

Der ersatzlose Abbruch einer Ausbildung — quantitative und qualitative Aspekte

Peter-Werner Kloas

Auf der Grundlage der Berufsbildungsstatistik und ergänzender empirischer Erhebungen lassen sich — dies belegen andere Beiträge in diesem Themenschwerpunkt — recht fundierte Aussagen über die Lösung von Ausbildungsverträgen treffen. Eine weitergehende Differenzierung hinsichtlich der Gruppe, die die Ausbildung ersatzlos aufgibt, ist auf dieser Datenbasis nicht möglich. Um dennoch Ausmaß, Gründe und Folgen des ersatzlosen Ausbildungsabbruchs einschätzen zu können, wurde vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft eine repräsentative Erhebung in Auftrag gegeben, die sich — unter anderem — denjenigen jungen Erwachsenen zuwandte, die auch mehrere Jahre nach Lösung ihres Ausbildungsvertrages noch immer ohne Berufsausbildung geblieben sind. Die Studie „Daten und Fakten über Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung“ wurde vom Emnid-Institut, Bielefeld, durchgeführt. Die Ergebnisse aus dieser Erhebung werden — soweit sie sich auf die quantitativen und qualitativen Aspekte des Ausbildungsabbruchs beziehen — im folgenden dargestellt.



Dr. Peter-Werner Kloas
Diplom-Volkswirt/Diplom-Betriebswirt; Leiter der Abteilung „Qualifikationsstrukturen Berufsbildungsstatistik“ im Bundesinstitut für Berufsbildung in Berlin.

1. Zahlenmäßige Dimension des Problems „Ausbildungsabbruch“

Die mündliche Befragung (im früheren Gebiet der Bundesrepublik Deutschland) richtete sich an einen repräsentativen Querschnitt der Wohnbevölkerung im Alter von 20 bis unter 25 Jahren (Stichprobengröße = 6622 Personen). 2,8 Prozent dieser Altersgruppe hatten eine duale Ausbildung begonnen, sie dann aber ersatzlos abgebrochen.

Um eine genügend große Zahl für weitergehende Analysen zu erhalten, wurde der Personenkreis der Abbrecher über bestimmte Quotenmerkmale „aufgestockt“ (auf 363 Personen).

Zu den „ersatzlosen Abbrechern“ — im folgenden nur noch „Abbrecher“ genannt — rechnen alle Vertragslöser, die auch später im Alter von 20 bis 24 Jahren noch keinen Ausbildungsabschluß aufweisen und sich auch nicht im Prozeß der Berufsausbildung (einschließlich vollzeitschulische Ausbildung, Fach- und Hochschulstudium) befinden.

Aufgrund des Anteils der Abbrecher in der Stichprobe läßt sich die Zahl der (ersatzlosen) Abbrüche in den Jahren von 1983 bis 1987 auf rd. 140 000 Fälle schätzen. Bezogen auf die Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen im selben Fünfjahreszeitraum (ohne Abschlüsse einer Zweitausbildung und ohne Abschlüsse für die Fortsetzung einer Stufenausbildung) beträgt die Abbruchquote 4,5 Prozent (Schwankungsbreite unter Berücksichtigung der Stichprobengröße plus minus 0,5 Prozent).

Die entsprechende Vertragslösungsquote — der Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 1983 bis 1987 — beträgt 15,3 Prozent (berechnet nach: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Bildung und Kultur/Reihe 3, berufliche Bildung). Setzt man die Abbruchquote und die Vertragslösungsquote ins Verhältnis, so ist davon auszugehen, daß 30 Prozent der Vertragslösungen einen endgültigen Abbruch bedeuten. 30 Prozent der Jugendli-

chen, die ihren Ausbildungsvertrag lösen (müssen), sind auch als 20- bis 24jährige, d. h. im Mittel vier bis fünf Jahre später — und damit in der Regel endgültig — ohne Berufsausbildung.

