 Monaten gelöst werden.

Nach diesen 4 Monaten kann eine Kündigung nur vom Auszubildenden selbst ausgesprochen werden. Der Ausbildungsbetrieb hat für eine Kündigung nach dem 4. Ausbildungsmonat besonders wichtige Gründe vorzubringen, die noch dazu an umso strengere Anforderungen geknüpft sind, je länger das Arbeitsverhältnis andauert (BIBB 2012, 165).

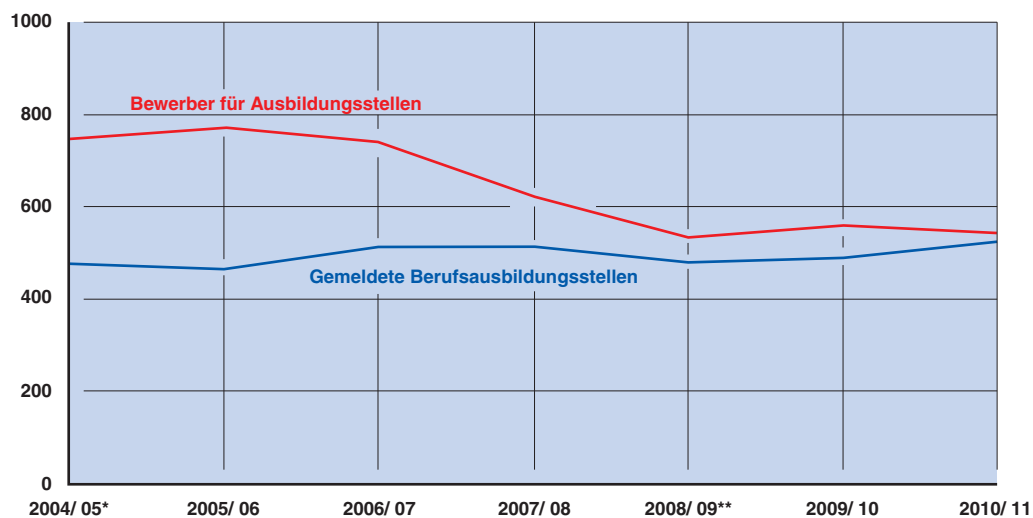
Vorzeitige Vertragslösungen können nicht mit einem generellen Ausbildungsabbruch gleichgesetzt werden, da etwa die Hälfte der Abbrecher (BIBB 2012, 165) ein neues Arbeitsverhältnis anschließt und der Abbruch damit nicht zu einem Ende der Ausbildung insgesamt wird.

Wenn im Folgenden von „Abbrechern/-innen“ oder von „Abbruch“ die Rede ist, dann muss der Begriff in diesem Zusammenhang gesehen werden, genauso wie der Begriff „Lösungsquote“.

Ziel dieser Studie ist es, die für die Region Leipzig wichtigsten Motive und Zusammenhänge für das vorzeitige Beenden von Ausbildungsverträgen aufzuzeigen, um daraus entsprechende Maßnahmen zur künftigen Vermeidung vorzeitiger Vertragslösungen abzuleiten. Die Grundlage der vorliegenden Studie bildet ein Erhebungsinstrument für betroffene Auszubildende und Betriebe, das mit den Projektverantwortlichen abgestimmt wurde und im Frühjahr 2012 zum Einsatz kam.

Ausgangssituation

Während die jährlich gemeldeten Lehrstellen in Deutschland seit einigen Jahren relativ konstant blieben, ist die Anzahl der Bewerber/-innen rückläufig und der Bestand an unbesetzten Lehrstellen zunehmend (Abb. 1). Dieser Trend besteht seit Beginn des Ausbildungsjahres 2007/2008 und betrifft gleichermaßen die alten und neuen Bundesländer.



* Ein Berichtsjahr umfasst jeweils den Berichtszeitraum vom 1. Okt. bis Ende Sept. des Folgejahres

** Ab 2008/09 inkl. der von den zugelassenen kommunalen Trägern gemeldeten Bewerber

*Abb. 1: Ausbildungsplatzangebote und Bewerber/-innen 2004-2011
(Quelle: Agentur für Arbeit 2012)*

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung wird deutlich, wie wichtig für die betroffenen Betriebe die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen in Zukunft sein wird. Die langfristigen negativen Auswirkungen vorzeitiger Vertragslösungen sind in vielen Fällen heute schon sichtbar, da vielerorts Ausbildungsplätze nicht nachbesetzt werden können und zum Teil verloren gehen (vgl. auch Jenewein 2006).

Vorzeitige Vertragslösungen in Zahlen

Bundesweit betrug die Lösungsquote im Jahr 2010 im Durchschnitt 23,0 % (BIBB 2012, 167 f.; zum Berechnungsmodell vgl. Anhang V). Sie liegt damit seit Ende der 80er Jahre auf einem konstant hohem Niveau von über 20 % (Weiß 2002; BMBF 2009), (Abb.2).

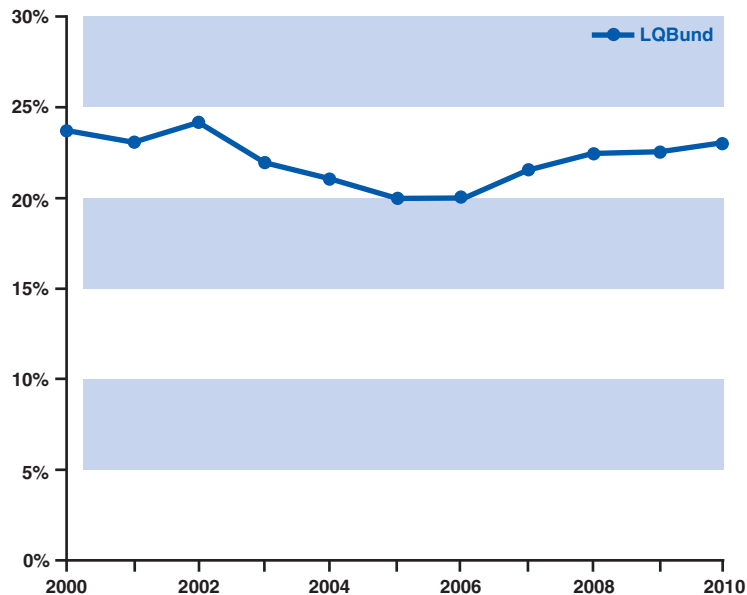


Abb. 2: Lösungsquote seit dem Jahr 2000
(Quelle: BIBB 2010; BIBB 2012; eigene Darstellung)

Dabei gehen die Ergebnisse auch 2010 bezogen auf die einzelnen Bundesländer weit auseinander (zum Beispiel Bayern mit 20,4 %, Baden Württemberg mit 19,5 %, Sachsen-Anhalt mit 29,2 % und Mecklenburg-Vorpommern mit 31,5 %)². Insgesamt lässt sich feststellen, dass in strukturschwächeren Regionen Ausbildungsabbrüche häufiger vorkommen.

Grundsätzlich nahm die Lösungsquote in allen Bundesländern – außer in Berlin und Brandenburg – 2010 um durchschnittlich 1,5 % zu – in Sachsen sogar um 2 % gegenüber dem Vorjahreswert. (BIBB 2012, 167). Das Bundesland Sachsen hat dennoch im Vergleich zu allen anderen neuen Bundesländern mit 25,7 % die niedrigste Lösungsquote (Abb. 3).

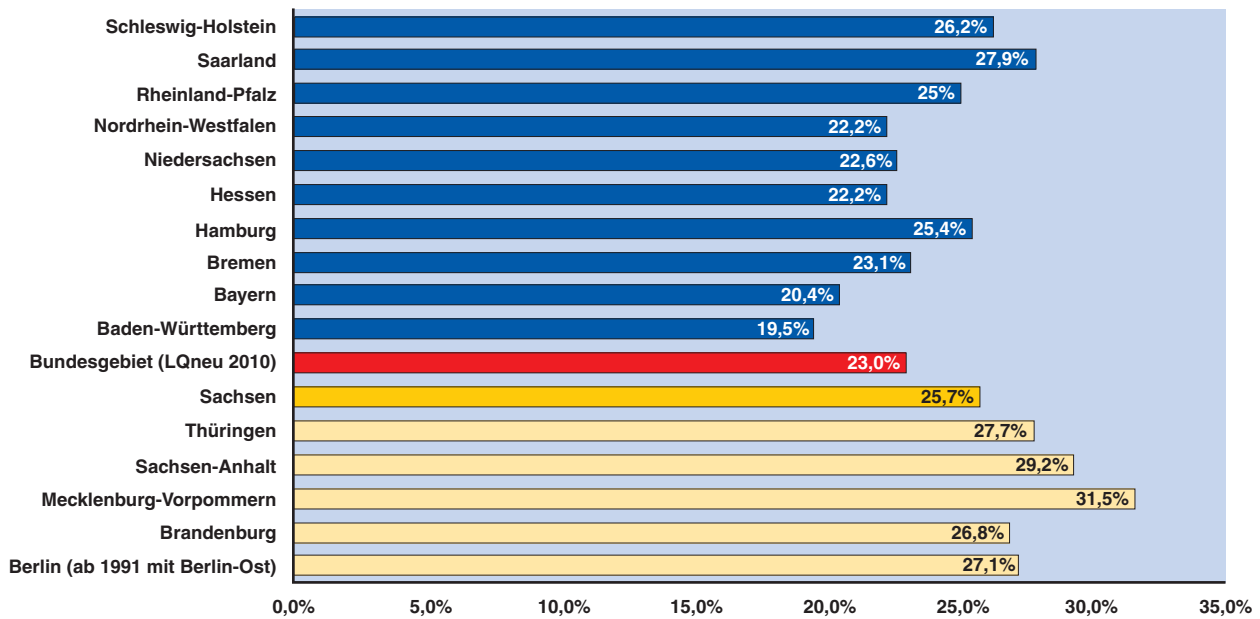


Abb. 3: Vertragslösungen nach Bundesländern 2010
(Quelle: BIBB 2012, Tab. A4.7-1)

Abgesehen von regionalen arbeitsmarkts- und ausbildungsmarktspezifischen Besonderheiten sind auch branchenspezifische Lösungsquoten zu verzeichnen. Vergleicht man die einzelnen Beschäftigungssektoren, so fällt auf, dass in allen Bundesländern vor allem das Handwerk von vorzeitigen Vertragslösungen betroffen ist (vgl. z. B. Hunger, Jenewein, Sanfleber 2002; Meyer, Walter 2000; Gronwald 1997; Fischer 1997; Schmidt, Stalder 2008). In der Tendenz gilt dies auch für die Landwirtschaft und Hauswirtschaft. Die wirtschaftlichen Folgen sind insofern besonders gravierend, da viele Betriebe nach einem Ausbildungsabbruch die Stellen nicht wieder besetzen und damit Jahr für Jahr Ausbildungsplätze verloren gehen. Hochrechnungen zufolge waren dies allein im Jahr 2004 bundesweit über 10.000 Ausbildungsplätze, 550 davon in Sachsen-Anhalt (Jenewein 2006). Am seltensten werden bundesweit Verträge im öffentlichen Dienst gelöst. Hier sind es im Schnitt nur 6,2 % (BIBB 2012, 168; vgl. Anhang VII).

Die veröffentlichten Statistiken des BIBB und auch andere wie beispielsweise die der Leipziger Jugendstudie (Stadt Leipzig, Amt für Statistik und Wahlen, 2012) heben darüber hinaus den Zusammenhang zwischen den letzten erlangten Schulabschlüssen der Berufsanfänger und den vorzeitigen Vertragslösungen hervor. So unterliegen Schulabgänger/-innen ohne Hauptschulabschluss einem dreimal so großen Risiko, die begonnene Ausbildung vorzeitig zu beenden als beispielsweise Auszubildende, die über eine Studienberechtigung verfügen. 32,2 % der Hauptschüler/-innen und 20,2 % der Realschulabgänger/-innen lösen ihren Ausbildungsvertrag bundesweit vorzeitig. Bei den Schulabgängern/-innen mit Studienberechtigung liegt die Quote bei 13,2 % (BIBB 2012, 173; vgl. Anhang III). In der im Jahr 2010 durchgeführten Jugendstudie in Leipzig wird dieser Zusammenhang für die Region Leipzig bestätigt (Tab.1).

Haben Sie bereits eine Berufsvorbereitung, ein Freiwilligenjahr, eine Ausbildung oder ein Studium abgebrochen?

Befragte	ja (in %)	nein (in %)
Gesamt 2010:	17	83
davon:		
männlich	18	82
weiblich	16	84
darunter mit höchsten Schulabschluss:		
Studium	9	91
Berufsausbildung, Fachschulabschluss	12	88
Abitur	18	82
Realschule	33	67
Hauptschule	41	59

Tab. 1: Ausbildungsabbrüche in Leipzig 2010 nach Schulabschlüssen
(Quelle: Stadt Leipzig 2012, 40)

Zusätzlich zum Faktor Schulabschluss der Auszubildenden ist die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen auch durch den Ausbildungsberuf determiniert. In einigen Berufen kommen Vertragslösungen weitaus häufiger vor als in anderen. Unter den am häufigsten besetzten dualen Ausbildungsberufen sind es immer wieder die Berufe aus dem Bereich Gastronomie (Koch/Köchin, 46,3 %) und Hotelwesen (Hotelfachmann/Hotelfachfrau, 36,2 %) sowie die Berufe Friseur/-in (39,5 %), Maler/-in und Lackierer/-in (35,8 %), Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk (34,7 %) und Verkäufer/-in (28,8 %), in denen Ausbildungsabbrüche überdurchschnittlich häufig vorkommen (BIBB 2012, 171).

Zugleich lassen die allgemeinen bundesdeutschen Statistiken des BIBB den Schluss zu, dass Migrationshintergründe eine nicht zu vernachlässigende Rolle spielen. In nahezu allen Zuständigkeitsbereichen (bis auf den des öffentlichen Dienstes) lösen Auszubildende mit ausländischer Staatsangehörigkeit häufiger (29,2 %) einen Ausbildungsvertrag als deutsche Staatsbürger (22,6 %), wobei diese Unterschiede zum Teil auch mit den jeweils erreichten Schulabschlüssen zusammenhängen (Anlage II).

Die Gründe

Die Analysen über vorzeitige Vertragslösungen konzentrieren sich vor allem auf die persönlichen Probleme der Auszubildenden. In der zitierten Leipziger Jugendstudie werden drei Hauptursachen für einen Ausbildungsabbruch hervorgehoben: falsche Vorstellungen der Auszubildenden, mit der Ausbildung veränderte Lebensumstände sowie individuelle Unstimmigkeiten und Probleme. Auch hier ist nach dem allgemeinen Bildungsabschluss zu differenzieren. Es sind in der Mehrzahl Schulabgänger/-innen mit Abitur, die angaben, falsche Vorstellungen

von dem eingeschlagenen Berufsweg/-ziel zu haben (49 %). Veränderte Lebensumstände sowie allgemeine Unstimmigkeiten und Probleme nennen dagegen überwiegend Realschulabgänger/-innen (Stadt Leipzig 2010, 41).

Eine umfangreiche bundesweite Studie des BIBB (Schöngen 2003), die in Kooperation mit sechs Handwerkskammern und sieben Industrie- und Handelskammern durchgeführt wurde, differenzierte nach betrieblichen, persönlichen, berufs(wahl)bezogenen sowie (berufs)schulischen Gründen, wobei die betrieblichen Gründe aus Sicht der Auszubildenden mit Abstand als die Hauptursache für eine vorzeitige Vertragslösung genannt wurden (70 % der Befragten sahen dies so), gefolgt von persönlichen (46 %), berufswahlbezogenen (34 %) und schulischen Gründen, die immerhin auch in 19 % der Fälle als ausschlaggebend angegeben wurden.

Andere Studien, darunter eine im Jahr 2009 durchgeführte Untersuchung des IBB (Piening, Hauschildt, Rauner 2010) sowie die 2002 im Auftrag des Westdeutschen Handwerkskammertags durchgeführte Studie im Rahmen des Projekts Ziellauf (Hunger, Jenewein, Sanfleber 2002) stützen sich bei der Analyse der Ursachen für die Aufklärung nicht nur auf die Sicht der Auszubildenden selbst, sondern berücksichtigen auch die Sichtweise der betroffenen Betriebe. Beide Studien kommen zu dem Ergebnis, dass die Einschätzungen der Auszubildenden und die der Ausbilder/-innen in Bezug auf die betrieblichen Gründe deutlich auseinander liegen. Zu den in diesen Studien am häufigsten genannten Faktoren zählen, aus der Sicht der Auszubildenden, die Aspekte der Ausbildungsqualität sowie Konflikte zwischen Auszubildenden und Ausbilder/-innen.

Aus den zitierten Studien geht hervor, dass die Initiative für eine vorzeitige Vertragslösung überwiegend von den Auszubildenden ausgeht und in der Regel frühzeitig (in der Probezeit oder während des ersten Ausbildungsjahres) erfolgt. Alle bisherigen Erkenntnisse weisen zudem darauf hin, dass eine vorzeitige Vertragslösung in der großen Mehrzahl der dokumentierten Fälle nicht zu einem endgültigen Ausbildungsabbruch führt, sondern dass die „Abbrecher/-innen“ ihre Ausbildung in einem anderen Betrieb fortsetzen oder sich für eine andere Form der Qualifizierung (Schule, Hochschule, Übergangsmaßnahme etc.) entscheiden.

2. Angaben zur Erhebung

Für das Jahr 2011 wurden im Kammerbezirk der IHK zu Leipzig 1.200 Lösungen, darunter rund 200 im Landkreis Nordsachsen, sowie im Kammerbezirk der Handwerkskammer zu Leipzig 577 Lösungen, darunter bei 358 betrieblichen Ausbildungsverträgen registriert.

In Kooperation mit der IHK und der HWK zu Leipzig sowie dem Sächsischen Landesamt für Landwirtschaft, Umwelt und Geologie wurden 1.077 Auszubildende, die im Jahr 2011 eine Ausbildung in der Region Leipzig abgebrochen haben sowie 722 Unternehmen, in denen Ausbildungsverhältnisse gelöst wurden, mithilfe standardisierter Fragebögen (vgl. Anhang VIIIa und VIIIb) nach den Umständen und Beweggründen für den Abbruch befragt. 254 Auszubildende sandten den ausgefüllten Fragebogen zurück. Dies entspricht einer durchschnittlichen Rücklaufquote von 25 %. Bei den Betrieben betrug der Rücklauf 43 %. Hier antworteten 312 von 722 Unternehmen.

Die Fragebögen

Für die Untersuchung wurden zwei, jeweils auf die Betriebe und die Auszubildenden zugeschnittene, Fragebögen entwickelt (s. Anlage VIII). Diese umfassten jeweils drei Frageblöcke. Ein erster Schwerpunkt bezieht sich auf die allgemeinen Rahmendaten: Zeitpunkt der Vertragslösung, Initiator/-in der Auflösung, Schulabschluss der Auszubildenden, Struktur des Ausbildungsbetriebs, aktuelle berufliche Situation der Abbrecher/-innen etc.

Ein zweiter Block beschäftigt sich mit dem Auswahlverfahren, das dem Ausbildungsverhältnis vorausging. Wie verlief der Berufsorientierungs- bzw. Auswahlprozess, welche Erwartungen hatten Betriebe und Abbrecher/-innen zu Beginn der Ausbildung?