Vergleicht man die Gruppe der Abbrecher mit der Gruppe im selben Alter, die eine Ausbildung abgeschlossen haben bzw. gerade eine Ausbildung durchlaufen (1 835 Personen wurden als Kontrollgruppe befragt), so zeigt sich, daß unter den Abbrechern

- Hauptschulabgänger ohne Abschluß und Sonderschüler mehr als zehnmal so häufig und
- ausländische Jugendliche mehr als doppelt so häufig vertreten sind. Zwischen Männern und Frauen zeigen sich demgegenüber keine signifikanten Unterschiede in der Zusammensetzung beider Gruppen.

Obwohl in der außerbetrieblichen Ausbildung — z. B. im „Benachteiligtenprogramm“ — gezielt Schulabgänger mit ungünstigen schulischen Voraussetzungen und ausländische Jugendliche ausgebildet werden, liegt der entsprechende Anteil von „Außerbetrieblichen“ unter den Abbrechern nicht höher als deren Anteil unter jungen Erwachsenen mit Berufsausbildung. Dies ist ein Beleg für den Erfolg einer zielgruppenorientierten und sozialpädagogisch ausgerichteten Förderkonzeption, die für die außerbetriebliche Berufsausbildung charakteristisch ist. Die betriebliche Ausbildung scheint demgegenüber das erhöhte Abbruchrisiko von Schulabgängern mit weniger guten schulischen Voraussetzungen und ausländischen Jugendlichen nicht auffangen zu können.

Der überwiegende Teil der Abbrecher (53 Prozent) scheiterte bereits in der Probezeit. Unter den Abbrechern im ersten Ausbildungsjahr sind überwiegend Befragte ohne Hauptschulabschluß vertreten.

Etwa jeder siebte (endgültige) Ausbildungsabbrecher hat vorher bereits eine oder mehrere Ausbildungen abgebrochen.

Zum Befragungszeitpunkt ist die Erwerbssituation der jungen Erwachsenen mit abgebrochener Berufsausbildung — wie nicht anders zu erwarten — deutlich unünstiger als die entsprechende Situation der 20- bis unter 25jährigen mit Berufsausbildung: Lediglich 58 Prozent sind berufstätig (gegenüber 79 Prozent in der Vergleichsgruppe), drei Viertel davon arbeiten als Ungelernte bzw. führen Gelegenheitsarbeiten durch. Unter den Abbrechern sind 17 Prozent arbeitslos (in der Vergleichsgruppe drei Prozent). Weitere zwölf Prozent sind Hausfrau/-mann (in der Vergleichsgruppe zwei Prozent).

2. Gründe für den Ausbildungsabbruch

Es spricht einiges dafür, daß Ausbildungsabbrecher schon vor Beginn der Ausbildung stärker dem Anpassungsdruck des Ausbildungsmarktes unterlegen waren, als Jugendliche, die ihre Berufsausbildung abschließen konnten. So war die Bewerbungsphase bei ihnen mit ca. elf Monaten um vier Monate länger als bei Jugendlichen mit Berufsabschluß. Die Konzentration auf wenige Ausbildungsberufe ist bei Abbrechern weitaus stärker als bei der Vergleichsgruppe: Abbrecher sind in der Regel auf Berufe verwiesen, die sich durch kleinbetriebliche Strukturen auszeichnen (bei den Männern Kfz-Mechaniker, Tischler, Maler und Lackierer, Bäcker, Koch, Fleischer und Bauberufe; bei Frauen besonders Friseurin und Verkäuferin).

Das erhöhte Abbruchrisiko in Kleinbetrieben spiegelt sich in dem Ergebnis wider, wonach 54 Prozent der Abbrecher ihre Ausbildung in Betrieben mit maximal neun Beschäftigten begannen, während der Anteil von Auszubildenden in der entsprechenden Betriebsgrößenklasse mit 26 Prozent weniger als halb so groß ist (berechnet nach Arbeitsstättenzählung 1987, Statistisches Bundesamt). 16 Prozent der Ausbildungsabbrecher kommen aus größeren