Der dritte – und zugleich zentrale – Frageblock umfasst Fragen, die sich auf die Ursachen des Ausbildungsabbruchs beziehen sowie auf potenzielle Maßnahmen, die zu seiner Vermeidung ergriffen werden können.

3. Die Stichproben

Die der Studie zugrunde liegende Datenbasis bezieht sich auf 305 Betriebe und 254 Auszubildende, die im Jahr 2011 mit der Lösung des Ausbildungsverhältnisses konfrontiert wurden³.

Angeschriebene Adressaten und Rücklauf

IHK		
	400 Betriebe	Rücklauf: 159 Betriebe (40 %)
	700 Auszubildende	Rücklauf: 149 Auszubildende (21 %)
HWK Leipzig		
	299 Betriebe	Rücklauf: 130 Betriebe (44 %)
	358 Auszubildende	Rücklauf: 83 Auszubildende (23 %)
Sächsisches Landesamt für Landwirtschaft, Umwelt und Geologie		
	23 Betriebe	Rücklauf: 23 (100 %)
	19 Auszubildende	Rücklauf: 14 (74 %)

Tab. 2: Stichprobe und Rücklauf

Verteilung nach Gebiet

Rund die Hälfte der Befragten gibt an, eine Ausbildung in einem Betrieb in Leipzig begonnen zu haben, jeder Vierte im Landkreis Leipzig sowie jeder Fünfte im Landkreis Nordsachsen (Tab. 3).

Lage	Anzahl Betriebe	Anzahl Auszubildende
Leipzig	189	115
Landkreis Leipzig	57	56
Landkreis Nordsachsen	38	56
Andere Regionen	9	18

Tab. 3: Anzahl der Vertragslösungen nach Gebiet (Andere Regionen sind Gebiete außerhalb der bislang angeführten).

Beteiligte Berufsgruppen

Der größte Anteil an Lösungen der Ausbildungsverhältnisse der IHK vollzieht sich in den Dienstleistungsberufen (13 %), im Handel (11,4 %) und in der Gastronomie (8,4 %). Im Handwerk kommt es zu Lösungen von Ausbildungsverträgen vorrangig im Metall- und Elektrogewerbe

³ Einige Bögen waren unvollständig ausgefüllt, so dass es in der Auswertung zu Einzelfragen manchmal zu leicht geringeren Fallzahlen kommt.

(11,4 %), Bau-, Ausbau- und Holzgewerbe (9 %) sowie im Körperpflegegewerbe (8 %) – hier insbesondere im Friseurberuf. In den landwirtschaftlichen Berufen kommt es hauptsächlich in den Gartenbauberufen zu Lösungen von Ausbildungsverhältnissen (Abb. 4). Diese Verteilung ist für alle drei beteiligten Regionen (Stadt Leipzig, Landkreis Leipzig, Landkreis Nordsachsen) ähnlich.

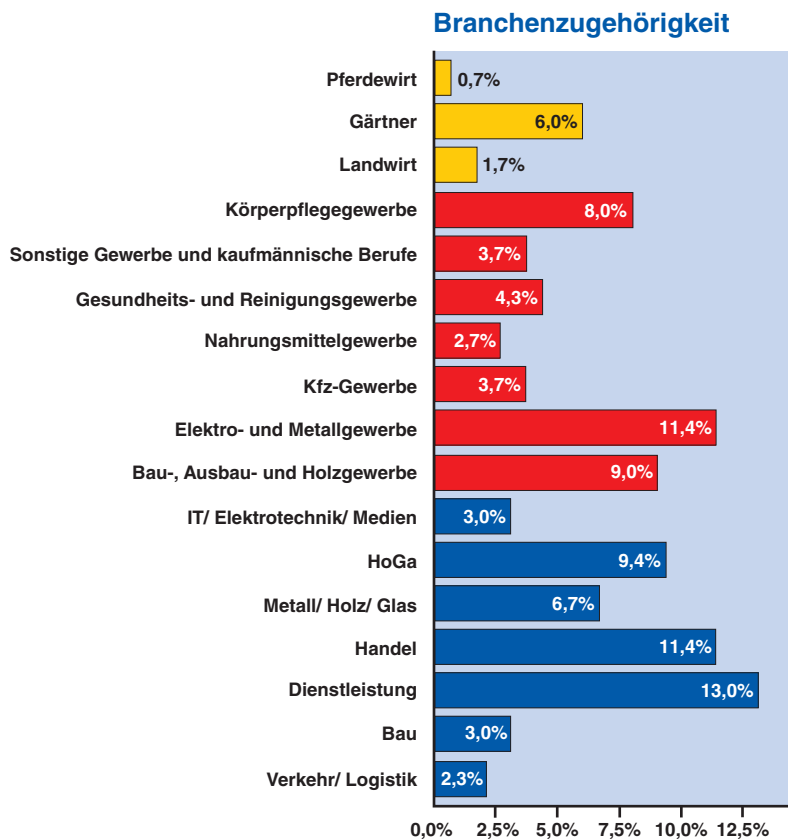


Abb. 4: Abbrecherzahlen nach Kammerbereich und Berufsgruppen (N=300)

Zeitpunkt der Vertragslösung

Rund zwei Drittel der Vertragslösungen finden bereits im ersten Ausbildungsjahr statt, dabei knapp die Hälfte während der Probezeit. Diese Verteilung gilt berufsübergreifend – mit zwei gewichtigen Ausnahmen: im HWK-Bereich im Körperpflegegewerbe sowie im IHK-Bereich im Hotel- und Gaststättengewerbe finden auch im dritten Ausbildungsjahr noch knapp 30 % bzw. 20 % der Vertragslösungen statt (Abb. 5, Abb. 6 und Abb. 7). Darüber hinaus kommen immerhin knapp 10 % – im Kfz-Gewerbe sogar über 20 % – der Ausbildungsverhältnisse erst gar nicht zustande, da die Auszubildenden im Vorfeld mehrfach einen Ausbildungsvertrag unterzeichnet haben oder die Ausbildung erst gar nicht antreten. Eine Untersuchung des BIBB fand heraus, dass 2003 im Bundesdurchschnitt 4 % aller Abbrecher/-innen zu dieser sogenannten Gruppe der „Verwaltungsartefakten“ gehörte. (Schöngen 2003, 7) Neuere Daten liegen seitdem nicht vor, da die bundesweiten Erhebungen nur die Ausbildungsverhältnisse erfasst, die auch tatsächlich angetreten wurden (vgl. bspw. BiBB 2011, 180). Gleichwohl kann angesichts des demografischen Wandels davon ausgegangen werden, dass der Befund dieser Studie keine regionale Ausnahme darstellt.

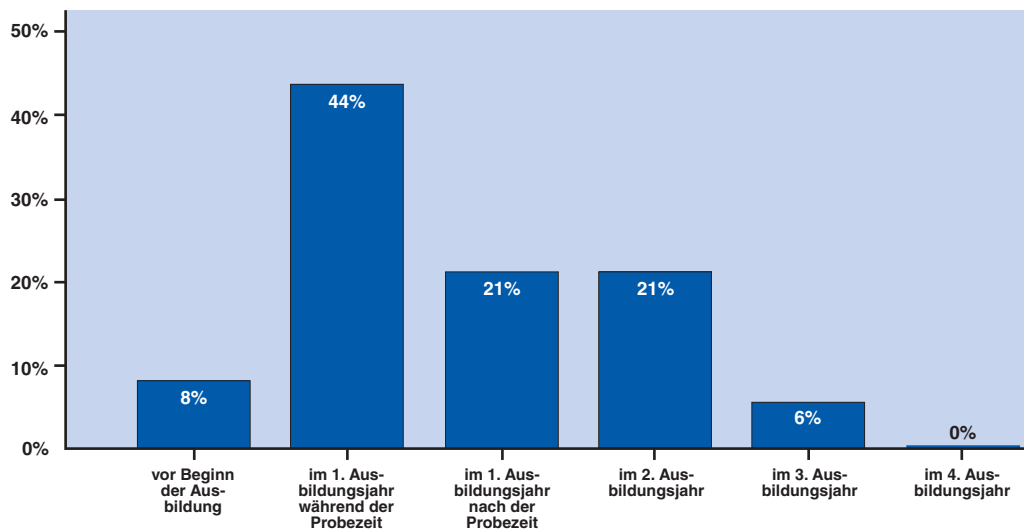


Abb. 5: Zeitpunkt der Vertragslösungen gesamt (N=301)

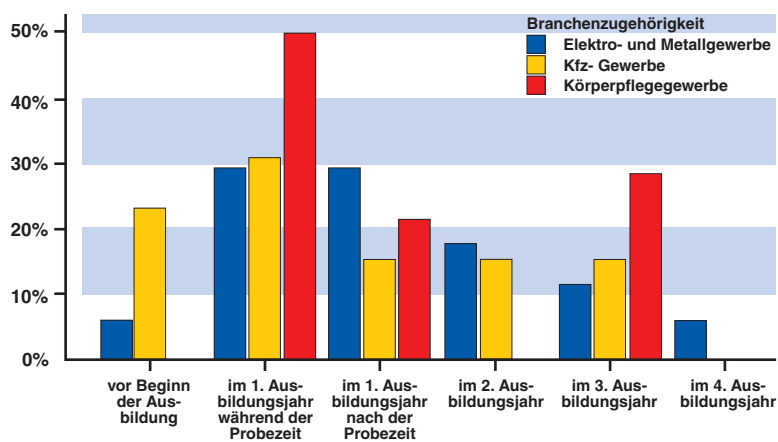


Abb. 6: Zeitpunkt der Vertragslösungen nach Berufsgruppen der HWK (N=75)

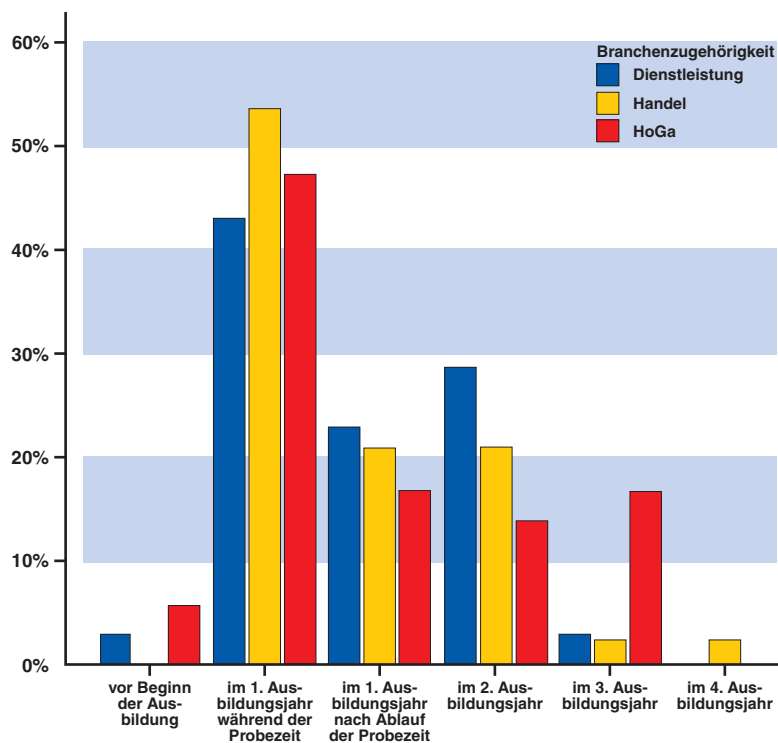


Abb. 7: Zeitpunkt der Vertragslösungen nach Berufsgruppen der IHK (N=150)

3.1 Stichprobe der Ausbildungsabbrecher/-innen

Soziodemografische Angaben

Geschlecht

133 Teilnehmer/-innen der Befragung (53 %) sind weiblich, 117 (47 %) männlich. Der höhere Anteil an weiblichen Abbrecher/-innen weist aber nur bedingt auf geschlechtsspezifische Unterschiede im Kontext von Ausbildungsabbrüchen hin, da sich – vergleichbar mit der deutschen Auszubildendenstruktur im Allgemeinen – klare branchen- und berufsspezifische Muster ergeben⁴ (Abb. 8 und Abb. 9).

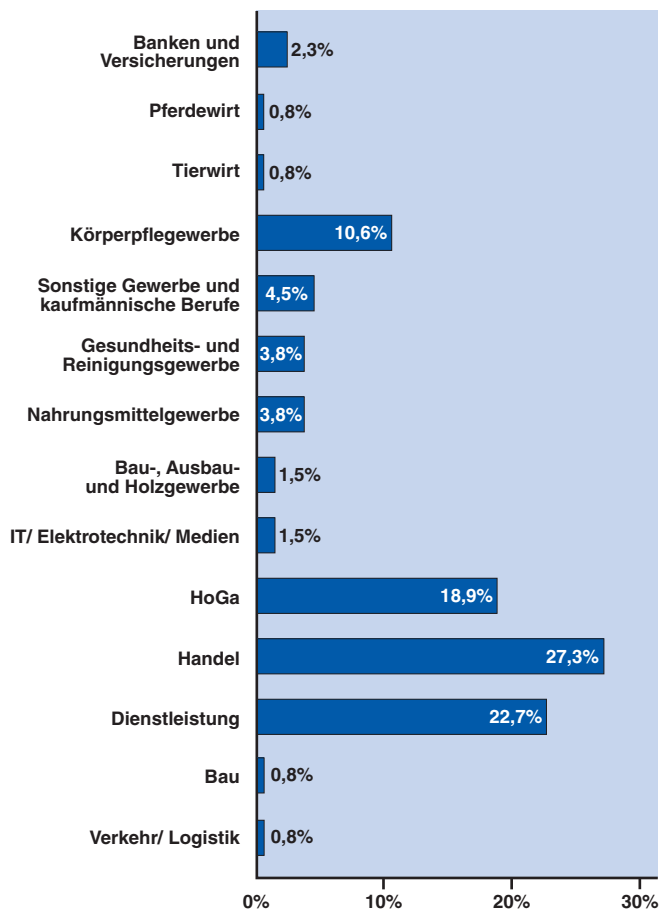


Abb. 8: Branchenverteilung der befragten weiblichen Auszubildenden (N=133)

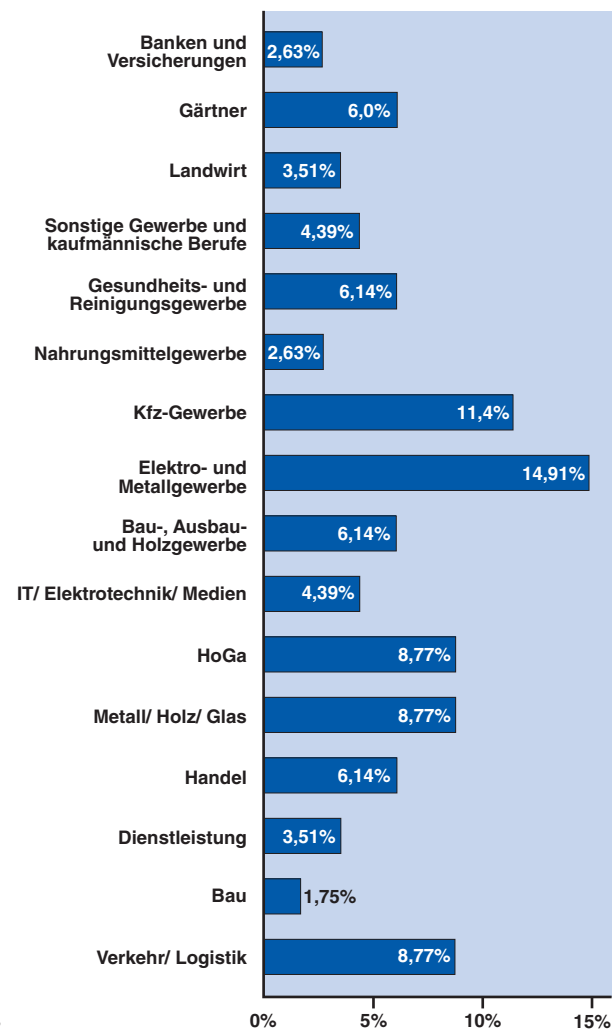


Abb. 9: Branchenverteilung der befragten männlichen Auszubildenden (N=117)

26 ⁴ Dies spiegelt auch der jüngste Ausbildungsreport des DGB 2011 wider: Auszubildende in den weiblich dominierten Berufen sind aufgrund geringerer Vergütung, geringer Urlaubsansprüche sowie vermehrtem Überstundenbedarf weniger zufrieden mit ihrer Ausbildung als die Auszubildenden in den männlich dominierten Ausbildungsgängen. (DGB 2011)

Weibliche Auszubildende finden sich hier vor allem im Bereich Handel, Dienstleistungen und Hotel- und Gaststättengewerbe sowie der Körperpflege. Bei den männlichen Ausbildungsabbrechern dominieren Elektro-, Metall- sowie Kfz-Berufe. Das Hotel- und Gaststättengewerbe ist hier ebenfalls betroffen. Nach Kammerzugehörigkeit aufgeschlüsselt ergeben sich für die IHK 99 (66 %) weibliche und 52 (34 %) männliche, für die HWK 32 (38 %) weibliche und 53 (62 %) männliche sowie für das Sächsische Landesamt für Landwirtschaft, Umwelt und Geologie 2 (14 %) weibliche und 12 (86 %) männliche Ausbildungsabbrecher.

Altersstruktur

Im Durchschnitt beträgt das Alter der Befragten zu Beginn der Ausbildung 19 Jahre und liegt damit etwa im Bundesdurchschnitt von 19,4 (BIBB 2009, 157). Dabei beginnt der Großteil der Auszubildenden die Ausbildung im Alter zwischen 16 und 18 Jahren (Abb. 10).

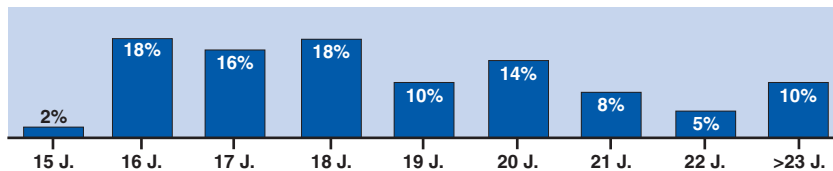


Abb. 10: Alter zu Beginn der Ausbildung (N=262)

Nationalität

Das Kriterium der familiären Umgangssprache wurde gewählt, da die Frage nach der Staatsbürgerschaft einen Migrationshintergrund nicht zuverlässig abbildet. Nach den PISA-Studien erreicht ein beträchtlicher Teil der Migranten der zweiten und dritten Generation nicht das 1. Kompetenzniveau. Sie werden daher der sog. ‚Risikogruppe‘ zugeordnet. Nach der PISA-Definition ist für ‚Risikoschüler‘, ein erfolgreiches Absolvieren einer Berufsausbildung fraglich. Als Grund werden durch unzureichende Beherrschung der Sprache entstandene Bildungsdefizite angeführt. Daher wird in dieser Untersuchung nach der häuslichen Umgangssprache gefragt.

In der Region Leipzig spielt dieses Kriterium scheinbar zunächst keine Rolle, da nahezu in allen Familien der Abbrecher/-innen (96 %) Deutsch die maßgebliche Sprache ist. Berücksichtigt man aber die gravierende Unterrepräsentanz von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der dualen Ausbildung mit gerade einmal 2 %, dann ergibt sich eine geringfügig überproportionale Abbruchbereitschaft gegenüber Jugendlichen ohne Migrationshintergrund.

Wohnsituation während der Ausbildung

Mehr als die Hälfte aller Auszubildenden wohnt während ihrer Ausbildung bei den Eltern oder einem Elternteil. Dabei existieren typische Unterschiede zwischen Stadt und Land. 35 % der Auszubildenden, die eine Ausbildung in der Stadt Leipzig begonnen haben, geben an, allein zu wohnen (Abb. 11).

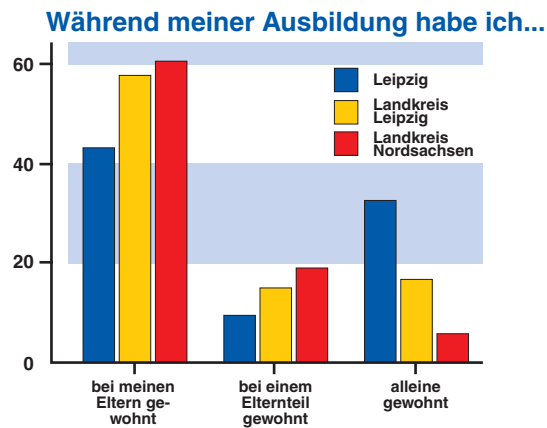


Abb. 11: Wohnsituation während der Ausbildung (Antworten nach Betriebsstandort; N=248)

Berufsausbildung der Eltern

Fast alle Auszubildenden geben an, dass beide oder zumindest ein Elternteil berufstätig sind. Wenn man davon ausgeht, dass Eltern eine Vorbildfunktion einnehmen, dann liegt die Vermutung nahe, dass eine Berufsausbildung und/oder die Erwerbstätigkeit als selbstverständlich gesehen werden (Abb. 12) und ein Ausbildungsabbruch mit den daraus resultierenden Konsequenzen nicht leichtfertig in Kauf genommen wird.

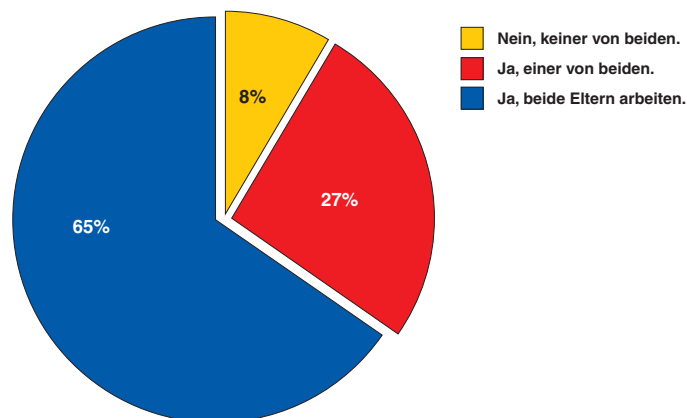


Abb. 12: Berufstätigkeit der Eltern: „Sind Ihre Eltern derzeit berufstätig?“ (N=240)

Schulabschluss und berufliche Vorerfahrungen

Abb. 13, Abb. 14 und Abb. 15 geben Aufschluss über die Struktur der allgemeinbildenden Schulabschlüsse der Ausbildungsabbrecher/-innen. Knapp zwei Drittel aller Auszubildenden/-innen verfügen über einen mittleren Schulabschluss.

Hauptschüler/-innen⁵ sind v.a. in den Körperpflegeberufen, im Nahrungsmittelgewerbe sowie im Verkehr-Logistik Sektor (z. B. Berufskraftfahrer/-innen) vertreten.

⁵ Sachsen verfügt über ein zweigliedriges Schulsystem bestehend aus Mittelschule und Gymnasium. Ab der Klassenstufe 7 wird der Unterricht an sächsischen Mittelschulen nach dem angestrebten Abschluss im Haupt- oder Realschulbildungsgang (abschlussbezogener Unterricht) erteilt. Der Hauptschulbildungsgang umfasst die Klassenstufen 7 bis 9 und führt zum Hauptschulabschluss oder zum qualifizierenden Hauptschulabschluss (nach erfolgreicher Teilnahme an einer besonderen Leistungsfeststellung). Der Realschulbildungsgang umfasst die Klassenstufen 7 bis 10 und führt zum Realschulabschluss.

Durchschnittlich die Hälfte der Ausbildungsabbrecher/-innen des IT-Sektors sowie im Banken- und Versicherungswesen verfügen über die Fachhochschulreife oder das Abitur.

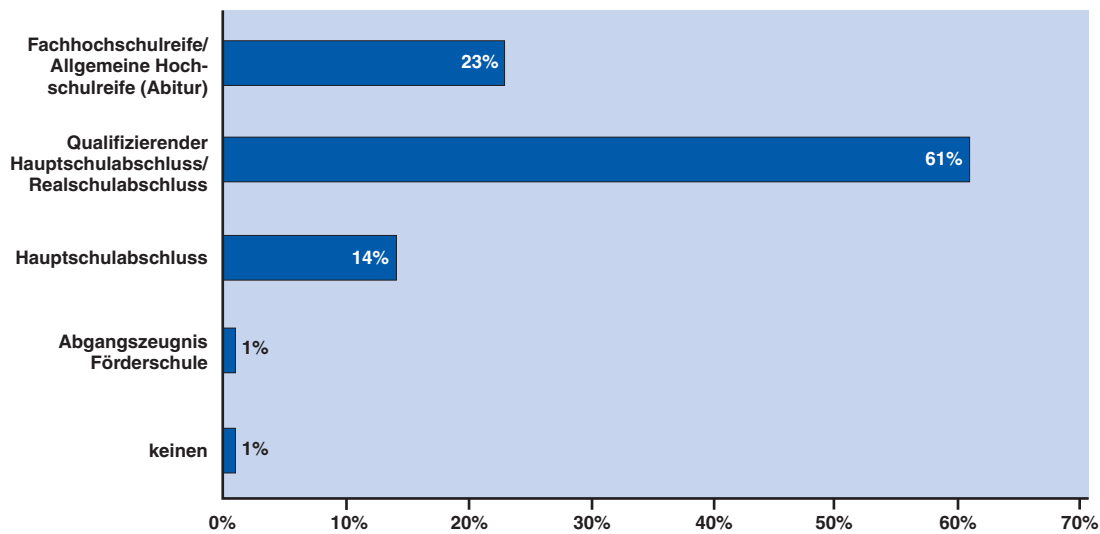


Abb. 13: Schulabschluss der Abbrecher/-innen bei Beginn der Ausbildung (N=252)

Wird nach Schulabschluss und Branche/Beruf aufgeschlüsselt, so zeigt sich, dass besonders jene Branchen von Ausbildungsabbruch betroffen sind, in denen üblicherweise Haupt- und Realschüler/-innen ausgebildet werden (Tab. 4).

Branchen	(N)	Schulabschluss				
		Haupt- schulab- schluss	Erweiterter Hauptschul- abschluss/ Realschul- abschluss	Fachhoch- schulreife/ Allgemeine Hochschul- reife (Abitur)	Abgangs- zeugnis Förder- schule	keinen
Bau-, Ausbau- und Holzgewerbe	9	2	3	1	2	1
Elektro- und Metallgewer- be	17	0	16	1	0	0
Kfz- Gewerbe	13	0	11	1	1	0
Nahrungsmittelgewerbe	8	3	5	0	0	0
Gesundheits- und Reini- gungsgewerbe	13	3	8	2	0	0
Körperpflegegewerbe	14	7	7	0	0	0
Sonstige Gewerbe und kaufmännische Berufe	11	0	6	5	0	0

Tab. 4: Ausbildungsabbrecher/-innen nach Branche und Schulabschluss (Angaben in absoluten Häufigkeiten)

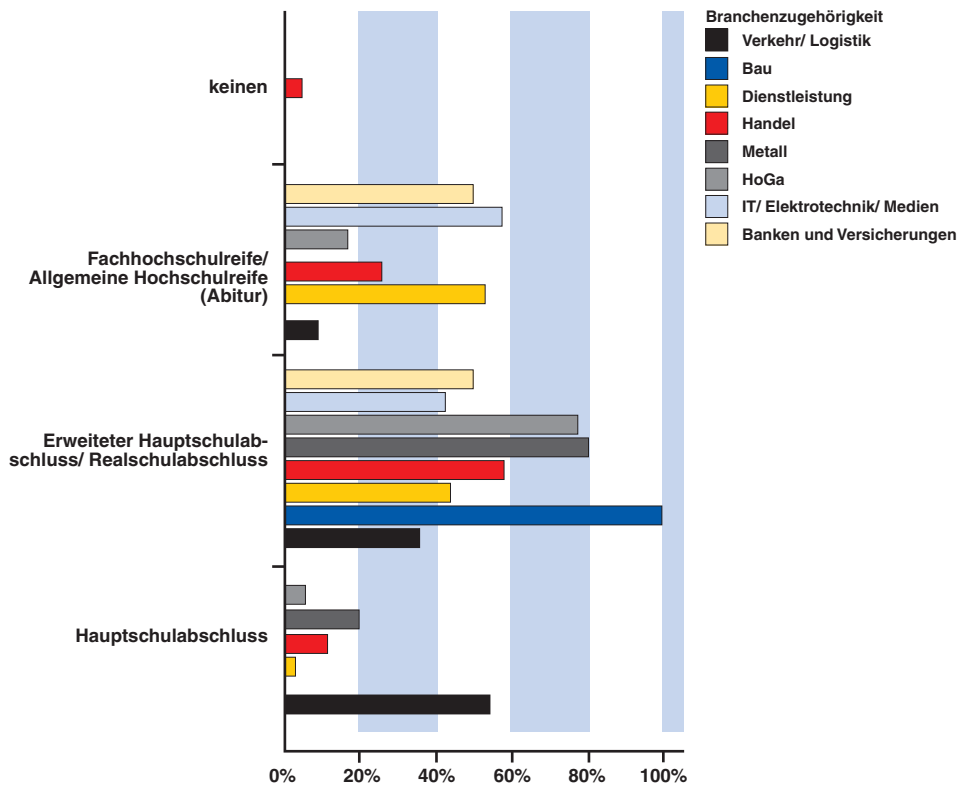


Abb. 14: Schulabschluss der Abbrecher/ -innen der IHK-Betriebe (N=150)

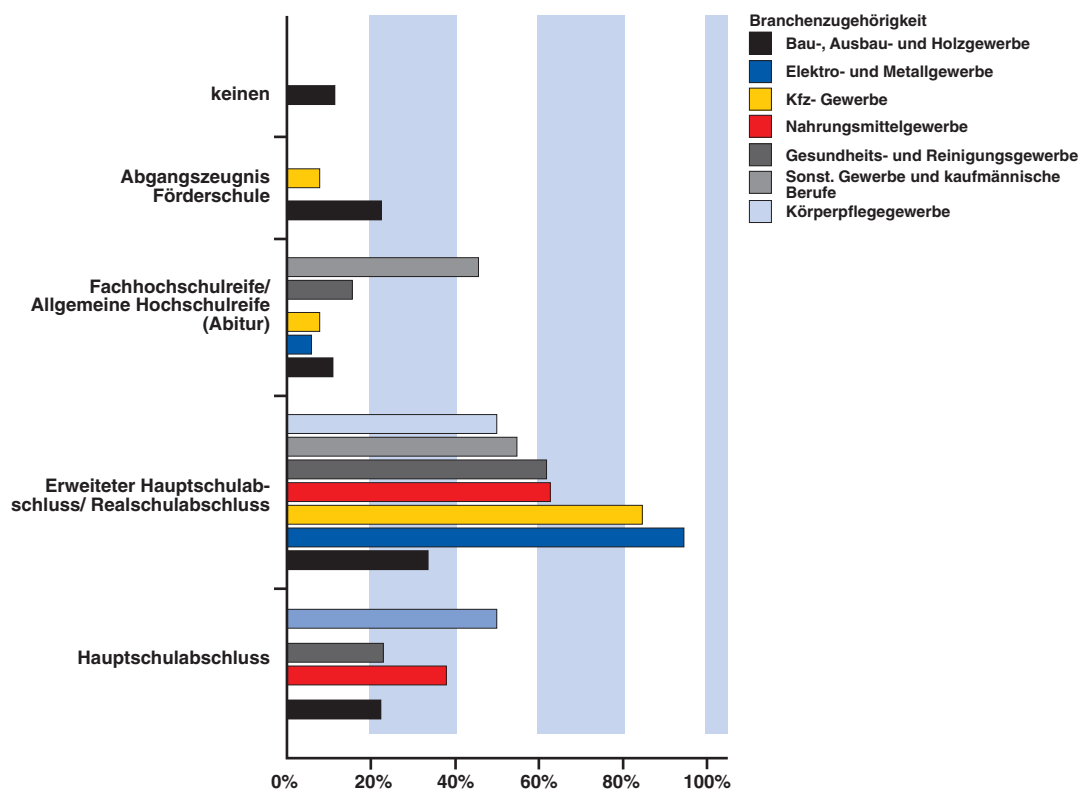


Abb. 15: Schulabschluss der Abbrecher/ -innen der HWK-Betriebe (N=85)

Übergang von der Schule in den Beruf

Mehr als zwei Drittel aller Ausbildungsabbrecher/-innen gelang der direkte Übergang von der Schule in die Berufsausbildung. Jeder Vierte beginnt die Berufsausbildung aufgrund berufsvorbereitender Maßnahmen o.ä. zwei Jahre später in einem Betrieb (Abb. 16). Etwa 20 % der befragten Abbrecher/-innen haben vor Beginn ihrer Ausbildung ein berufliches Grundbildungsjahr (BGJ) oder eine berufsvorbereitende Maßnahme absolviert.

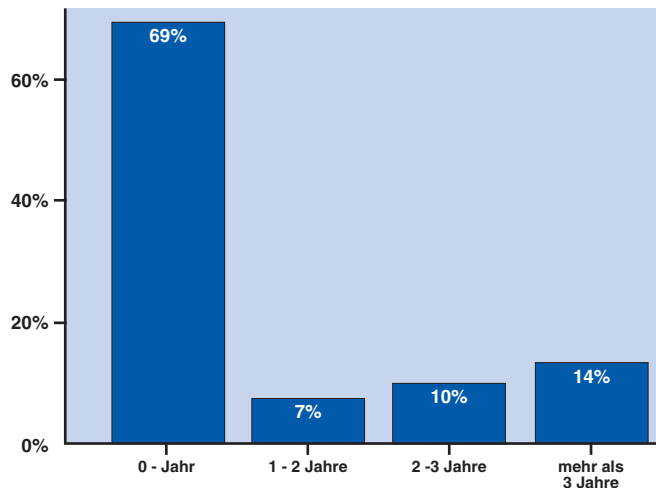


Abb. 16: Zeitraum zwischen dem allgemeinbildenden Schulabschluss und Ausbildungsbeginn (N=251)

Regional aufgeschlüsselt (vgl. Abb. 17) zeigt sich vor allem für die Stadt Leipzig eine deutlich verlängerte Zeitspanne zwischen Schulabschluss und Berufsbildung. Direkte Gründe (beispielsweise eine erhöhte Teilnahmequote der Leipziger Auszubildenden an berufsvorbereitenden Maßnahmen) können allerdings aus den Daten nicht abgeleitet werden.

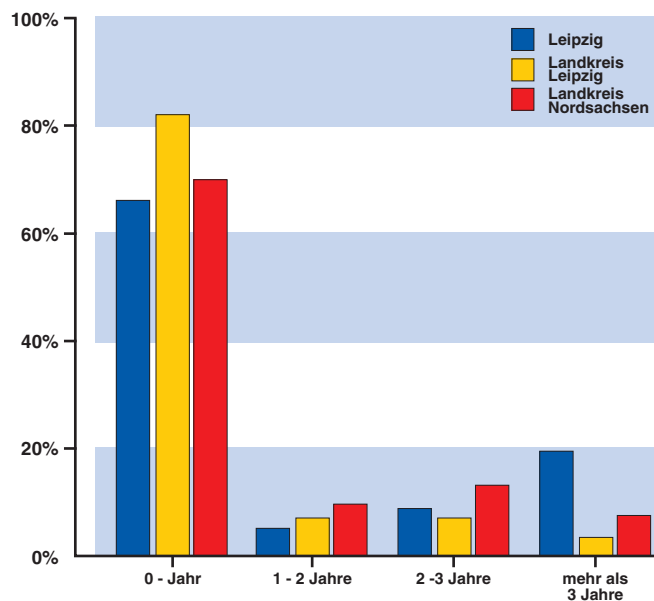


Abb. 17: Zeitraum des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung (N=251)

Berufliche Vorerfahrung

Gut ein Drittel aller Auszubildenden (38 %) hatten bereits vor der Ausbildung andere Ausbildungserfahrungen (Abb. 18). Von diesem Drittel wiederum sind es etwa zwei Drittel, die schon ein vorheriges Ausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst hatten. Über 20 % der Befragten haben also schon mindestens zum zweiten Mal einen Ausbildungsabbruch erlebt (Abb. 19) – ein erstaunlich hoher Wert, ein Befund, der mit einer früheren Untersuchung von Ertelt u.a 1998, übereinstimmt, in der ebenfalls jede/r fünfte Auszubildende wiederholte Abbrucherfahrungen hatte (zit. Nach Deuer 2006, 10). Betrachtet man die Ergebnisse aufgeschlüsselt nach Geschlecht, dann wird deutlich, dass männliche Abbrecher etwas häufiger schon einen Ausbildungsgang (Lehre oder Studium) abgebrochen hatten (Abb. 20) und Abbrecherinnen bereits häufiger schon berufliche Erfahrungen durch eine bereits abgeschlossene Ausbildung oder ein beendetes Studium hatten. Die Unterschiede sind jedoch nicht besonders ausgeprägt.

Hatten Sie bereits vor dieser Ausbildung andere Ausbildungserfahrungen?