Betrieben mit 100 und mehr Beschäftigten. Auszubildende sind in dieser Betriebsgrößenklasse mit 36 Prozent vertreten. Obwohl Betriebsgröße und Spezifika der Ausbildungsberufe (auch schulische Vorbildung der Jugendlichen) sich gegenseitig bedingen, spricht vieles dafür, daß kleinbetriebliche Ausbildungsstrukturen insofern das Abbruchrisiko erhöhen, als bei sich anbahnenden Konflikten zwischen Auszubildenden und Lehrpersonal/Betriebsinhaber kaum innerbetriebliche Ausweichmöglichkeiten bestehen. In größeren Betrieben ist es leichter, interpersonellen Konflikten z. B. durch eine „Versetzung“ des Auszubildenden in eine andere Abteilung zu begegnen. Auch ist der Zugang zu einer professionellen Beratung bei drohenden Ausbildungsabbrüchen hier vermutlich eher gegeben als bei Kleinbetrieben. Möglicherweise läßt sich eine größere Zahl von Ausbildungsabbrüchen vermeiden, wenn für Jugendliche speziell in kleineren Betrieben, deren Ausbildung dort nicht fortgesetzt werden kann, außerbetriebliche „Aufgangsmöglichkeiten“ geschaffen werden: Die Forderung, daß bei Lösung betrieblicher Ausbildungsverträge die Ausbildung im Benachteiligtenprogramm fortgesetzt werden kann, ist berechtigt.

Ließe sich im Hinblick auf die Zusammensetzung der Gruppe der Ausbildungsabbrecher (Ausländeranteil, schulische Vorbildung) vermuten, daß diese Gruppe wesentlich häufiger ausbildungsbegleitende Hilfen und Beratungsangebote in Anspruch nehmen kann, als Jugendliche, die ihre Ausbildung beenden, so ist das Gegenteil der Fall: Nur jeder fünfte Ausbildungsabbrecher konnte — nach seinen Angaben — auf eine entsprechende Unterstützung zurückgreifen (gegenüber jedem Dritten in der Vergleichsgruppe). Die unterdurchschnittliche Förderung bezog sich dabei insbesondere auf „Beratung in beruflichen Fragen“ und „Fachtheorie“. Maßnahmen gegen Ausbildungsabbrüche sollten diese Förderungs- und Beratungslücken schließen.

Auf die direkte Frage nach den Gründen des Ausbildungsabbruchs wurden im Durchschnitt zwei bis drei Bedingungen genannt. Vernachlässigt man einmal den Abbruchgrund „die Ausbildung machte keinen Spaß“ (weil diese Antwort als Sammelkategorie eine Vielzahl von Einzelgründen überdeckt), so werden folgende Bedingungen genannt, die als ursächlich für den Abbruch der Ausbildung angesehen werden:

1. Schwierigkeiten mit Ausbildern (30 Prozent)
2. familiäre Probleme, Schwangerschaft, Pflichten im Haushalt etc. (19 Prozent)
3. Beruf war nicht der Wunschberuf (18 Prozent)
4. wollte/mußte Geld verdienen (17 Prozent)
5. gesundheitliche Gründe (17 Prozent)
6. theoretische Ausbildung war zu schwierig (16 Prozent)
7. Schwierigkeiten mit Kollegen (14 Prozent)
8. Probleme in der Berufsschule (14 Prozent)
9. die Ausbildung war körperlich zu anstrengend (zwölf Prozent)
10. die praktische Ausbildung war zu schwierig (zehn Prozent)
11. Betrieb war nicht mein Wunschbetrieb (zehn Prozent)
12. die Ausbildung dauerte zu lange (sieben Prozent)
13. Schwierigkeiten mit Berufsschullehrern (fünf Prozent)
14. der Ausbildungsbetrieb war zu weit entfernt (vier Prozent)
15. der Betrieb machte Konkurs (drei Prozent).

Schwierigkeiten mit Ausbildern werden besonders häufig von Abbrechern in Kleinbetrieben genannt, bei allen übrigen Nennungen zeigen sich keine signifikanten Unterschiede nach der Betriebsgröße. Dies bestärkt die These, wonach interpersonelle Konflikte in Kleinbetrieben eher zum Abbruch führen als in größeren Betrieben, weil Ausweichmöglichkeiten fehlen.

Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Abbruchgründen zeigen sich — wie nicht anders zu erwarten — hinsichtlich der familiä-

ren Bedingungen: Jede dritte Abbrecherin zog sich wegen familiärer Probleme von der Ausbildung zurück. Allein 14 Prozent der Frauen brachen ihre Ausbildung aufgrund einer Schwangerschaft ab. Das Gewicht familiär bedingter Abbruchgründe wird auch gegenüber der Vergleichsgruppe von jungen Erwachsenen mit Berufsausbildung deutlich: Abbrecherinnen (und Abbrecher) leben häufiger ohne Partner aber mit Kindern (fünf Prozent gegenüber ein Prozent) oder haben mit Partner Kinder zu versorgen (19 Prozent gegenüber fünf Prozent). Mit Blick auf die nicht seltenen Ausbildungsabbrüche aufgrund von Schwangerschaften und anderen familiären Bedingungen ist über ein Unterstützungssystem nachzudenken, daß — neben einer gesicherten Unterbringung von Kleinkindern in Kindertagesstätten — über finanzielle und soziale Hilfen dazu beiträgt, die doppelte Belastung insbesondere junger Familien durch eine parallele Ausbildung und Kindererziehung zu regeln.

Wenn 16 Prozent der Abbrecher (männliche Abbrecher viermal häufiger als Abbrecherinnen!) Theorieschwierigkeiten als Grund für die Aufgabe der Ausbildung nennen, so unterstreicht dieses Ergebnis — ebenso wie die unterdurchschnittliche Versorgung von Abbrechern mit ausbildungsbegleitenden Förderungsangeboten — einerseits die Notwendigkeit von Unterstützungsmaßnahmen während der Ausbildungszeit. Gefragt sind zielgruppengerechte Vermittlungsformen von Fachtheorie.

Da Schwierigkeiten in der Fachtheorie gegenüber anderen Abbruchgründen erst den sechsten Rangplatz einnehmen, muß dieses Ergebnis andererseits zur Relativierung von Überlegungen herangezogen werden, die in der Einführung theoriegeminderter Ausbildungsgänge für Benachteiligte einen wirkungsvollen Weg zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen sehen. Weitaus mehr Effekt haben Maßnahmen, die an den häufiger genannten Abbruchgründen ansetzen: Die (Klein-)Betriebe

benötigen Beratungshilfen, um Konflikte zwischen Jugendlichen und Ausbildern zu lösen, bevor es zum Abbruch kommt. Notwendig ist — besonders bei weiblichen Auszubildenden — die Unterstützung bei Schwierigkeiten im familiären Umfeld. Auch ein breiteres Ausbildungsplatzangebot und eine bessere Berufsinformation/Beratung über Ausbildungsinhalte und Ausbildungsumstände können bestimmte Abbruchgründe (Beruf nicht Wunschberuf, gesundheitliche Gründe) entschärfen.

Ernst zu nehmen ist auch der an vierter Stelle genannte Abbruchgrund, wonach 17 Prozent die Ausbildung aufgaben, weil die Ausbildungsvergütung keine ausreichende materielle Versorgung (auch Kinder, Familie) zuläßt. Die Fortsetzung der Ausbildung muß für diesen Personenkreis materiell attraktiver sein, als z. B. Gelegenheitsjobs oder Sozialhilfe.

Daß eine Senkung des Anspruchsniveaus in der Fachtheorie wenig Effekt hätte, zeigt sich auch daran, daß Probleme in der praktischen Ausbildung fast gleich häufig als Abbruchgrund genannt werden (16 Prozent : zehn Prozent). Bei Abbrecherinnen rangieren Schwierigkeiten in der Fachpraxis sogar vor Schwierigkeiten in der Fachtheorie.

3. Bereitschaft von Abbrechern zur Nachqualifizierung

Ging es bisher um die Frage, wie sich Abbrüche vermeiden lassen, so soll jetzt der Frage nachgegangen werden, welche Möglichkeiten für (endgültige?) Ausbildungsabbrüche bestehen, doch noch einen Berufsabschluß zu erwerben. Wie müßte Berufsausbildung gestaltet werden, um einer evtl. vorhandenen Nachqualifizierungsbereitschaft von Abbrechern entgegenzukommen?