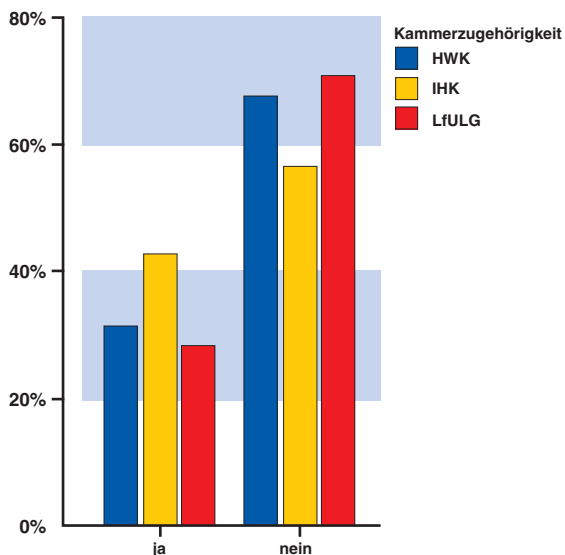


Abb. 18: Berufliche Vorerfahrung nach Branche (N=248)

Wenn ja, aufgrund:

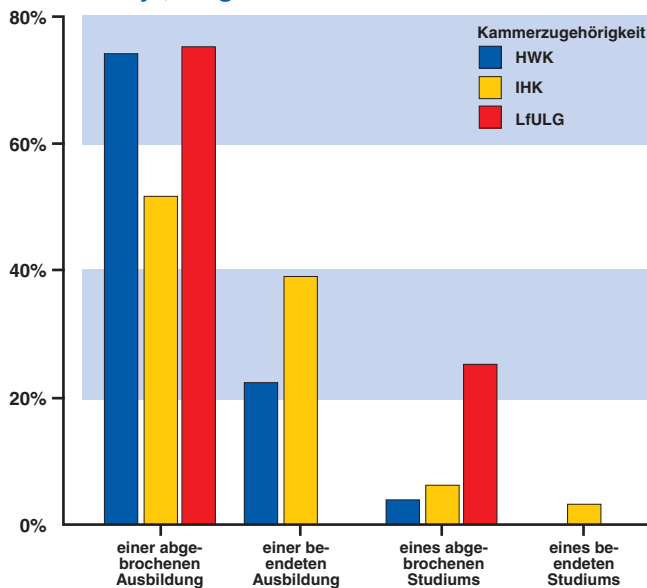


Abb. 19: Vorherige Ausbildungserfahrungen von Ausbildungsabbrecher/-innen (N=248)

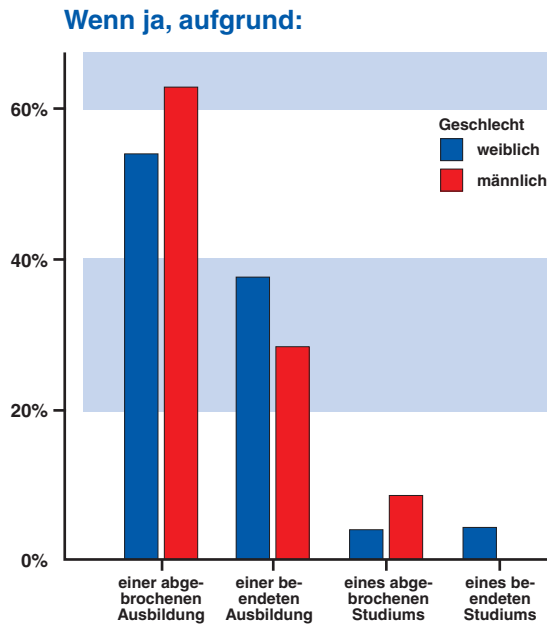


Abb. 20: Vorherige Ausbildungserfahrungen von Ausbildungsabbrecher/-innen aufgeschlüsselt nach Mädchen und Jungen (N=248)

3.2 Stichprobe der Betriebe

Betriebsgröße

Differenziert man nach der Größe der Betriebe (Abb. 21), dann sind die kleineren Betriebe mit einem Anteil von knapp zwei Dritteln am stärksten von Ausbildungsabbrüchen betroffen. Dies wird üblicherweise darauf zurückgeführt, dass der Anteil der Kleinst- und Kleinbetriebe ebenfalls zwei Drittel aller Ausbildungsbetriebe beträgt (BIBB 2012). Auffällig ist zudem der relativ niedrige Wert für Betriebe mit 50–99 Beschäftigten. Betriebe dieser Größenklasse sind weniger von Ausbildungsabbrüchen betroffen.

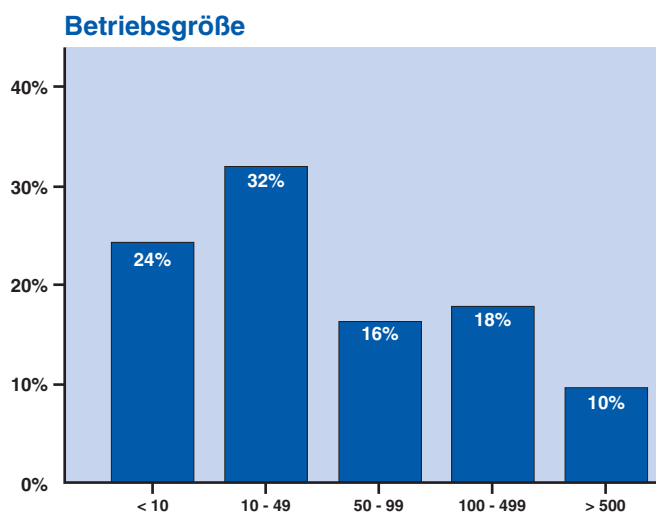


Abb. 21: Größe der Ausbildungsbetriebe (N=301)

Dieses Bild ist auch über die unterschiedlichen Branchen und Berufe stabil (Abb. 22 und Abb. 23): In allen Bereichen sind Klein- und Kleinstbetriebe am häufigsten vertreten, die Größenklasse von Betrieben mit 50–99 Beschäftigten am seltensten, v.a. wenn in Rechnung gestellt wird, dass die Ausbildungsbeteiligung in diesem Segment deutlich höher liegt als die der Großbetriebe.

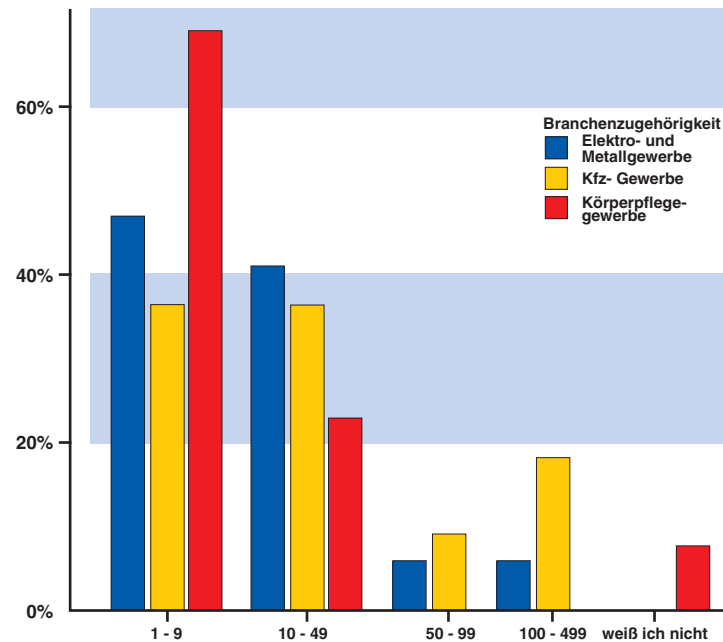


Abb. 22: Abbrecher/-innenzahlen nach ausgewählten HWK-Branchen und Betriebsgröße (N=305)

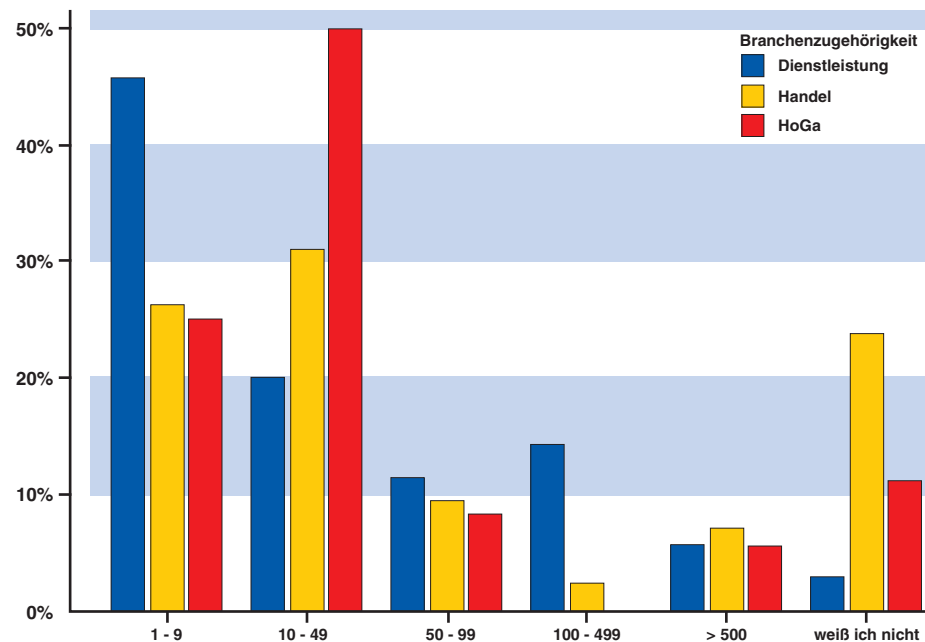


Abb. 23: Abbrecher/-innenzahlen nach ausgewählten IHK-Branchen und Betriebsgröße (N=305)

Setzt man die entsprechenden bundesweiten Auswertungen des BIBB (2009) zur Ausbildungsquote (Tab. 5) zu diesen Zahlen in Beziehung, dann müssten die Lösungsquoten der Stichprobe linear von ca. 25 % bei den Kleinstbetrieben bis auf etwa 12 % bei Großbetrieben abnehmen, wenn die Betriebsgröße keinen Effekt hätte.

Ausbildungsquote⁶ nach Betriebsgrößenklassen	
Kleinstbetriebe (< 10 Beschäftigte)	8,8 %
Kleinbetriebe (10 - 49 Beschäftigte)	7,4 %
Mittlere Unternehmen (50 - 99 Beschäftigte)	6,0 %
Mittlere Unternehmen (100 - 249 Beschäftigte)	5,6 %
Großunternehmen (250 - 499 Beschäftigte)	5,7 %
Großunternehmen (> 500 Beschäftigte)	5,1 %

Tab. 5: Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen in den alten Ländern 2007 (BIBB 2009, 341)

Die bundesweite Tendenz, wonach die Ausbildungsquote mit der Größe der Betriebe abnimmt und wonach – umgekehrt – der Anteil der ausbildenden Kleinst- und Kleinunternehmen, die zur Ausbildung berechtigt sind, zunimmt, konnte in einer vergleichbaren Studie im Kammerbezirk Osnabrück-Emsland nachgewiesen werden (Piening, Hauschildt, Rauner 2010). So zeigte sich, dass mit der Größe der Unternehmen die Beteiligung an der Ausbildung zu- und die Abbrecher/-innenquote deutlich abnimmt. In den großen Unternehmen ist ein Ausbildungsabbruch eher die Ausnahme. Umgekehrt ist das Abbruchrisiko in den Klein- und Kleinstbetrieben unverhältnismäßig hoch.

Betriebsgröße (Anz. der Beschäftigten)	Abbrecher/-innen (Ang. der Auszubildenden)	Befragte Ausbilder/-innen	Anzahl der Ausbildungsbetriebe gesamt	Beschäftigte gesamt (ca.)	Anteil der Ausbildungsverhältnisse
< 10	38 %	27 %	3977	100.000	ca. 37 %
10 - 49	29 %	34 %			
50 - 99	11 %	7 %	332	25.000	ca. 7 %
100 - 499	13 %	18 %	376	90.000	ca. 23 %
> 500	8 %	9 %	80	123.000	ca. 33 %

Tab. 6: Ausbildungslösungen und Beschäftigte im IHK-Bezirk Osnabrück-Emsland nach Betriebsgrößenklassen (Quelle: PIENING, HAUSCHILDT, RAUNER 2010, 8)

Die Betriebsgröße ist allerdings nur ein wichtiger Indikator für die Höhe der Abbruchrate. Die Auswertung der Daten zeigt eindeutig, dass sich die Ausbildungsberufe unabhängig von der

⁶ Ausbildungsquote wird hier definiert als der prozentuale Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten des Betriebs.

Betriebsgröße in ihren Abbruchquoten deutlich voneinander unterscheiden. Wie Abb. 4 zeigt, kommt es insbesondere zur Lösung des Vertrags in den Berufen der Dienstleistungsbranche, im Handel, der Gastronomie sowie im Handwerk vorrangig im Metall- und Elektrogewerbe, Bau-, Ausbau-, und Holzgewerbe sowie im Friseurhandwerk.

Mehrfache Ausbildungslösungen

In den meisten Betrieben sind Ausbildungslösungen kein Einzelfall (Abb. 24). Im Durchschnitt sind die beteiligten Betriebe in den letzten fünf Jahren mit 3,7 Ausbildungslösungen konfrontiert, darunter auch viele Kleinst- bzw. Kleinbetriebe. So geben beispielsweise 6 Kleinstbetriebe (knapp 10 %) an, in den letzten 5 Jahren 9 Ausbildungslösungen verzeichnet zu haben. 7 Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Mitarbeitern berichten von jeweils 11 Vertragslösungen in den letzten fünf Jahren. So wie es ‚Abbruchkarrieren‘ seitens der Auszubildenden gibt, gibt es auch Betriebe, bei denen Vertragslösungen überdurchschnittlich gehäuft auftreten.

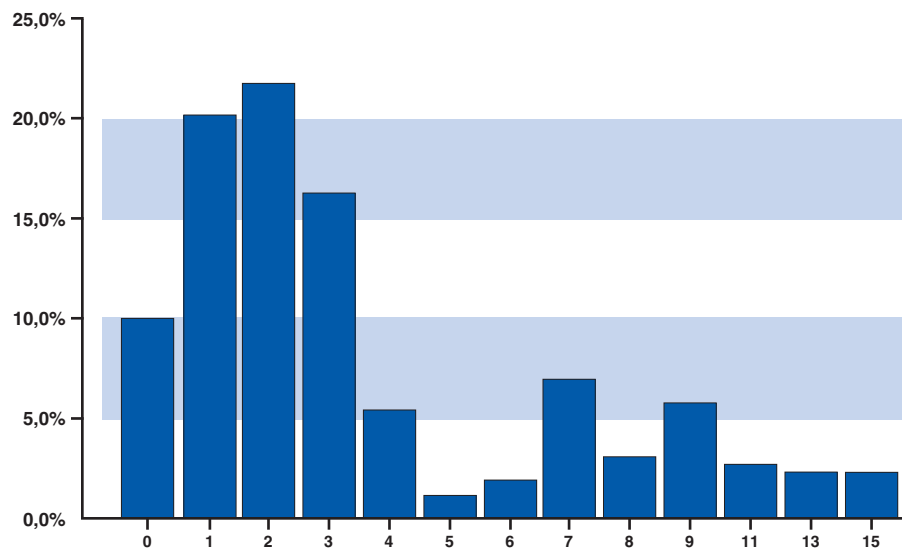


Abb. 24: Anzahl der Vertragslösungen in den befragten Betrieben in den letzten fünf Jahren (N=258)

Dass das Risiko einer Vertragslösung in kleineren Unternehmen tendenziell größer ist, bestätigt die vorliegende Studie. Auf sechs neue Ausbildungsverträge kommt im Durchschnitt in den vergangenen fünf Jahren eine Vertragslösung bei Kleinstunternehmen (bis 9 Mitarbeiter/-innen). Bei Betrieben von einer Mitarbeiterzahl von 50–99 liegt dieses Verhältnis durchschnittlich bei 15:1, während es in größeren Unternehmen von 100–499 einen Abbruch bei 19 Neuverträgen gibt und in Großunternehmen mit über 500 Mitarbeitern nur noch eine/r von 49 Auszubildenden seinen oder ihren Vertrag vorzeitig löst.

4. Berufsorientierung und Motive für die Entscheidung für den Ausbildungsbetrieb bzw. den Auszubildenden

Um Informationen über den zu erlernenden Beruf zu erhalten, waren für die Auszubildenden insbesondere Internetrecherchen, Praktika und das familiäre und soziale Umfeld wichtige Informationsquellen (Abb. 25). Die herausgehobene Rolle der Internetrecherche ist dabei auffällig – nicht als routinemäßige Informationsquelle, sondern eben als wichtige Entscheidungshilfe (Abb. 26). Ausschlaggebend für die Berufswahl waren schließlich die erwarteten guten Aufstiegsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen, die Ausübung des Wunschberufs sowie der positive Verlauf des Praktikums (Abb. 27).

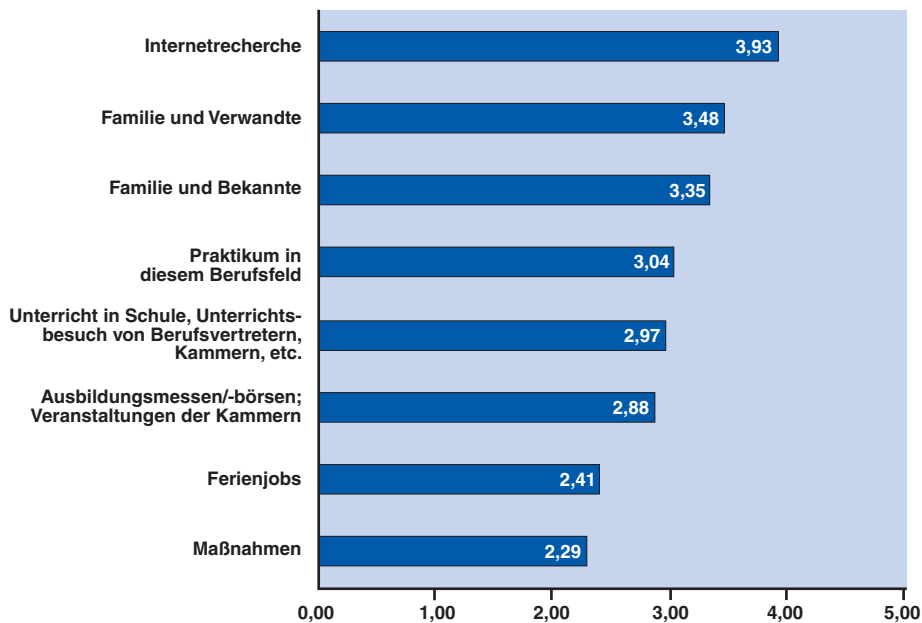


Abb. 25: „Wie wichtig waren Ihnen vor Beginn der Ausbildung die folgenden Informationsquellen über den Beruf?“ (Angabe in Mittelwerten: 1=unwichtig, 5= sehr wichtig; N=247)

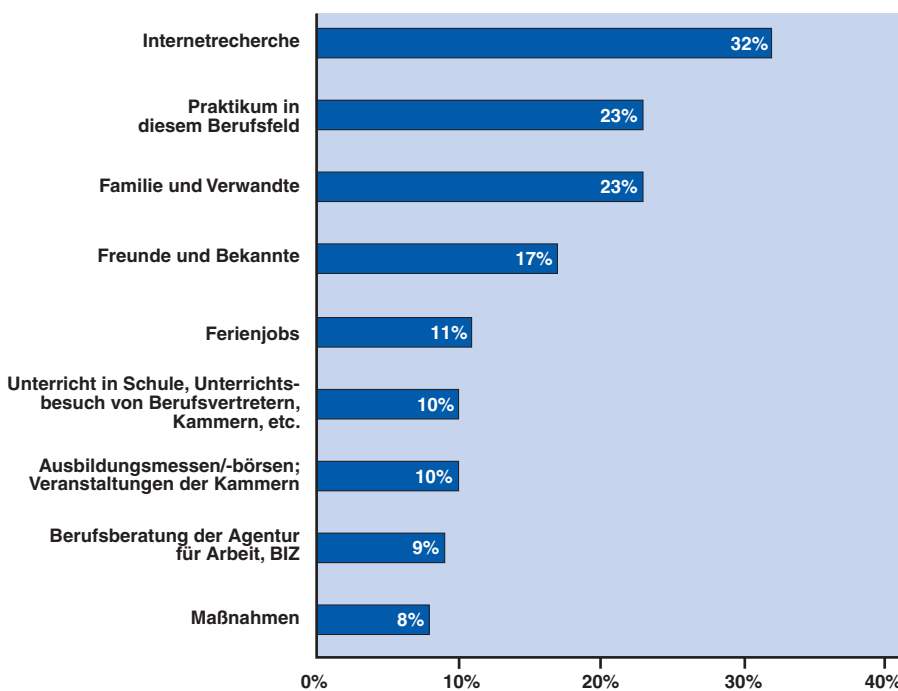


Abb. 26: Antwortkategorie „sehr wichtig“ auf die Frage „Wie wichtig waren Ihnen vor Beginn der Ausbildung die folgenden Informationsquellen über den Beruf?“ (N=247)

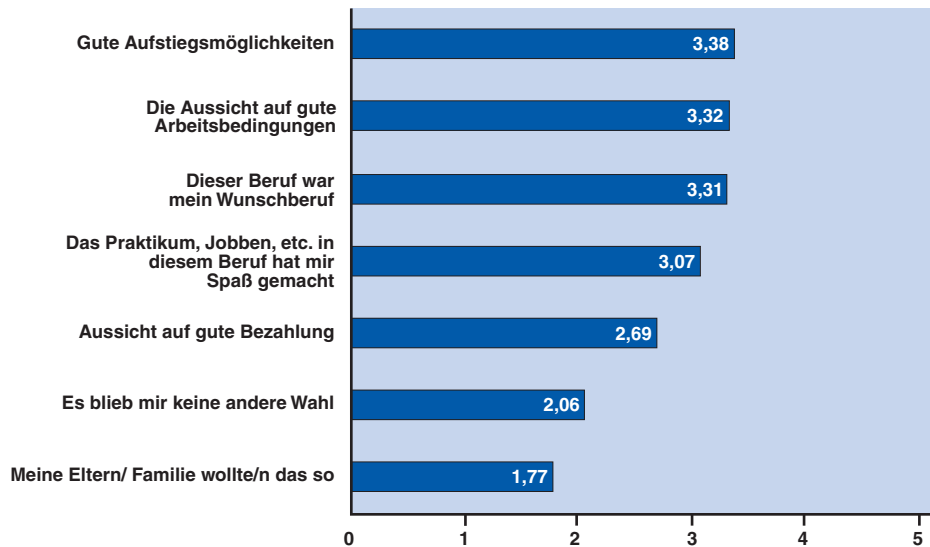


Abb. 27: Ausschlaggebende Gründe für die Berufswahl (Angabe in Mittelwerten: 1=trifft gar nicht zu, 5=trifft voll zu; N=240)

Ähnlich verhält es sich beim Informieren über die potenziellen Ausbildungsbetriebe. Auch hier ist das Internet das mit großem Abstand wichtigste Informationsmedium (74 %), gefolgt von Informationen aus dem familiären und sozialen Umfeld (40 %). Praktika werden mit 30 % etwas weniger genannt. Für die letztlich getroffene Entscheidung für einen Ausbildungsbetrieb waren bei den Befragten die Wohnortnähe, gute Übernahme- und Aufstiegsmöglichkeiten sowie das Betriebsklima und der Ruf des Unternehmens ausschlaggebend (Abb. 28).

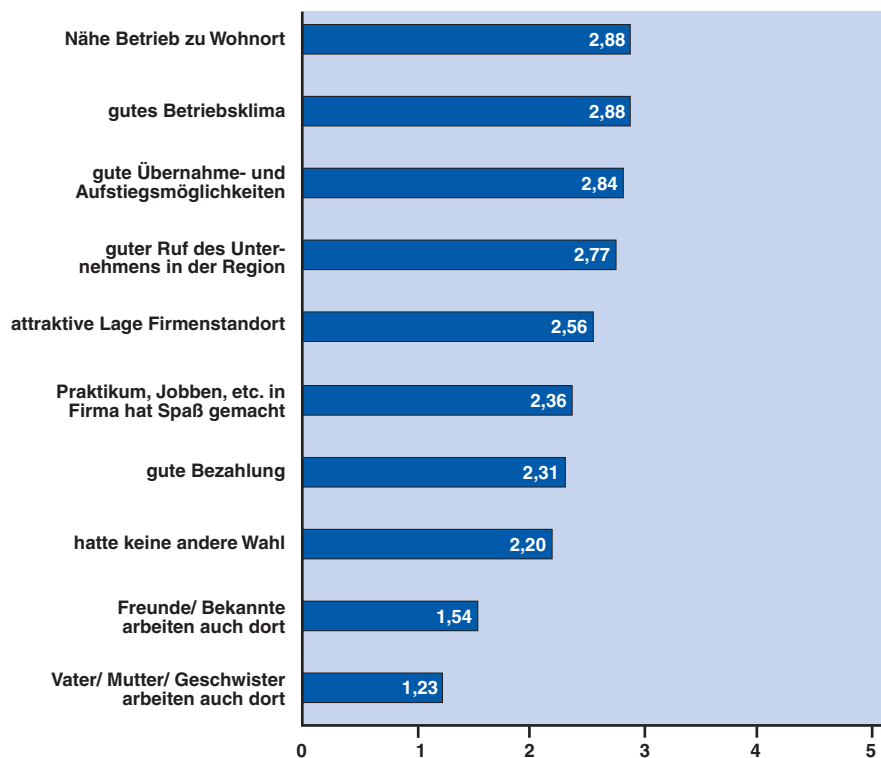


Abb. 28: Ausschlaggebende Motive für die Aufnahme der Ausbildung in dem Ausbildungsbetrieb (Angabe in Mittelwerten; 1=trifft gar nicht zu, 5=trifft voll zu; N=246)

Eine regional unterschiedliche Gewichtung liegt für das Kriterium ‚Nähe zum Wohnort‘ vor. Vor allem bei den Auszubildenden im ländlichen Raum wird die Nähe des Betriebs zum eigenen Wohnort stärker gewichtet – als inhaltliche Kriterien wie z.B. der Wunschberuf (Abb. 29).

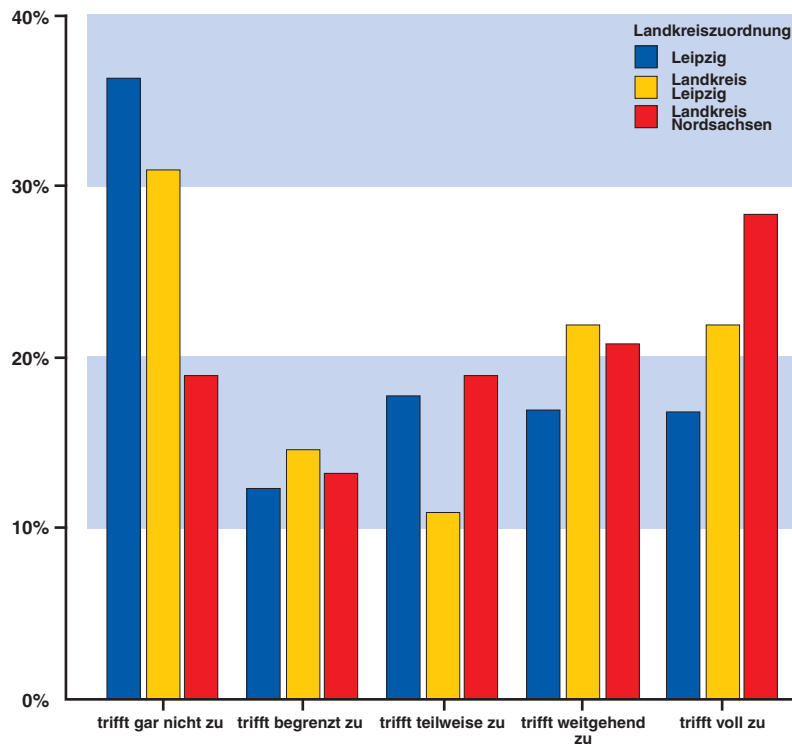


Abb. 29: Wohnortnähe als ausschlaggebender Grund für die Wahl des Ausbildungsbetriebes nach Landkreisen (N=250)

Seitens der Betriebe dominieren als Instrumente zur Auswahl der künftigen Auszubildenden Bewerbungsunterlagen der Auszubildenden und die Vorstellungsgespräche (Abb. 30). Allerdings hatte auch über die Hälfte der befragten Auszubildenden Gelegenheit, die betrieblichen Arbeitsabläufe vor der Aufnahme der Ausbildung kennen zu lernen (Probearbeit, Betriebspraktikum).

In allen Fällen gab es ein Auswahlverfahren seitens des Betriebes. Fast immer (96 %) wurden Bewerbungsgespräche geführt und es lagen schriftliche Bewerbungen vor. In seltenen Fällen (4 %), in denen kein Vorstellungsgespräch stattgefunden hatte, war jedoch meistens zuvor ein Praktikum absolviert worden (7 Fälle). Ausschließlich auf der Grundlage einer schriftlichen Bewerbung wurden nur zwei Personen eingestellt.

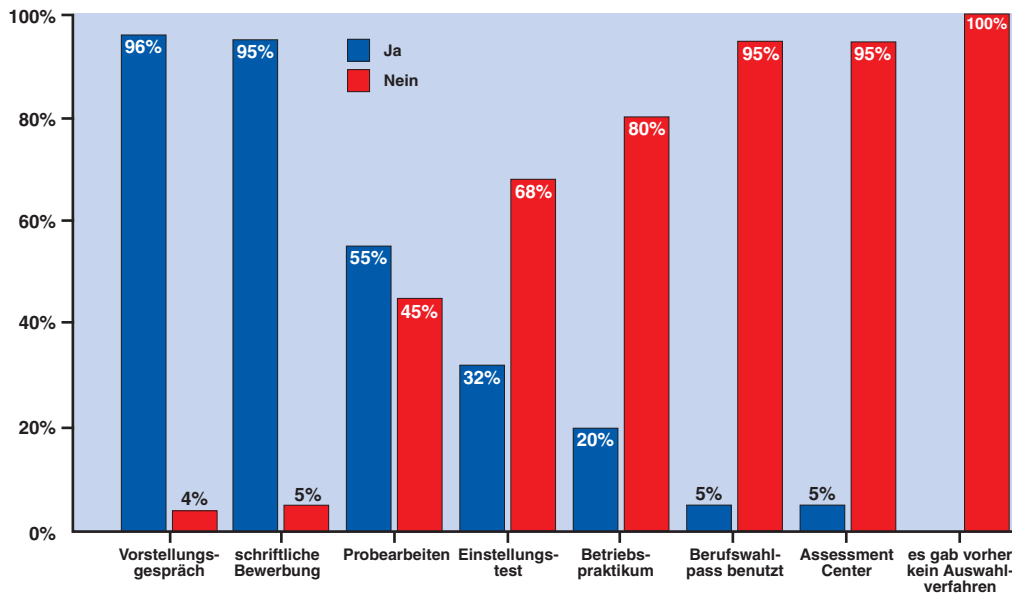


Abb. 30: Vorangegangenes Auswahlverfahren zur Besetzung der Ausbildungsstelle (befragte Ausbildungsabbrecher/-innen, N=244)

Es überrascht, dass bei der Hälfte der Ausbildungsabbrüche ein Betriebspraktikum oder ein Probearbeit vorausgegangen war. Wenn nach einer Praktikums- und Probearbeitszeit das Ausbildungsverhältnis trotzdem bereits am Beginn der Ausbildung wieder aufgelöst wird, besteht vertiefter Recherchebedarf zur Aufklärung dieses Zusammenhangs.

Die Betriebe hielten die große Mehrheit der Ausbildungsabbrecher/-innen zu Anfang der Ausbildung für gut bzw. hervorragend geeignet. Dies gilt branchenübergreifend für alle Betriebe (Abb. 31). Die Anzahl der Betriebe, welche die Auszubildenden für nur eingeschränkt geeignet hielten oder gar größere Zweifel an ihrer Eignung hatten, tendiert gegen Null.

Die Personalverantwortlichen waren sich also sehr sicher, eine angemessene Personalentscheidung getroffen zu haben. Diese Ergebnisse sind ein Indiz für Schwächen im Bereich der Auswahlverfahren.

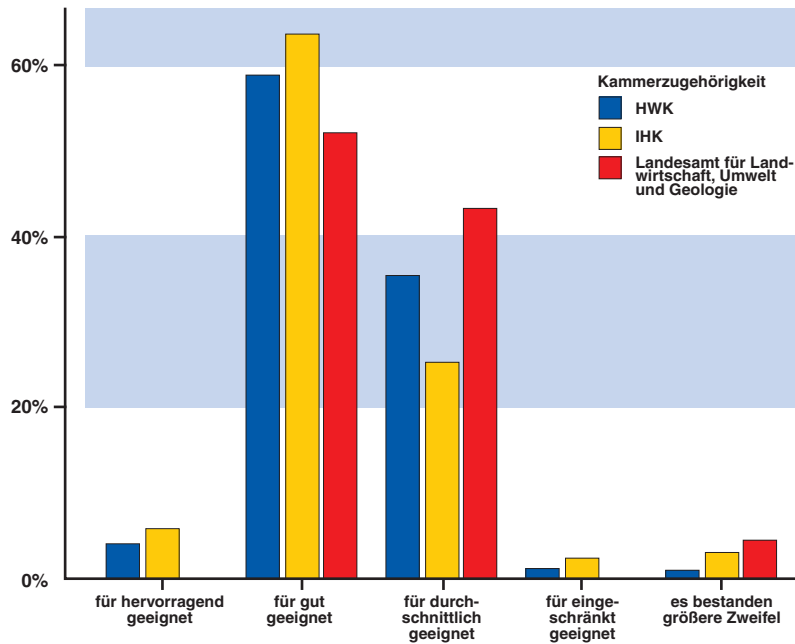


Abb. 31: Einschätzung zur Eignung des/der Bewerber/-in zu Beginn der Ausbildung nach Kammerzugehörigkeit (N=295)

Die Auswahl von Bewerber/-innen treffen die Betriebe i. d. R. nicht aufgrund des Mangels an Alternativen: In etwa 80 % der Fälle gab es für die Ausbildungsplätze jeweils mehrere Bewerbungen. Die Auswahlmöglichkeiten der Betriebe in den Landkreisen Nordsachsen und Leipzig liegen im Durchschnitt deutlich unter denen der Stadt Leipzig (Abb. 32).

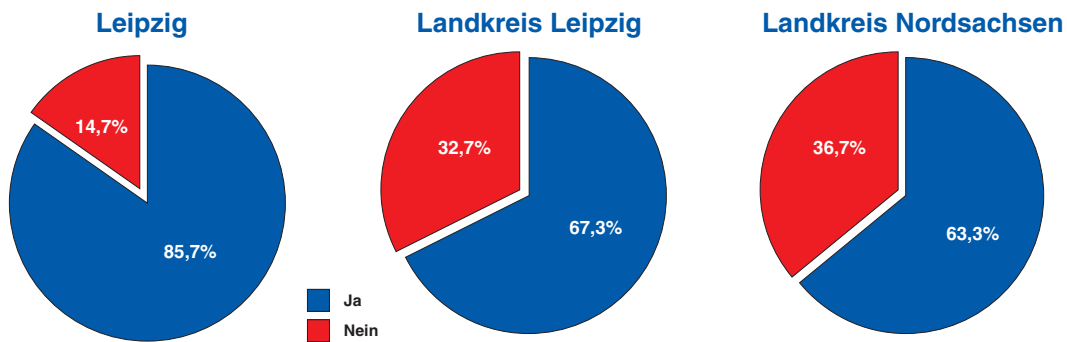


Abb. 32: „Gab es mehrere Bewerber für die Stelle?“

Auch aus Sicht der Auszubildenden deutete zu Beginn der Ausbildung wenig auf den späteren Abbruch hin. In ihrer großen Mehrheit hielten sie die Ausbildung im gewählten Betrieb für sehr viel versprechend (Abb. 33).

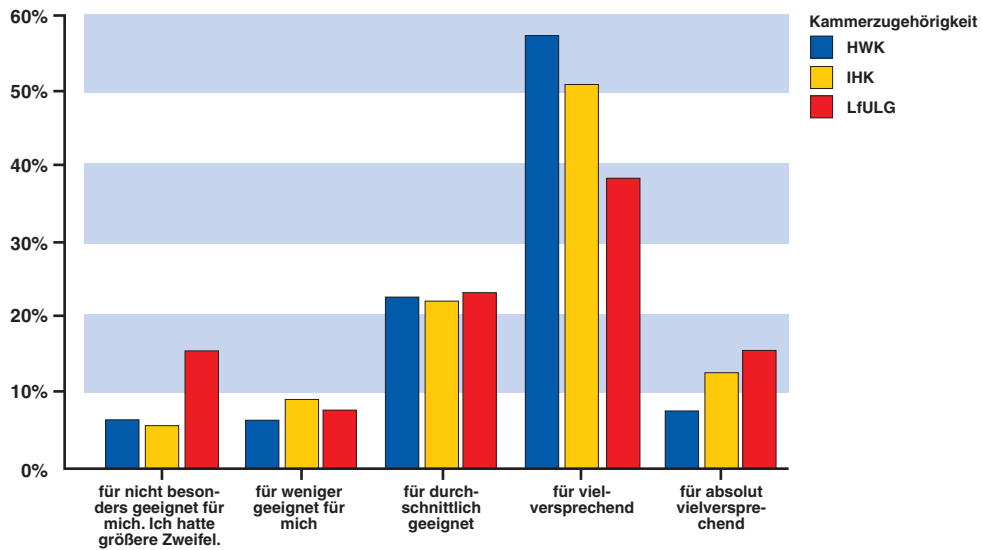


Abb. 33: Erwartung der Auszubildenden/-innen an die Ausbildung in dem Betrieb zu Beginn der Ausbildung, nach Kammerzugehörigkeit (N=248)

Bezeichnend ist die Aussage von zwei Dritteln der späteren Abbrecher/-innen, dass sie ihre Ausbildung mit Optimismus begonnen haben. Immerhin hielten sie den Ausbildungsbetrieb für ‚absolut viel versprechend‘ oder ‚viel versprechend‘. Lediglich knapp 7 % der späteren Abbrecher/-innen schätzte den Ausbildungsbetrieb bereits vor Beginn der Ausbildung als „nicht besonders geeignet“ ein.

Es kann somit festgehalten werden, dass auf Seiten der Auszubildenden/-innen zu Beginn einer später abgebrochenen Ausbildung durchaus Ausbildungsmotivation und -bereitschaft vorhanden war. Mangelnde Ausbildungsfähigkeit scheint nach Ansicht der Betriebe nur bei einer kleinen Gruppe eine Rolle zu spielen. Der Großteil der Abbrecher/-innen führt die Ausbildung in einem anderen Betrieb fort oder qualifiziert sich weiter (vgl. Abb. 37). Falsche Erwartungen an die Berufsausbildung und die an die Auszubildenden gestellten Ansprüche im Zusammenhang mit oberflächlichen Informationen zu Beruf und Betrieb scheinen dagegen eine gewisse Rolle zu spielen.