Zunächst einmal bestätigen die Untersuchungsergebnisse die vorgenommene Abgrenzung des Ab-

bruchs als „ersatzlos“ bzw. „endgültig“. Nur in ganz wenigen Fällen — bei jüngeren Abbrechern — ist ein nochmaliger Ausbildungsbeginn eingeplant. 40 Prozent der Abbrecher sind — auch unter noch so optimalen Ausbildungsbedingungen — nicht bereit, sich mit dem Gedanken einer Berufsausbildung überhaupt anzufreunden. Sie antworten auf eine entsprechende Frage definitiv mit „Nein“.

Welche Bedingungen zur Aufnahme einer Berufsausbildung nennen die übrigen 60 Prozent der Abbrecher?

Von denjenigen, die noch über eine Berufsausbildung nachdenken (= 100 Prozent), orientieren sich rund 80 Prozent an der Ausbildungsform, die sie bereits kennengelernt haben (Vollzeitausbildung). Die übrigen 20 Prozent wären nur dann zu einer Ausbildung bereit, wenn sie weiter in ihrem Beruf arbeiten und sich über begleitende Lehrgänge auf die Abschlußprüfung vorbereiten könnten (Externenprüfung).

Nachfolgend sind für die Gesamtgruppe der „Ausbildungsbereiten“ die Bedingungen zusammengestellt, die aus ihrer Sicht für den erneuten Beginn einer beruflichen Bildung unbedingt erforderlich oder zumindest wichtig sind:

1. Persönliches Interesse am Ausbildungsberuf (93 Prozent)
2. Übernahme nach der Ausbildung in ein entsprechendes Arbeitsverhältnis (78 Prozent)
3. Unterstützung in Fachtheorie (65 Prozent)
4. Anrechnung der Ausbildungszeit auf die Arbeitszeit (59 Prozent)
5. Ausbildungsvergütung mindestens auf dem bisherigen Einkommensniveau (59 Prozent)
6. Nähe des Ausbildungsortes (58 Prozent)
7. Genügend Zeit für die Versorgung von Kindern, Haushalt (52 Prozent)
8. Unterstützung in Mathematik/Rechnen (44 Prozent)
9. Unterbringung der Kinder muß gesichert sein (26 Prozent)
10. Ausbildung im jetzigen Betrieb (22 Prozent).

Der Wunsch, die Ausbildung zeitlich auf die Arbeit anrechnen zu können und das Interesse, mindestens soviel Geld wie bisher vergütet zu bekommen und im jetzigen Betrieb bleiben zu können, zeigen, daß die Bereitschaft zur Nachqualifizierung an Bedingungen geknüpft wird, die auf eine Ausbildungsform zielen, die nicht die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses voraussetzt. Hier ist — ebenso wie bei den Interessenten an einer Externprüfung — über Qualifizierungsformen und Bedingungen nachzudenken, die über eine Kombination von Arbeit und Berufsausbildung zu einem anerkannten Abschluß führen.

44 Prozent der Abbrecher, die möglicherweise doch noch für eine Ausbildung zu gewinnen wären, würden diese in einem Beruf beginnen, in dem sie bereits über Berufserfahrung verfügen. Angesichts der geringen Erwerbsquote bei Abbrechern (zum Befragungszeitpunkt 58 Prozent) ist dieses Ergebnis beachtenswert: Dies gilt sowohl für eine berufliche Qualifizierung über die Externprüfung (Voraussetzung ist in der Regel eine einschlägige Berufstätigkeit über einen Zeitraum von sechs Jahren, wobei die abgebrochene Ausbildung oder andere Qualifikationsnachweise zu einer Reduzierung der zeitlichen Voraussetzung führen kann) als auch für die Entwicklung von Qualifizierungsmodellen, die Arbeit und Berufsausbildung verbinden.¹⁾

Anmerkung

¹⁾ siehe dazu: Kloas, P.-W.; Puhlmann, A.: Arbeit qualifiziert — aber nicht jede. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 132, Berlin 1991.

Lehrvertragslösungen in der DDR

Heinrich Althoff

Ausmaß und Akribie, mit der die amtliche Statistik sich unterschiedlicher Bereiche annimmt, verweisen in der Regel auf deren gesellschaftliche Bedeutung. Bisweilen gilt das Gegenteil: Erst der Mangel an statistischem Material oder der fehlende Zugang zu vorhandenem unterstreichen das besondere Gewicht eines Bereichs. — Für große Gebiete der Berufsbildung in der DDR, vor allem für die Lehrvertragslösungen, galt beides: eine differenzierte Erfassung und Aufbereitung von Daten, deren Resultate jedoch unveröffentlicht blieben, allenfalls von Experten diskutiert wurden.

Das scheint ein wenig plausibles Verfahren, Daten detailliert aufzubereiten, sie aber nicht zu veröffentlichen. Es läßt sich nachvollziehen, wenn unterstellt wird, daß auch in der DDR die Vertragslösung als ein grober, aber unverzichtbarer Indikator von Problemen in der Berufsbildung geschätzt wurde.¹⁾

Andererseits war eine öffentliche Diskussion über Mängel in der Berufsausbildung zu vermeiden, verweisen doch Vertragslösungen, und mehr noch der endgültige Ausbildungsabbruch, in einem System, das jedem Jugendlichen die verfassungsmäßige Pflicht auferlegt, einen Beruf zu erlernen,²⁾ zwangsläufig auch auf dessen Unzulänglichkeiten.

Daher ist es weniger erstaunlich, wenn Angaben zur Entwicklung der Vertragslösungen seit Jahrzehnten in keinem statistischen Jahrbuch mehr veröffentlicht wurden³⁾ und in keiner Publikation zu finden waren. Dennoch gibt es über sie ein umfassendes Datenmaterial, das in seiner Detailliertheit und Aussagekraft dem der Berufsbildungsstatistik der Bundesrepublik mehr als ebenbürtig ist. Dies und die Entwicklung der Vertragslösung in der DDR sowie deren Strukturmerkmale sollen im folgenden dargestellt werden. — Weil die auffallende Qualität der Berufsbildungsstatistik der DDR nicht zuletzt auf einer vom hiesigen Erfassungssystem abweichenden Form beruhte, ist auch darauf kurz einzugehen.

Die Berufsbildungsstatistik der DDR

Die Berufsbildungsstatistik der alten und künftig auch der neuen Bundesländer basiert auf Geschäftsstatistiken der Kammern. Dort werden von den Statistischen Landesämtern die Daten in Tabellen, das heißt in Form fixer Merkmalskombinationen abgerufen.

Die Berufsbildungsstatistik der DDR schlug einen anderen, vom Ansatz her erfolgversprechenden Weg ein: Die Ausbildungsbetriebe füllten für jeden Lehrvertrag eine „Bestätigungskarte“ aus. Sie enthielt Angaben über Betrieb und Berufsausbildung des Jugendlichen.⁴⁾ Die Karten wurden an den Rat des Kreises, Abteilung Berufsbildung und Berufsberatung, weitergereicht und von dort an die Kreisstellen der staatlichen Zentralverwaltung für Statistik. Änderungen, wie Vertragslösungen, Verlängerungen der Lehrzeit oder bestandene Prüfungen, wurden gleichfalls dem Rat des Kreises mitgeteilt, dort auf der Bestätigungskarte nachgetragen und der Kreisstelle für Statistik gemeldet.⁵⁾

Solche Individualstatistiken, wie es sie auch unter den amtlichen Statistiken der Bundesrepublik gibt (z. B. Mikrozensus), gestatten die beliebige Kombinierbarkeit aller Merkmale. Daraus resultiert eine erheblich höhere Aussagekraft, als sie bei der tabellarischen Erfassung von Daten zu erzielen ist (Berufsbildungsstatistik). — Die folgenden Auswertungen zur Vertragslösung in der DDR beruhen auf jährlichen Aufbereitungen der Staatlichen Zentralverwaltung für Statistik.

Voraussetzungen der Vertragslösung

Aus der verfassungsmäßig verankerten Pflicht zum Erlernen eines Berufes resultierten recht strenge Voraussetzungen für die Vertragslösung und mehr noch für den endgültigen Ausbildungsabbruch. Vor einer Lösung war dem Jugendlichen vom Betrieb ein Änderungsvertrag anzubieten. Der betraf beispielsweise die Verlängerung der Ausbildungszeit wegen nicht bestandener Abschlußprüfung oder längerer Krankheit und ermöglich-