5. Gründe der Vertragslösungen

Anzeichen für den Abbruch

Anzeichen für den Abbruch sehen die Betriebe branchenübergreifend zumeist in unzureichenden Leistungen im Betrieb, hohen Fehlzeiten (auch aufgrund von Krankheit) sowie mangelnder Integration der Auszubildenden in die betrieblichen Abläufe und Strukturen, bzw. offensichtlichem Desinteresse der Auszubildenden an Ausbildung und Betrieb. Eine entscheidende Rolle scheint in diesem Zusammenhang auch die körperliche Belastbarkeit zu spielen. Dazu als Beispiel die Aussage einer Friseurmeisterin: „Irgendwie halten die Jugendlichen heutzutage nichts mehr aus. In unserem Beruf ist es nun mal so, dass fast alle Arbeiten im Stehen ausgeführt werden müssen, und das halten die Auszubildenden nicht durch.“⁷. Konflikte zwischen Ausbilder/-innen und Auszubildenden werden hingegen kaum genannt (Tab. 7, Tab. 8 und Tab. 9).

Branchen (HWK)	(N)	Anzeichen					
		Unzureichende Leistung im Betrieb	unentschuldigtes Fehlen	Probleme mit Auszubildenden	Unzureichende Identifizierung mit Betrieb	mangelnde Bereitschaft zur Integration	Azubi hinter den Erwartungen
Bau-, Ausbau- und Holzgewerbe	9	2,41	3,70	1,77	2,81	2,23	2,52
Elektro- und Metallgewerbe	17	2,65	2,53	2,00	2,50	2,47	2,39
Kfz- Gewerbe	13	2,64	2,09	2,09	2,82	2,82	2,70
Nahrungsmittelgewerbe	8	3,50	2,71	1,00	3,25	2,43	3,50
Gesundheits- und Reinigungsgewerbe	13	2,69	2,00	1,62	2,23	1,92	2,54
Sonstige Gewerbe und kaufmännische Berufe	11	3,18	2,10	2,73	2,80	2,90	3,20
Körperpflegegewerbe	14	2,74	2,96	2,25	3,13	2,96	2,88

Tab. 7: Anzeichen für den Abbruch aus Sicht der Betriebe der HWK-Branchen (Angabe der Mittelwerte; 1=trifft gar nicht zu, 5=trifft voll zu)

⁷ Telefoninterview mit der FG I:BB im Juni 2012.

Branchen (IHK)	(N)	Anzeichen					
		Unzureichende Leistung im Betrieb	unentschuldigtes Fehlen	Probleme mit Auszubildenden	Unzureichende Identifizierung mit Betrieb	mangelnde Bereitschaft zur Integration	Azubi hinter den Erwartungen
Verkehr/ Logistik	7	2,71	3,14	1,00	2,57	2,43	1,29
Bau	9	2,56	3,00	1,13	1,50	2,0	2,38
Dienstleistung	39	2,59	1,73	1,41	2,19	1,87	2,58
Handel	34	2,94	2,30	2,16	2,61	2,29	2,55
Metall/ Holz/ Glas	20	2,20	2,76	1,65	2,24	1,65	2,25
HoGa	28	3,30	1,82	1,68	2,61	2,43	2,96
IT/ Elektrotechnik/ Medien	9	3,13	2,14	1,43	3,43	2,57	3,57

Tab. 8: Anzeichen für den Abbruch aus Sicht der Betriebe der IHK-Branchen (Angabe der Mittelwerte; 1=trifft gar nicht zu, 5=trifft voll zu)

Branchen (LfULG)	(N)	Anzeichen					
		Unzureichende Leistung im Betrieb	unentschuldigtes Fehlen	Probleme mit Auszubildenden	Unzureichende Identifizierung mit Betrieb	mangelnde Bereitschaft zur Integration	Azubi hinter den Erwartungen
Landwirt	5	3,40	3,40	1,60	2,60	3,40	2,40
Gärtner	18	2,72	2,53	2,50	2,78	2,72	2,53
Pferdewirt	2	4,50	1,00	1,50	3,00	3,00	5,00

Tab. 9: Anzeichen für den Abbruch aus Sicht der Betriebe der „Grünen Berufe“ (Angabe der Mittelwerte; 1=trifft gar nicht zu, 5=trifft voll zu)

Initiative zur Vertragsauflösung

Es sind eher die Auszubildenden, die ein Ausbildungsverhältnis beenden, als die Betriebe. Hierin stimmen Ausbilder/-innen und Auszubildende weitgehend überein. Bei der Hälfte der Lösungen geht die Initiative von den Auszubildenden aus. Dieser Wert liegt etwas unter dem Bundesdurchschnitt (57 %). Bei etwa 20 % der Lösungen geht die Initiative sowohl von den Auszubildenden als auch von den Betrieben aus. Ein gutes Viertel der Auflösungsinitiativen geht vom Betrieb aus. In zehn Fällen (4 %) wurde der Ausbildungsvertrag aufgrund von Insolvenz, Betriebsschließung oder Betriebsverlagerung gelöst (Abb. 34 und Abb. 35).

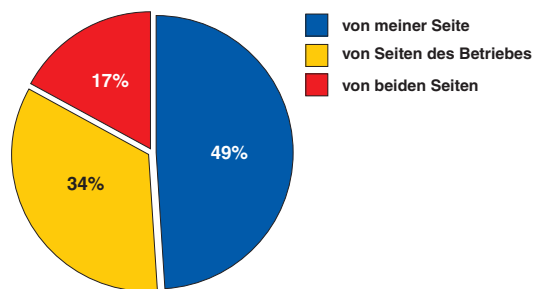


Abb. 34: Initiator/-in der Vertragslösung (alle Auszubildende; N=254)

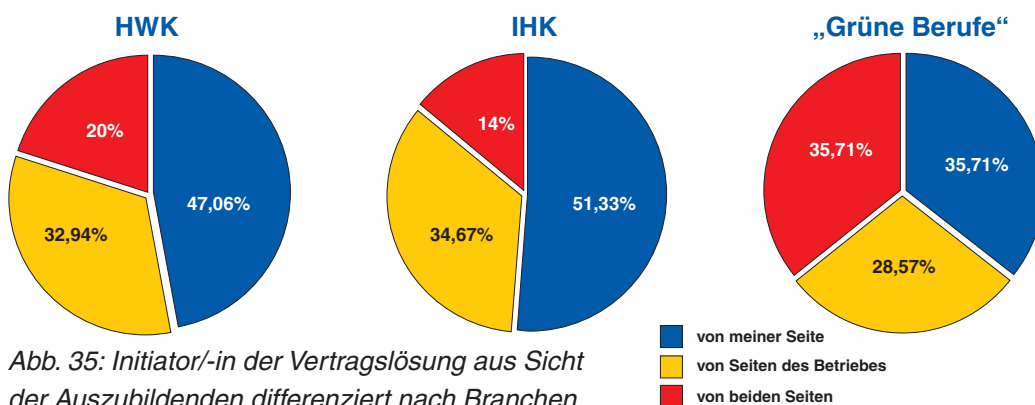


Abb. 35: Initiator/-in der Vertragslösung aus Sicht der Auszubildenden differenziert nach Branchen

Gründe für den Ausbildungsabbruch

Bei der Befragung wurde nach betriebsbezogenen, beruflichen, berufsschulischen und persönlichen Gründen für einen Ausbildungsabbruch gefragt. Dabei gehen die Angaben von Auszubildenden und Betrieben hinsichtlich der ausschlaggebenden Gründe für den Abbruch weit auseinander (Tab. 10, Tab. 11 und Tab. 12). Sehen die Betriebe die Hauptgründe in mangelnder Motivation und Leistungsbereitschaft, falschen Vorstellungen vom Beruf sowie in privaten Problemen, so benennen die Auszubildenden vor allem betriebliche Gründe. Hier sind es insbesondere Konflikte mit den Ausbilder/-innen und Vorgesetzten, mangelnde Vermittlung von Ausbildungsinhalten sowie ungünstige Arbeits- und Ausbildungsbedingungen. Bei den IT-Berufen kommt noch das Gefühl einer Unterforderung durch die Ausbildungsinhalte hinzu.

Branchen	Anzahl Betriebe	Ausschlaggebender Abbruchgrund (Betriebe)				Anzahl Azubis	Ausschlaggebender Abbruchgrund (Azubis)			
		Verstöße gegen die Betriebsordnung	Der Azubi erwies sich als ungeeignet	Kein Interesse/ mangelnde Motivation	Überforderung		Unbezahlte Überstunden	Mangelnde Vermittlung der Inhalte	Konflikte mit Ausbilder, Meister oder Chef	Mangelnde Passung zw. Betrieb und Azubi
Bau (Ausbau- und Holzgewerbe)	27	2,93	1,85	3,22	2,26	9	3,56	2,67	3,22	3,22
Elektro- und Metallgewerbe	34	2,04	2,58	2,68	2,55	17	2,20	2,71	2,41	2,82
Kfz- Gewerbe	11	2,30	1,90	2,45	2,30	13	2,25	1,92	1,50	1,91
Nahrungsmittelgewerbe	8	2,14	2,63	2,83	2,63	8	3,75	2,63	3,75	3,87
Gesundheits- und Reinigungsgewerbe	13	1,62	2,15	2,46	1,77	13	1,64	2,25	2,64	2,83
Körperpflegegewerbe	24	3,64	2,41	3,35	2,61	14	1,62	2,92	3,00	2,92
Sonstige Gewerbe und kaufmännische Berufe	11	2,18	3,60	2,50	3,10	11	1,73	2,55	2,73	3,27

Tab. 10: Gegenüberstellung der ausschlaggebenden Gründe für den Ausbildungsabbruch aus Sicht der Betriebe und der Auszubildenden der HWK-Branchen (Angabe der Mittelwerte; 1=trifft gar nicht zu, 5=trifft voll zu)

Branchen	(N)	Ausschlaggebender Abbruchgrund (Betriebe)			Ausschlaggebender Abbruchgrund (Azubis)		
		Konflikt mit Ausbilder oder Chef	Falsche Vorstellungen vom Beruf	Kein Interesse/keine Motivation	Mangelnde Vermittlung der Inhalte	Konflikt mit Ausbilder oder Chef	Nachlassendes Interesse
Verkehr/ Logistik	11	1,71	1,00	1,29	2,27	3,09	1,91
Bau	3	1,22	2,78	2,00	2,67	3,00	4,00
Dienstleistung	34	1,35	2,42	2,28	3,39	3,41	1,41
Handel	45	2,03	2,36	3,16	2,93	2,95	1,74
Metall/ Holz/ Glas	10	1,88	2,75	2,13	2,00	2,22	2,30
HoGa	36	2,4	3,16	2,84	2,80	3,37	2,24
IT/ Elektrotechnik/ Medien	7	2,14	4,14	3,57	4,00	2,71	2,86

Tab. 11: Gegenüberstellung der ausschlaggebenden Gründe für den Ausbildungsabbruch aus Sicht der Betriebe und der Auszubildenden der IHK-Branchen (Angabe der Mittelwerte; 1=trifft gar nicht zu, 5=trifft voll zu)

Berufsgruppe	(N)	Ausschlaggebender Abbruchgrund (Betriebe)					(N)	Ausschlaggebender Abbruchgrund (Azubis)				
		Konflikte mit Ausbilder oder Chef	Falsche Vorstellungen vom Beruf	Azubi war nicht motiviert	Verstöße gegen die Betriebsordnung	Azubi war für Beruf ungeeignet		Konflikte mit Ausbilder oder Chef	Ungünstige Urlaubsregelungen	Ungünstige Arbeitszeiten	Geringe Ausbildungsvergütung	Entfernung zur Berufsschule
Gartenbauberufe	13	2,23	2,62	2,9	2,31	2,08	6	3	2	3,5	2,5	2,8
Landwirtschaftl. Berufe	12	2,67	2,36	2,8	2,17	2,33	7	3,6	3,43	1,71	2,29	1,7
Total	25	2,44	2,5	2,8	2,24	2,2	13	3,31	2,77	2,54	2,38	2,2

Tab. 12: Ausschlaggebende Gründe für den Ausbildungsabbruch aus Sicht der Auszubildenden und der Betriebe der "Grünen Berufe" (Angabe der Mittelwerte; 1=trifft gar nicht zu, 5=trifft voll zu)

Drei zentrale Gründe der Auszubildenden

Es sind es vor allem folgende drei - betriebliche - Gründe, die immer wieder als ausschlaggebend für den Ausbildungsabbruch von den Auszubildenden genannt wurden:

1. Kommunikationsprobleme und Betriebsklima

Von herausragender Bedeutung ist aus der Sicht der Auszubildenden ein gravierendes Defizit an Kommunikationsfähigkeit und sozialer Kompetenz auf Seiten der Ausbilder/-innen und Vorgesetzten. Die Ausbildungs- und Arbeitsprobleme bleiben dadurch weitestgehend unausgesprochen. Nicht selten fühlen sich Auszubildende mit ihren Versuchen, ihre Ausbildungsprobleme zu besprechen, zurückgewiesen. Diese Einschätzungen verteilen sich auf die oben genannten Branchen entsprechend der Höhe ihrer Abbruchraten.

Dieser Befund deckt sich mit einem Ergebnis einer Untersuchung im Rahmen der Landesinitiative „Steigerung der Attraktivität und Qualität der beruflichen Bildung in Sachsen (QEK)“ zur „Beruflichen und betrieblichen Identität und dem beruflichen Engagement von Auszubildenden in Sachsen“, an der sich bis Frühjahr 2012 rund 1.000 Auszubildende aus mehr als 20 Berufen beteiligten⁸.

Die Frage, inwieweit sie regelmäßige Rückmeldung bezüglich des Ausbildungsverlaufs und -erfolgs durch den/die Ausbilder/-in erhalten, bejahten lediglich ein Drittel der Auszubildenden, ein weiteres Drittel reagierte unschlüssig und der Rest verneinte diese Frage (Abb. 36).

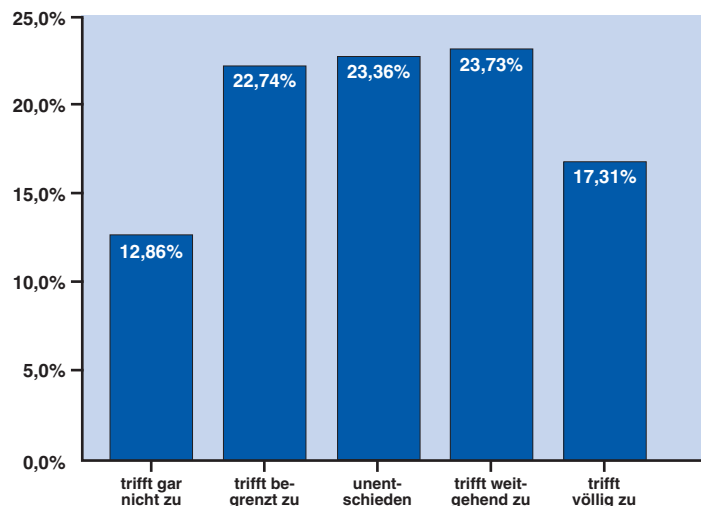


Abb. 36: Verteilung der Antworten von Auszubildenden in Sachsen zu „Mit meinem Ausbilder spreche ich regelmäßig über meinen Ausbildungsverlauf.“
(Quelle: Sächsische Landesinitiative QEK 2012)

2. Beschäftigung statt Ausbildung

Einen vergleichbar hohen Einfluss auf die Abbruchbereitschaft hat die ausbildungsfremde Beschäftigung sowie ein unverhältnismäßig hohes Maß an Mehrarbeit⁹.

3. Ausbildungsqualität

Bezeichnend ist, dass sich die Ausbildungsabbrecher/-innen von der Ausbildung und ihren Anforderungen nicht über-, sondern eher unterfordert und sich in überdurchschnittlichem Maße mit nicht qualifizierenden Arbeiten beschäftigt fühlen. Addiert man die Gruppe derer, welche die Möglichkeit zum Wechsel in ein Studium oder einen für sie anspruchsvolleren Beruf vollzogen haben, dann wird deutlich, dass es unter den Ausbildungsabbrecher/-innen ein erhebliches Potenzial an Auszubildenden gibt, die an der Anhebung der Ausbildungsqualität und an weiterführenden beruflichen Karrieren ein Interesse haben.

Schulische und persönliche Gründe aus Sicht der Auszubildenden

Hinsichtlich der schulischen Gründe spielen insbesondere die Entfernung zur Berufsschule und auch Schul- und Prüfungsangst eine Rolle. Bei den persönlichen Gründen sind es vor allem Krankheiten, sowohl berufsbezogen als auch berufsunabhängig. Darüber hinaus gibt es bei einer kleinen Gruppe (10 %) ein allgemeines, diffuses Nachlassen des Interesses an der Ausbildung.

Vermeidbarkeit der Abbrüche

Der weitaus überwiegende Teil der Betriebe ist der Auffassung, dass die Ausbildungsabbrüche unvermeidbar gewesen seien. Entsprechend geben auch 60 % an, keine Maßnahmen zur Verhinderung der Abbrüche getroffen zu haben.

Wenn es Maßnahmen gab, dann vor allem im Bereich persönlicher Gespräche (80 %) und der Unterstützung bei der Lösung sozialer und finanzieller Probleme (z.B. Hilfe zur Beantragung finanzieller Hilfen, Unterstützung bei der Wohnungssuche). Außerdem wurden die Anpassung der Ausbildungszeiten an den Nahverkehr, die Verlängerung der Probezeit oder disziplinarische Maßnahmen wie Abmahnungen genannt.

Bei den Auszubildenden ist fast die Hälfte der Meinung, dass der Abbruch hätte vermieden werden können. Bei Möglichkeiten zur Verhinderung rekurrieren die Auszubildenden vor allem

⁹ Der Ausbildungsreport 2011 des DGBs kommt zu dem Ergebnis, dass Auszubildende nach wie vor in vielen Betrieben während ihrer Ausbildungszeit in einem hohen Maße Überstunden und ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen: „...Ausbildungsübergreifend liegt der Anteil der Auszubildenden, die Überstunden leisten, mit 40,6 Prozent auf dem Niveau des Vorjahres (40,2 Prozent). Fast jeder dritte Azubi (28,5 Prozent) muss nach eigenen Angaben ausbildungsfremde Tätigkeiten erledigen (Vorjahr: 30 Prozent)“ (DGB 2011).

auf Verbesserungen des Klimas zwischen Ausbildern/Vorgesetzten und ihnen. So werden beispielsweise ‚mehr Dialog und Feedback‘ ebenso angeführt wie eine ‚verbesserte Mitarbeiterführung‘, ein ‚kollegialerer Umgang‘ anstatt einer Behandlung der Auszubildenden als billige Arbeitskräfte.

Das zweite Bündel möglicher Maßnahmen bezieht sich auf die Qualifikation von Ausbildern/-innen und die Qualität der Ausbildung. Das dritte bezieht sich auf eine erhöhte Flexibilität der Betriebe, z. B. hinsichtlich Einsatzzeiten und -orten. Darüber hinaus werden eine erweiterte Berufsorientierung (z. B. ein Praktikum) sowie eine Veränderung der eigenen Einstellung zum Beruf genannt.

Konsequenzen aus dem Abbruch

Die Frage, ob die Erfahrungen mit dem Ausbildungsabbruch zu Konsequenzen geführt haben, bejaht ein bemerkenswert hoher Prozentsatz von über 70 % der Auszubildenden. Bei den Auszubildenden hat das Abbrucherlebnis somit zu erheblichen Einstellungsänderungen geführt. Die Konsequenzen sind vor allem, sich in Zukunft über den Betrieb besser zu informieren sowie mehr Bewerbungen zu schreiben, um die Auswahl möglicher Ausbildungsbetriebe zu erhöhen. Hinsichtlich der Informationen über den Ausbildungsberuf werden hingegen keine Defizite gesehen. Jedoch würde auch eine Mehrheit der Abbrecher/-innen auf jeden Fall vorher ein Praktikum machen. Hinsichtlich der Dynamik des Abbruchgeschehens geben die Auszubildenden zudem noch an, sich stärker bemühen zu wollen, Konflikte mit den Vorgesetzten zu lösen. Andere Möglichkeiten, wie etwa die Inanspruchnahme ausbildungsbegleitender Hilfen oder eine Schlichtung durch Dritte spielen dagegen keine Rolle.

Die Ausbilder/-innen bewerten ihren ‚Lerneffekt‘ bzw. den des Unternehmens deutlich schwächer. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass die Erfahrung des Ausbildungsabbruchs seitens der Betriebe als deutlich weniger einschneidend erlebt wird. Der Anteil von 60 % der Ausbilder/-innen, die keine Notwendigkeit zur Veränderung der Einstellungs- und Ausbildungspraxis sehen, ist auffällig hoch. Als Konsequenzen werden hier vor allem genannt, bei der Auswahl stärker auf die Motivationslage der Bewerber zu achten sowie Praktika vorzuschalten. Während der Ausbildung wollen diejenigen Betriebe, die Konsequenzen aus dem Abbruchgeschehen gezogen haben, vor allem einen verstärkten Dialog mit den Auszubildenden führen, die Auszubildenden kontinuierlicher betreuen und die Ausbildung abwechslungsreicher gestalten.

6. Nach dem Ausbildungsabbruch

Berufliche Situation der Auszubildenden nach dem Ausbildungsabbruch

Knapp die Hälfte der Auszubildenden wechselt nach der Vertragslösung direkt in eine andere betriebliche Ausbildung. Zwei Drittel halten an einer beruflichen Ausbildung im weiteren Sinne fest. Jede vierte Lösung ist ein ‚echter‘ Abbruch (Abb. 37).

Die Situation der Jugendlichen nach ihrem Ausbildungsabbruch ist insofern charakteristisch, als die Werte weitgehend mit denen des Bundesdurchschnitts übereinstimmen. Knapp die Hälfte der Befragten (45,8 %) gab an, eine duale Ausbildung in einem anderen Unternehmen fortzusetzen. Im Bundesdurchschnitt sind das 50 %. Auch der Anteil der Abbrecher/-innen, die eine Berufsfachschule besuchen, liegt mit 5,7 % etwa im Bundesdurchschnitt von 6 %. Der Wechsel in eine schulische Weiterbildung an Gymnasien oder Fachoberschulen (2,2 %) oder die Aufnahme eines Studiums (4,4 %) liegen mit insgesamt 6,6 % ebenfalls im Bundesdurchschnitt (7 %).

Insgesamt halten damit mehr als zwei Drittel der Auszubildenden an einer Berufsausbildung im weitesten Sinne fest. 19,4 % der Abbrecher/-innen werden arbeitslos („echte Abbrecher/-innen“). Eine Arbeitstätigkeit auf dem Niveau Un- und Angelernter nehmen 8 % auf.

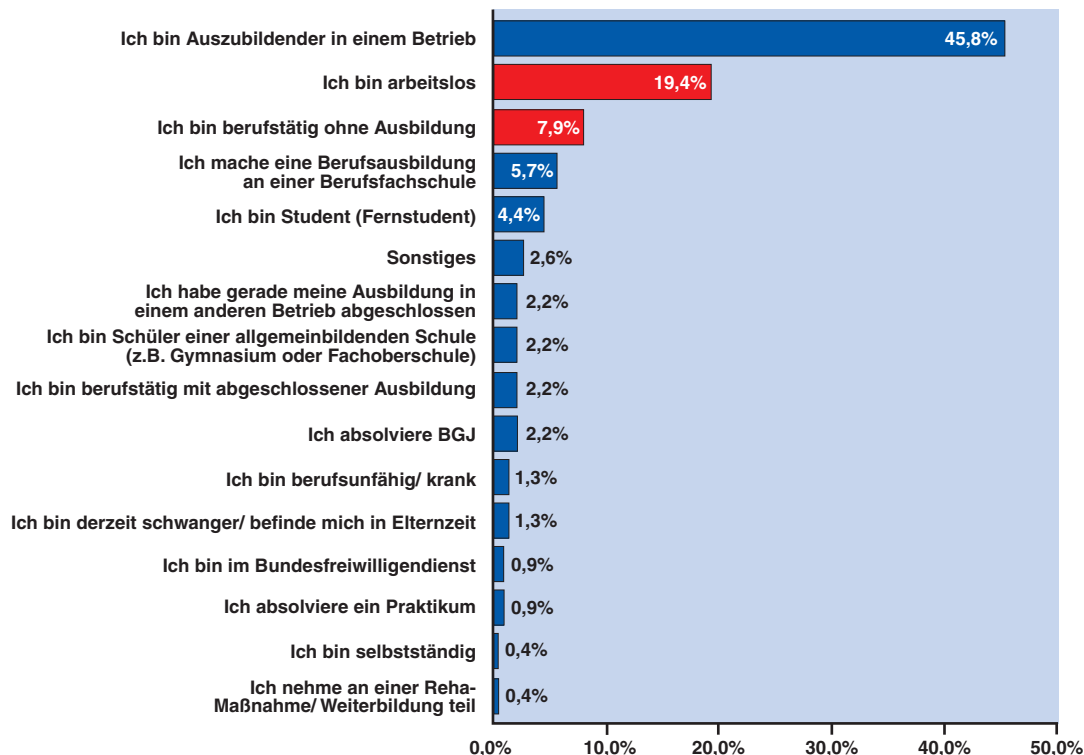


Abb. 37: Berufliche Situation nach der Lösung des Ausbildungsvertrag aus Sicht der Abbrecher/-innen (N=231)

Auffällig ist, dass der Anteil der echten Abbrecher/-innen bei Hauptschülern/-innen am größten ist. Rund ein Drittel der Hauptschüler/-innen, die ihre Ausbildung abbrechen, ist nach der Vertragslösung arbeitslos. Bei den Gymnasiasten/-innen und Schulabgängern/-innen mit Fachhochschulreife sind dies nur 11 %.

Konsequenzen der Betriebe

Knapp ein Drittel der Betriebe besetzt den Ausbildungsplatz nach der Lösung nicht wieder neu. Dies zeigt noch einmal die Wichtigkeit, Ausbildungsvertragslösungen abzuwenden.

7. Fazit und Handlungsempfehlungen

Die Risiken für Ausbildungsabbrüche sind sowohl was die Berufe betrifft als auch die ausbildenden Unternehmen sehr unterschiedlich verteilt. Berücksichtigt man, dass ein großer Teil der „Abbrecher/-innen“ die Ausbildung in einem anderen Betrieb sowie ggf. auch in einem anderen Beruf fortsetzt, dann liegt der Anteil der Auszubildenden, die eine Ausbildung aufgibt, deutlich unter der Quote der Bachelorstudent/-innen, die ihr Studium abbrechen (vgl. Heulein; Richter; Schmelzer 2012, 11). Zudem verteilen sich diejenigen, die eine Ausbildung aufgaben, auf ein relativ begrenztes Spektrum von Ausbildungsberufen. Das bedeutet umgekehrt, dass der Anteil der Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abschließen, in einigen Berufsgruppen auf sehr hohem Niveau liegt. Umso gravierender sind die Probleme in den kleinen Gruppen der Berufe und Betriebe mit hohen und sehr hohen Abbrecherquoten.

Zudem zeigt die Studie, dass bei der Erarbeitung gezielter Präventionsmaßnahmen auf die regionalen Besonderheiten der Ausbildung geachtet werden muss.

1. Berufsorientierung und Berufswahl: Etablierung eines durchgängigen Berufsorientierungssystems

Eine qualifizierte Berufswahl setzt eine erheblich ausgeweitete Berufsorientierung voraus, die klassenstufenbezogen angelegt sein sollte, so dass Schüler/-innen mit ihrem Schulabschluss über eine realistische, auf Erfahrung und dem Einsatz entsprechender Evaluationstools gestützte Einschätzung ihrer berufsbezogenen Fähigkeiten und Interessen verfügen. Ebenso wichtig ist eine möglichst genaue Kenntnis der Ausbildungs- und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Region. Der Mangel an einem durchgängigen Berufsorientierungssystem ist ein im internationalen Vergleich gravierendes Defizit im deutschen Berufsbildungssystem, das dringend behoben werden sollte, um Schulabgängern/-innen die Berufswahl zu erleichtern und damit insgesamt die duale Berufsbildung zu stärken. Die 2008 gestartete „Strategie der Berufs-

und Studienorientierung in Sachsen“, verbindlich festgelegt in der Vereinbarung vom 30.4.2009 zwischen dem Freistaat Sachsen und der Sächsischen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, bietet hier wichtige Ansatzpunkte, die konsequent umgesetzt werden sollten.

2. Steuerung der Berufsorientierung ‚aus einer Hand‘

Eine große Zahl von Projekten und Institutionen sowie eine heterogene Zuständigkeitsstruktur erschwert die ‚Lösung‘ der vielfältigen Probleme beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung. Erforderlich sind eine Konzentration der Mittel und Programme sowie eine integrierte Steuerung des Überganges. Ein integriertes Konzept der Übergangsteuerung und eine entwickelte Berufsorientierung (s. o.) sind die Voraussetzungen, um das sogenannte „Übergangssystem“ überflüssig zu machen. Auch in diesem Kontext könnte eine konsequente Umsetzung der „Sächsischen Strategie der Berufs- und Studienorientierung“ die Einsparung erheblicher Ressourcen, eine Absenkung des mittleren Ausbildungsalters und die Anhebung der Ausbildungsqualität nach sich ziehen.

3. Beteiligung von Fachkräften der Arbeitswelt (z. B. Meister) in der berufsorientierenden Bildung von der Vorschule bis zum Schulabschluss.

Als Beispiel von ‚best practice‘ gelten hier vor allem die Etablierung lokaler Patenschaften der Unternehmen mit „ihren“ Bildungseinrichtungen als Beitrag zur Etablierung einer Berufsbildungskultur, die zu einem höheren Grad an Mitverantwortung der lokalen Akteure für Bildung der Heranwachsenden führt. Darauf wird von der Bildungsforschung z. B. das gute Abschneiden Finnlands beim PISA-Test 2000 zurückgeführt.

4. Bessere Eigendarstellung und besseres Kennenlernen potenzieller Ausbildungsbetriebe

Die Untersuchung hat gezeigt, dass mittlerweile die Berufsinformationssysteme so gut etabliert sind, dass sich die Auszubildenden ausreichend gut, wenn auch auf einem sehr allgemeinen Niveau, über die Berufe informieren können. Die Berufsinformationssysteme ersetzen nicht die anderen Komponenten der Berufsorientierung.

In den Internetauftritten der Unternehmen fehlt in der Regel ein Segment, in dem sich die Betriebe mit ihren Ausbildungsmöglichkeiten präsentieren. Angesichts des sich verschärfenden

Wettbewerbs um die Schulabgänger/-innen (hochschulische versus berufliche Bildung) kommt der anschaulichen und differenzierten Selbstdarstellung der Betriebe und ihres Ausbildungspotenzials eine besondere Bedeutung zu.

Diese Erkenntnis korrespondiert mit der Ansicht derjenigen Betriebe, die in Zukunft beim Auswahlverfahren vor allem stärker auf Einstellung und Motivation der Bewerber/-innen achten sowie mehr und längere Praktika anbieten wollen.

Im ländlichen Raum ergeben die Bevorzugung der Wohnortnähe seitens der Auszubildenden und der Mangel an alternativen Bewerbern/-innen seitens der Betriebe teilweise ein Mismatch. Gerade hier sollten verstärkt Praktika und Probearbeiten stattfinden, damit die Beteiligten nicht ausgereifte Entscheidungen vermeiden können.

5. Steigerung der Ausbildungsqualität

Zur Erhöhung der Ausbildungsqualität tragen bei:

- Die Vermeidung berufsfremder Arbeitsaufträge sowie
- das Lernen in Arbeitsprozessen: wertschöpfende und zugleich die Kompetenzentwicklung fordernde Arbeitsprozesse und -aufträge, ist das Herzstück jeder betrieblichen Ausbildung.

Da die Auszubildenden sich eher unter- als überfordert fühlen (ein Befund, der auch durch anderen Studien bestätigt wird), sollte dies durch ein auf die individuellen Voraussetzungen der Auszubildenden abgestuftes, hohen Herausforderungsgrad der Ausbildung realisiert werden. Dies trägt zur Erhöhung der Ausbildungsqualität und zur Erhöhung der Rentabilität des Unternehmens bei. Für die Qualifizierung der Ausbildung bietet die Handreichung „Lernen im Betrieb“ (Handreichung „Lernen im Betrieb“; Rauner, Haasler 2009) entsprechende Unterstützung.

6. Verstärkung der Ausbildungsberatung und der Feedbackstrukturen

Bei der teilweise fehlenden Kommunikationsbereitschaft der Konfliktpartner – zumindest in den Branchen mit hohen und sehr hohen Abbrecher/-innenquoten – verwundert es nicht, dass in vielen Abbruchfällen die Ursachen unausgesprochen bleiben und für wechselseitige Unterstellungen und Gerüchte Raum gegeben ist. Dies führt zu Imageproblemen für die duale Berufsausbildung weit über die betroffenen Branchen hinaus.

Die Studie hat gezeigt, dass durch eine Ausweitung der Feedbackstrukturen zwischen Ausbilder und Auszubildenden/-innen, begleitet durch eine kontinuierliche Ausbildungsberatung,

Ausbildungsabbrüche weitestgehend vermieden werden können und die Ausbildungsqualität sowie die Ausbildungsmotivation deutlich angehoben werden können.

7. Fortbildung der Ausbilder für das Konfliktmanagement

Da sich die Defizite der Kommunikation zwischen Auszubildenden/-innen und Ausbildern/-innen als eine zentrale Ursache für den Ausbildungsabbruch herausgestellt hat, liegt es nahe, Ausbildern und Auszubildenden ein Kommunikations- und Sozialtraining anzubieten. Ein solches Training als eine Unterstützung der Personalentwicklung kann sich ganz entscheidend auf das Betriebsklima insgesamt sowie in der Folge auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen auswirken.

8. Etablierung der Ausbildungsmediation

Da die Hälfte der Abbrecher/-innen (nachträglich) den Ausbildungsabbruch für vermeidbar ansieht, wenn die Möglichkeit der Aussprache gegeben gewesen wäre, liegt die Etablierung einer Ausbildungsmediation, z. B. auf Kammerebene, nahe. Externe Konfliktmediation seitens der Kammern sind hier erfolversprechende Mittel, mit denen in Deutschland bereits gute Erfahrungen gemacht wurden. Konfliktmediation kann das Verhältnis zwischen Ausbilder/-innen und Auszubildenden/-innen entspannen. Externes Ausbildungsmanagement zum Beispiel über die Kammern oder im Rahmen der sozialpädagogischen Begleitung wirkt dagegen bereits präventiv.

Literatur

- Agentur für Arbeit (2012): Statistik nach Themen: Ausbildungsstellenmarkt. Vgl. <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Ausbildungsstellenmarkt/Ausbildungsstellenmarkt-Nav.html> (letzter Zugriff 12.7.2012).
- BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2011): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Information und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. BIBB. Bonn.
- BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2012): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Information und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. BIBB. Bonn.
- BMBF (Hrsg.) (2009): Ausbildungsabbrüche vermeiden. Neue Ansätze und Lösungsstrategien. Reihe Berufsbildungsforschung, Bd. 6. Bonn. Berlin. http://www.bmbf.de/pub/band_sechs_berufsbildungsforschung.pdf (letzter Zugriff 11.7.2012).
- BMBF (Hrsg.) (2008): Berufsbildungsbericht 2008. http://www.bmbf.de/pub/bbb_08.pdf (letzter Zugriff 12.7.2011).
- BMBF (Hrsg.) (2011): Berufsbildungsbericht 2011. http://www.bmbf.de/pub/bbb_08.pdf (letzter Zugriff 12.7.2011).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2009): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Deuer, E. (2006): Früherkennung von Ausbildungsabbrüchen. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung im baden-württembergischen Einzelhandel. Inauguraldissertation zur Erlangung des akademischen Grades eines Doktors der Wirtschaftswissenschaften der Universität Mannheim.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (2011): Ausbildungsreport 2011: Keine Besserung trotz Fachkräftemangel. Pressemitteilung 153, 14.09.2011; <http://www.dgb.de/presse> (letzter Download: 26.07.2012)
- Fischer, A.: Entwicklungsgeschichte von Ausbildungsabbrüchen aus dem Handwerksbereich. In: Akademie für Arbeit und Politik an der Universität Bremen (Hrsg.): Workshop „AusbildungsabbrecherInnen ein bildungspolitisches Problem. Dokumentation. Universität Bremen, 61–65.
- Gronwald, D. (1997): Der Ausbildungsabbruch in der handwerklichen Ausbildung. In: Akademie für Arbeit und Politik an der Universität Bremen (Hrsg.): Workshop „AusbildungsabbrecherInnen ein bildungspolitisches Problem. Dokumentation. Universität Bremen, 29–34.
- Heinemann, L.; Maurer, A.; Rauner, F. (2009): Engagement und Ausbildungsorganisation. Einstellungen Bremerhavener Auszubildender zu ihrem Beruf und ihrer Ausbildung. Eine Studie im Auftrag der Industrie- und Handelskammer Bremerhaven. Bremen: www.ibb.uni-bremen.de/

Heublein, U.; Richter, J.; Schmelzer, R. (2012): Die Entwicklung der Schwund und Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2010. HIS Forum Hochschule. 3/2012. Hannover

Hunger, A.; Jenewein, K.; Sanfleber, H. (Hrsg.) (2002): Gründe für Ausbildungsabbrüche im Handwerk. Ergebnisse einer repräsentativen ENNID-Befragung von Jugendlichen, Ausbildern und Berufskolleglehrern in Nordrhein-Westfalen. Reihe: Materialien zur Berufsbildung in Technik und Wirtschaft, Bd. 3. IBTW (Institut für Berufsbildung in Technik und Wirtschaft). Duisburg.

Jenewein, K. (2006): Das Problem des Ausbildungsausbildungsabbruchs in den kleinen und mittleren Unternehmen. http://www.magdeburg.de/media/custom/698_2098_1.PDF?1165233303 (letzter Zugriff: 12.07.2012.)

Konsortium Bildungsberichterstattung im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengeprägter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld 2006. – URL: <http://www.bildungsbericht.de>

Meyer, A.; Walter, H. (Hrsg.) (2000): „Das liegt bestimmt an Dir...“ Ausbildungsabbrüche von Frauen im Bremer Friseurhandwerk. Fallbeispiele und Beratungskonzepte. Universität Bremen.

OECD (2008): VET in PISA: Results from PISA 2003 and 2006, EDU/EDPC/CERI(2008)5, Paris.

Piening, D.; Hauschildt, U.; Rauner, F. (2010): Lösung von Ausbildungsverträgen aus der Sicht von Auszubildenden und Betrieben. Eine Studie im Auftrag der Industrie- und Handelskammer Osnabrück-Emsland. I:BB. Bremen. http://www.ibb.uni-bremen.de/fileadmin/user/Publikationen/IBB_Abbruchstudie_Download_oA.pdf (letzter Zugriff: 10.07.2012).

Rauner, F.; Haasler, B. (2009). Lernen im Betrieb – eine Handreichung für Ausbilder und Personalentwickler. Konstanz: Dipl. Ing. Paul Christiani GmbH & Co.KG

Schmid, E.; Stalder, B. E. (2008): Lehrvertragsauflösung: Chancen und Risiken für den weiteren Ausbildungsweg. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA. Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion des Kantons Bern. September 2008.

Schöngen, K. (2003): Lösung von Ausbildungsverträgen – Schon ein Abbruch? Ibv, Nr. 25, 10. Dez. 2003. http://doku.iab.de/ibv/2003/ibv2503_5.pdf (letzter Zugriff 12.7.2012).

Stadt Leipzig, Amt für Statistik und Wahlen (Hrsg.) (2012): Jugend in Leipzig. Ergebnisse einer Befragung von 12–27-Jährigen. Leipzig.

Weiß, Reinhold (2002): Ausbildungsabbruch – eine Herausforderung für die betriebliche Berufsausbildung. In: Bohlinger, S.; Jenewein, K. (Hrsg.): Ausbildungsabbrecher – Verlierer der Wissensgesellschaft? Konzepte, Risiken und Chancen aktueller Handlungsansätze aus der Berufsbildungsforschung und -praxis. Reihe Berufsbildung in der Wissensgesellschaft. Nr. 22. WBV. Bielefeld.

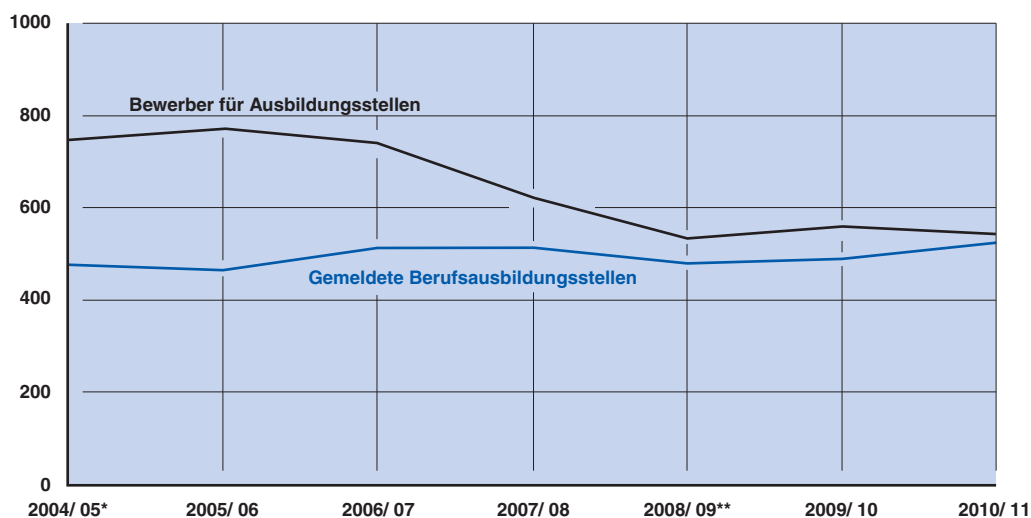
Anhang

Anhang I

Entwicklung von Berufsausbildungsstellen und Bewerbern für Berufsausbildungsstellen

Angaben in Tausend

Deutschland



* Ein Berichtsjahr umfasst jeweils den Berichtszeitraum vom 1.Okt. bis Ende Sept. des Folgejahres

** Ab 2008/09 inkl. der von den zugelassenen kommunalen Trägern gemeldeten Bewerber

Bewerber/-innen für Berufsausbildungsstellen und Berufsausbildungsstellen in Deutschland (in 1000) Gesamtübersicht September 2011

Merkmal	2010/11	2009/10	2008/09
Gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen seit Beginn des Berichtsjahres *	538	552	555
versorgte Bewerber	527	540	540
unversorgte Bewerber	12	12	16
Gemeldete Berufsausbildungen seit Beginn des Berichtsjahres*	520	484	475
Bestand an unbesetzten Berufsausbildungsstellen	30	20	17

* Berichtsjahr = 1. Oktober bis 30. September des Folgejahres

(Quelle: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Ausbildungsstellenmarkt/Ausbildungsstellenmarkt-Nav.html>)

Anhang II

Tabelle A4.7-2: Ausbildungsberufe¹ mit höchsten und niedrigsten Vertragslösungsquoten in %², Bundesgebiet 2010

Ausbildungsberufe mit den höchsten Lösungsquoten	Zuständigkeitsbereich ³	Neuabschlüsse	Lösungsquote (LQ _{neu})	Ausbildungsberufe mit den niedrigsten Lösungsquoten	Zuständigkeitsbereich ³	Neuabschlüsse	Lösungsquote (LQ _{neu})
Restaurantfachmann/-fachfrau	IH/ HwEx	5.304	47,6	Verwaltungsfachangestellte/ -r	ÖD/ Hw	5.205	3,4
Koch/ Köchin	IH/ HwEx	14.247	46,3	Kaufmann/ Kauffrau für Verkehrsbetriebe	IH	345	4,9
Servicekraft für Schutz und Sicherheit	IH	279	45,9	Elektroniker/ -in für Automatisierungstechnik	IH/ HwEx	1.704	5,1
Fachkraft im Gastgewerbe	IH/ HwEx	3.555	42,1	Fluggerätmechaniker/ -in	IH/ HwEx	702	5,4
Gerüstbauer/ -in	Hw/ IH	435	41,3	Forstwirt/ -in	Lw	621	5,5
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	IH	987	41,1	Justizfachangestellte/ -r	ÖD	717	6,0
Fachmann/ Fachfrau für Systemgastronomie	IH/ HwEx	2.583	40,9	Bankkaufmann/ -kauffrau	IH	13.113	6,0
Berufskraftfahrer/ -in	IH/ HwEx	2.466	39,8	Fachangestellte/ -r für Medien- und Informationsdienste	IH/ ÖD	645	6,6
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugservice	IH/ HwEx	528	39,6	Verfahrensmechaniker/ -in in der Hutten- und Halbzeugindustrie	IH	417	6,6
Friseur/ -in	Hw	14.139	39,5	Schiffahrtskaufmann/ -kauffrau	IH	345	6,8

¹ Ausbildungsberufe, in denen mindestens 300 neue Ausbildungsverträge im Jahr 2010 begonnen hatten.

² Schichtenmodell des BIBB nach neuer Berechnungsweise; in % der begonnenen Ausbildungsverträge; zur Berechnung des Anteils fließen Daten aus den 4 letzten Berichtsjahren ein.

³ IH = Industrie und Handel; Hw = Handwerk; HwEx = IH-Beruf im Handwerk ausgebildet; ÖD = Öffentlicher Dienst; Lw = Landwirtschaft.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2007 - 2010. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnung des BIBB.

(Quelle: BIBB 2012, 170)

Anhang III

Tabelle A4.7-4: Vertragslösungsquoten (LQ_{neu} in %)¹ nach Personenmerkmalen und Zuständigkeitsbereichen², Bundesgebiet 2010

Personenmerkmal	Insge- samt	Indus- trie und Handel	Hand- werk	Öffent- licher Dienst	Land- wirt- schaft	Freie Berufe	Haus- wirt- schaft
Geschlecht							
männlich	22,6	20,3	27,1	7,6	19,4	25,9	29,9
weiblich	23,6	22,2	32,5	5,4	22,5	22,6	24,0
Staatsangehörigkeit							
deutscher Staatsangehörigkeit	22,6	20,7	28,3	6,2	20,0	22,6	24,4
ohne Staatsangehörigkeit (Ausländer/ -innen)	29,2	28,3	33,2	5,4	26,3	24,4	26,5
Höchster allgemeinbildender Schulabschluss³							
ohne Hauptschulabschluss	37,4	41,0	37,3	12,5	26,1	40,3	27,5
mit Hauptschulabschluss	32,2	33,2	32,4	10,0	23,6	29,4	25,5
mit Realschulabschluss	20,2	19,6	23,2	6,1	15,6	22,0	16,4
mit Studienberechtigung	13,2	12,2	18,8	5,8	13,2	19,7	17,8
Insgesamt	23,0	21,1	28,6	6,2	20,1	22,8	24,5

¹ Schichtenmodell des BIBB nach neuer Berechnungsweise; in % der begonnenen Ausbildungsverträge.

² Zuordnung nach Zuständigkeit für die jeweiligen Ausbildungsberufe.

³ Geringfügige Verzerrung der Lösungsquote nach Schulabschlüssen aufgrund eines größeren Anteils fehlender Angaben zum Schulabschluss im Berichtsjahr 2008 insbesondere im Bereich IH; Überschätzung der Lösungsquote, allerdings um maximal 0,5 Prozentpunkte.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2007 - 2010. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

(Quelle: BIBB 2012, 173)

Anhang IV

Tabelle A4.8-1: Vorzeitige Vertragslösungen nach Zuständigkeitsbereichen¹ und Zeitpunkt der Lösung² (absolut und in %³), Bundesgebiet 2009

Zuständigkeitsbereich	Vorzeitige Vertragslösungen insgesamt		davon gelöst:									
			in der Probezeit		nach 5 bis 12 Monaten		nach 13 bis 24 Monaten		nach 25 bis 36 Monaten		nach mehr als 36 Monate	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Industrie und Handel	76.773	100,0	23.676	30,8	25.683	33,5	20.364	26,5	6.093	7,9	960	1,3
Handwerk	49.869	100,0	13.503	27,1	14.838	29,8	14.424	28,9	6.057	12,1	1.047	2,1
Öffentlicher Dienst	669	100,0	234	35,0	165	24,7	159	23,8	90	13,5	18	2,7
Landwirtschaft	3.171	100,0	828	26,1	927	29,2	927	29,2	423	13,3	66	2,1
Freie Berufe	9.864	100,0	4.206	42,6	2.760	28,0	2.007	20,3	756	7,7	138	1,4
Hauswirtschaft	1.017	100,0	196	19,2	303	29,8	315	31,0	150	14,7	51	5,0
Alle Bereiche	141.360	100,0	42.645	30,2	44.676	31,6	38.196	27,0	13.569	9,6	2.277	1,6

¹ Zuordnung nach Zuständigkeit für die jeweiligen Ausbildungsberufe.

² Zeitraum zwischen Beginn und Lösung (in Monaten).

³ Anteil der Lösungen in einem bestimmten Zeitraum nach Beginn der Ausbildung an allen Lösungen (es handelt sich nicht um die Lösungsquote).

(Quelle: BIBB 2011, 181)

Anhang V

Berechnung auf Basis der Individualdaten (ab Berichtsjahr 2009)

Folgende Formel stellt die Berechnung der Lösungsquote für das Berichtsjahr 2009 nach der neuen Berechnungsweise auf Basis der Individualdaten der Berufsausbildungsstatistik dar:

$$LQ_{\text{neu}} = \frac{\text{Anzahl der Lösungen 2009, die 2009 begonnen hatten}}{\text{Anzahl der begonnenen Ausbildungsverträge 2009}} + \frac{\text{Anzahl der Lösungen 2009, die 2008 begonnen hatten}}{\text{Anzahl der begonnenen Ausbildungsverträge 2008}} + \frac{\text{Anzahl der Lösungen 2009, die 2007 oder früher begonnen hatten}}{\text{Anzahl der begonnenen Ausbildungsverträge 2007}}$$

Begonnene Ausbildungsverträge: Neuabschlüsse + begonnene Ausbildungsverträge, die bis zum 31. Dezember des Berichtsjahrs wieder gelöst wurden.

(Quelle: BIBB 2011, 182)

Anhang VI

Tabelle A4.7-3: Vertragslösungsquote (in %)¹ in den 20 am stärksten besetzten dualen Ausbildungsberufen, Bundesgebiet 2010

Duale Ausbildungsberufe (BBIG/ HwO)	Zuständigkeitsbereich	Neuabschlüsse	Vertragslösungsquoten (LQ _{neu})				
			Insgesamt	Frauen	Männer	Ausländer/-innen	Deutsche
Kaufmann/ Kauffrau im Einzelhandel	IH/ HwEx	33.345	20,7	19,8	21,9	24,6	20,4
Verkäufer/ -in	IH/ HwEx	27.438	28,8	27,8	30,4	30,6	28,6
Bürokaufmann/ -kauffrau	IH/ HwEx	21.093	21,5	20,5	24,1	25,2	21,3
Kraftfahrzeugmechatroniker/ -in	Hw/ IH	18.681	19,4	25,7	19,2	24,9	19,1
Industriekaufmann/ -kauffrau	IH/ HwEx	17.985	7,4	7,1	7,9	11,1	7,3
Kaufmann/ Kauffrau im Groß- und Außenhandel	IH/ HwEx	14.751	13,0	12,4	13,4	20,6	12,7
Koch/ Köchin	IH/ HwEx	14.247	46,3	46,3	46,3	50,4	46,1
Friseur/ -in	Hw	14.139	39,5	38,4	48,3	38,0	39,8
Medizinische/ -r Fachangestellte/ -r	FB	14.052	21,0	20,9	31,1	25,4	20,6
Bankkaufmann/ -kauffrau	IH	13.113	6,0	5,6	6,5	8,9	5,9
Industriemechaniker/ -in	IH/ HwEx	12.918	7,5	8,3	7,5	13,2	7,3
Kaufmann/ Kauffrau für Bürokommunikation	IH/ HwEx	12.804	22,5	20,9	28,4	32,3	21,9
Hotelfachmann/ -fachfrau	IH/ HwEx	11.307	36,2	35,9	37,2	40,4	36,0
Fachverkäufer/ -in im Lebensmittelhandwerk	IH/ HwEx	11.286	34,7	34,2	40,0	36,7	34,5
Zahnmedizinische/ -r Fachangestellte/ -r	FB	10.929	24,2	24,1	43,9	25,0	24,1
Elektroniker/ -in	Hw	10.818	26,4	24,5	26,4	32,6	26,0
Anlagemechaniker/ -in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	Hw/ IH	10.362	27,6	29,9	27,6	31,8	27,3
Fachkraft für Lagerlogistik	IH/ HwEx	9.885	20,4	15,9	20,9	27,7	20,0
Maler/ -in und Lackierer/ -in	Hw	9.510	35,8	36,5	35,7	34,5	35,9
Fachinformatiker/ -in	IH/ HwEx	8.730	12,9	18,8	12,5	24,3	12,7
Duale Ausbildungsberufe insgesamt		559.032	23,0	23,6	22,6	29,2	22,6

¹ Schichtenmodell des BIBB nach neuer Berechnungsweise; in % der begonnenen Ausbildungsverträge; zur Berechnung des Anteils fließen Daten aus den 4 letzten Berichtsjahren ein.

² IH = Industrie und Handel; Hw = Handwerk; HwEx = IH-Beruf im Handwerk ausgebildet;

ÖD = Öffentlicher Dienst; FB= Freie Berufe.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2007 - 2010. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnung des BIBB.

(Quelle: BIBB 2012, 171)

Anhang VII

Tabelle A4.7-1: Vertragslösungsquote in % der begonnenen Ausbildungsverträge¹ nach Zuständigkeitsbereichen² und Ländern 2010, Bundesgebiet 2009 sowie 2010

Land	LQ _{neu} 2010						LQ _{neu} 2010	LQ _{neu} 2009
	Indus- trie und Handel	Hand- werk	Öffent- licher Dienst	Land- wirt- schaft ³	Freie Berufe	Haus- wirt- schaft ³	insge- samt	insge- samt
Baden-Württemberg	17,2	24,9	2,6	18,1	23,7	24,9	19,5	18,3
Bayern	17,8	25,6	5,5	14,3	23,6	18,9	20,4	18,8
Berlin (ab 1991 mit Berlin-Ost)	28,2	24,6	6,9	32,2	31,0	39,8	27,1	28,8
Brandenburg	26,7	29,7	5,5	27,4	26,5	27,5	26,8	27,4
Bremen ³	19,0	37,5	15,0	0,0	23,7	32,8	23,1	21,7
Hamburg ³	22,1	38,3	6,1	10,0	28,8	6,0	25,4	24,3
Hessen	20,5	27,5	6,2	28,5	23,3	-	22,2	21,1
Mecklenburg- Vorpommern	31,1	37,1	7,5	33,9	23,9	32,9	31,5	30,2
Niedersachsen	21,4	26,6	6,5	18,5	20,2	23,2	22,6	21,5
Nordrhein-Westfalen	19,5	29,2	7,8	20,9	21,6	24,0	22,2	22,0
Rheinland-Pfalz	21,8	32,6	9,8	28,3	18,3	36,0	25,0	24,4
Saarland	21,4	42,5	5,7	34,2	15,6	41,2	27,9	24,5
Sachsen ³	26,6	31,3	6,6	1,3	21,5	0,0	25,7	23,4
Sachsen-Anhalt	29,1	34,4	5,2	20,3	23,3	21,1	29,2	26,7
Schleswig-Holstein	25,4	30,4	6,6	26,2	19,4	-	26,2	24,6
Thüringen	25,4	35,4	7,2	25,1	30,6	28,4	27,7	25,2
Bundesgebiet (LQ_{neu}) 2010	21,1	28,6	6,2	20,1	22,8	24,5	23,0	
Bundesgebiet (LQ_{neu}) 2009	20,2	27,7	5,0	18,6	21,3	22,6	22,1	

¹ Schichtenmodell des BIBB nach neuer Berechnungsweise; in % der begonnenen Ausbildungsverträge; zur Berechnung des Anteils fließen Daten aus den 4 letzten Berichtsjahren ein.

² Zuordnung nach Zuständigkeits für die jeweiligen Ausbildungsberufe.

³ Die auffallend niedrigen Werte in der Land- und/ oder Hauswirtschaft in den Ländern Bremen, Hamburg und Sachsen sind mit sehr großer Wahrscheinlichkeit auf Meldefehler zurückzuführen und stellen eine deutliche Untererfassung dar.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2007 - 2010. Berechnung des BIBB.

(Quelle: BIBB 2012, 168)

Das „Regionale Übergangsmanagement Nordsachsen“ sowie das Projekt „Lernen vor Ort“ der Stadt Leipzig werden aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union in den Programmen „Perspektive Berufsabschluss“ sowie „Lernen vor Ort“ gefördert.

Der Europäische Sozialfonds ist das zentrale arbeitsmarktpolitische Förderinstrument der Europäischen Union. Er leistet einen Beitrag zur Entwicklung der Beschäftigung durch Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, des Unternehmergeistes, der Anpassungsfähigkeit sowie der Chancengleichheit und der Investition in die Humanressourcen.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION