

Gratifikationskrisen und Tendenzen zur vorzeitigen Vertragslösung – Zusammenhänge und Handlungsfelder

► Die absolute Zahl vorzeitiger Vertragslösungen sowie die relative Lösungsquote haben sich seit vielen Jahren auf einem gleichbleibend hohen Niveau eingependelt. Trotz vielfältiger Anstrengungen ist es bislang nicht gelungen, diese Zahlen nachhaltig zu senken, der aktuelle Berufsbildungsbericht weist sogar eine deutliche Zunahme aus. Dies deutet darauf hin, dass die bisherigen Studien zu den Ursachen sowie die hieraus abgeleiteten Maßnahmen noch nicht ausreichend waren, um die komplexen Zusammenhänge zu ergründen und diesen wirksam entgegenzutreten. Vor diesem Hintergrund greift der Beitrag auf ein Modell aus der Medizinsoziologie zurück, welches auf den Kontext der Berufsausbildung übertragen wird und neue Einblicke und Schlussfolgerungen ermöglichen soll.

Vorzeitige Vertragslösungen – absolute und relative Dimensionen

Der Berufsbildungsbericht 2013 weist knapp 150.000 vorzeitige Vertragslösungen aus, was einer Lösungsquote von 24,4 Prozent entspricht. Diese Zahlen stellen die Funktionstüchtigkeit des dualen Systems zumindest partiell infrage, denn es ist zu vermuten, dass sich ein Teil der betroffenen Betriebe in der Folge komplett aus der betrieblichen Ausbildung zurückzieht (vgl. BEUTNER 2001; TROLTSCH/MOHR/GERHARDS 2013), ebenso stellt ein Teil der Jugendlichen nach diesem Ereignis weitere Bildungsbemühungen ein (vgl. BOHLINGER 2002 a; BEICHT/WALDEN 2013). In den vergangenen Jahren gab es daher immer wieder Initiativen, die darauf abzielten, die Zahl der vorzeitigen Vertragslösungen zu reduzieren. Ein nachhaltiger und überregionaler Effekt blieb jedoch bislang aus, wie die aktuellen Zahlen der Berufsbildungsstatistik belegen. Vor diesem Hintergrund erscheint es angezeigt, die Ursachenanalyse fortzusetzen und hierbei auch neue Wege zu beschreiten.

Abbruchneigung als Konstrukt¹

Im Rahmen einer empirischen Studie an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Ravensburg (vgl. Tab. S. 44) wurde der Frage nachgegangen, wie Auszubildende ihre eigene Ausbildungssituation bewerten und es wurde nach Hinweisen auf drohende Vertragslösungen gesucht. Darüber hinaus wurde im Hinblick auf mögliche Präventionsangebote erhoben, welche Ansprechpartner die Jugendlichen in Betracht ziehen würden, wenn sie über eine vorzeitige Vertragslösung nachdenken würden.

Aus anderen Untersuchungen (vgl. DEUER 2012 und die dort angeführten Studien) ist bekannt, dass eine vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses in der Regel den Schlusspunkt einer sich allmählich verstärkenden Pro-

¹ Abbruchneigung beschreibt in diesem Fall eine individuelle Lösungstendenz im Kontext des gegebenen Ausbildungsverhältnisses und ist nicht mit einem generellen Abbruch der Ausbildungsbemühungen gleichzusetzen.



ERNST DEUER

Prof. Dr., Professur für Mitarbeiterführung und Personalmanagement an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Ravensburg

Tabelle Design der Studie

Gegenstand	Erfassung der wahrgenommenen Ausbildungssituation, Identifizierung von individuellen Gratifikationskrisen sowie der Ausprägung einer Tendenz zur Vertragslösung
Ziele	Hinweise auf Zusammenhänge zwischen den genannten Gegenstandsbereichen sowie Ableitung von präventiven Handlungsempfehlungen
Datengrundlage	Selbstbeurteilungen der Auszubildenden durch eine Fragebogenerhebung an kaufmännischen beruflichen Schulen
Zielgruppe	Auszubildende im Einzelhandel (mit traditionell hoher Lösungsquote, d. h. größer als 20 %) mit dem Berufsziel Verkäufer/-in bzw. Kaufmann/-frau im Einzelhandel Auszubildende in der Industrie mit dem Berufsziel Industriekaufmann/-frau (mit traditionell niedriger Lösungsquote, d. h. unter 10 %)
Datenerhebung	An verschiedenen beruflichen Schulen in Baden-Württemberg wurden im Schuljahr 2012/13 insgesamt 664 Auszubildende (davon 412 im Einzelhandel und 252 in der Industrie) des ersten Ausbildungsjahrs befragt; das Durchschnittsalter betrug 19,25 Jahre und der Anteil der weiblichen Auszubildenden betrug in beiden Branchen rund zwei Drittel.

blemkonstellation markiert. Vor diesem Hintergrund wurde der Versuch unternommen, eine individuelle Tendenz wahrzunehmen, die auf das Risiko einer vorzeitigen Vertragslösung hindeutet. Dieses Konstrukt einer Abbruchneigung (vgl. DEUER 2012; DEUER/ERTELT 2001) wurde anhand der Angaben zur hypothetischen Wiederwahl, zur Zufriedenheit und bezüglich einer konkreten Wechselabsicht (jeweils bezogen auf Ausbildungsbetrieb und Ausbildungsberuf) modelliert und es konnte somit das Ausmaß einer individuellen Abbruchneigung ermittelt werden.²

Je nachdem, wie viele Fragen im Sinne einer Abbruchneigung beantwortet wurden, konnten drei Gruppen differenziert werden.³ Hierbei zeigte sich, dass mehr als ein Viertel der Auszubildenden – mehr oder weniger stark – zu einem Ausbildungsabbruch tendiert. Unabhängig von der Branche und dem Geschlecht zeigte jeweils eine Mehrheit der Jugendlichen keinerlei Hinweise auf eine Abbruchneigung. Allerdings zeigte sich bei den Auszubildenden im Handel, dass 18,2 Prozent leichte und 14,8 Prozent stärkere Tendenzen zu einem Ausbildungsabbruch erkennen ließen. Bei den Auszubildenden aus der Industrie tendierten dagegen lediglich 15,2 Prozent schwach und nur 4,2 Prozent stärker zu einer vorzeitigen Vertragslösung. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede fielen dagegen sehr gering aus.

2 Hierbei handelt es sich um einen additiven Index, zusammengesetzt aus den sechs Items, der Werte zwischen 0 und 6 annehmen konnte.

3 Von einer „leichten Abbruchneigung“ ist die Rede, sofern eine bis zwei Fragen in diesem Sinne beantwortet wurden, von einer „stärkeren Abbruchneigung“, sofern mindestens drei Fragen in diesem Sinne beantwortet wurden, „keine Abbruchneigung“ liegt vor, wenn gar keine Frage in diesem Sinne beantwortet wurde.

Gratifikationskrisen im Rahmen der Berufsausbildung

Das Konzept der Gratifikationskrisen nach SIEGRIST (1996) thematisiert Unausgewogenheiten hinsichtlich erbrachter Verausgabungen/Leistungen (Efforts) und erfahrener Belohnungen (Rewards) aus der Perspektive der Betroffenen. Darüber hinaus werden auch subjektive psychologische Merkmale wie individuelle Bewältigungs- und Bewertungsmuster im Sinne eines Overcommitment berücksichtigt, welches eine übersteigerte berufliche Verausgabungsneigung beschreibt. In zahlreichen Studien konnte nachgewiesen werden, dass zwischen der Ausprägung von Gratifikationskrisen einerseits und dem Auftreten von Herzkrankheiten, Burn-out-Symptomen u. v. m. relevante und messbare Zusammenhänge existieren. Darüber hinaus ermöglicht das Modell die „Identifizierung besonders gefährdeter Personengruppen und die gezielte und differenzierte Anwendung von Interventionsmaßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung bei diesen Gruppen“ (vgl. PETER 2002, S. 397).

Auszubildende oder gar explizit vorzeitige Vertragslösungen standen bislang noch nicht im Fokus empirischer Studien, die sich mit Gratifikationskrisen beschäftigten. Die vorliegende Studie versucht diese Lücke zu schließen und beleuchtet die beiden Phänomene erstmals im Zusammenhang. Hierfür wurde eine Kurzversion des Fragebogeninventars zur Ermittlung von Gratifikationskrisen auf die Situation von Auszubildenden angepasst. Anhand einer vierstufigen Skala sollten die Jugendlichen angeben, inwieweit sie bestimmten Aussagen zustimmen.⁴

Die Aussagen zur Dimension „Verausgabung/Leistung“ (vgl. Abb. 1) zeigen, dass ein nennenswerter Anteil der Jugendlichen einen gewissen Druck verspürt. Die Auszubildenden im Handel bestätigen hierbei besonders häufig, dass sie Zeitdruck empfinden (65 % vs. 37 % der angehenden Industriekaufleute) und sie klagen häufiger darüber, dass sie bei der Arbeit unterbrochen und gestört werden (43 % vs. 22 %). Dagegen berichten sie seltener, dass die Arbeit seit Ausbildungsbeginn immer mehr geworden sei (53 % vs. 62 %). Die geschlechtsspezifischen Unterschiede fallen dagegen sehr gering aus.

Bezüglich der erfahrenen Belohnungen (vgl. Abb. 2) zeigte sich, dass die vier positiv formulierten Items mehrheitlich Zustimmung erfahren, wobei die angehenden Industriekaufleute durchgängig bessere Bewertungen abgaben. Die größte Diskrepanz (mehr als zwölf Prozentpunkte) zeigte sich bei der Frage, ob die Jugendlichen vom „Ausbilder oder einer entsprechend wichtigen Person“ die verdiente Anerkennung erfahren. Bei der Frage, ob die Ausbildungsvergütung angemessen sei, zeigte sich bei beiden Gruppen die niedrigste Zustimmung.

4 Die Antwortkategorien lauteten: „stimme gar nicht zu“, „stimme nicht zu“, „stimme zu“ und „stimme voll zu“.

Die drei negativ formulierten Items werden jeweils nur von einer kleinen Minderheit (d. h. maximal von rund einem Sechstel der Auszubildenden) bestätigt. Hierbei zeigte sich auch, dass die Auszubildenden im Einzelhandel die späteren Aufstiegsmöglichkeiten etwas schlechter bewerten und sie erfahren oder erwarten häufiger eine Verschlechterung ihrer Arbeitssituation; dagegen sehen die angehenden Industriekaufleute ihre Übernahme häufiger als gefährdet an. Eine geschlechtsspezifische Differenzierung zeigte auch in diesem Bereich kaum nennenswerte Unterschiede, allerdings fällt das Urteil bezüglich der Ausbildungsvergütung bei den männlichen Auszubildenden etwas schlechter aus (65 % vs. 59 %).

Abbildung 1 **Bewertung der Dimension „Verausgabung/Leistung“** („stimme (voll) zu“)

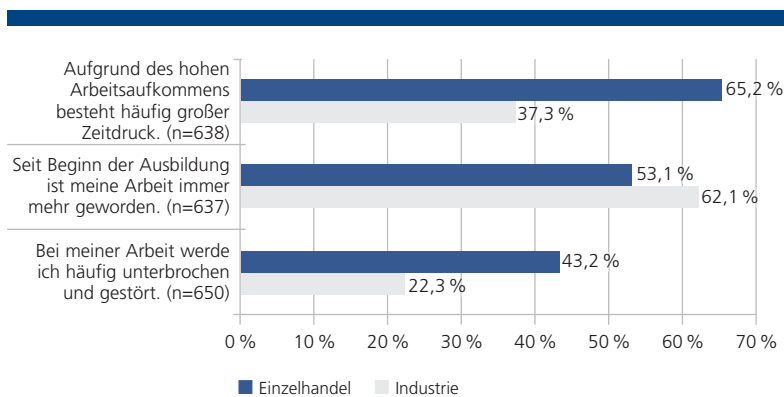
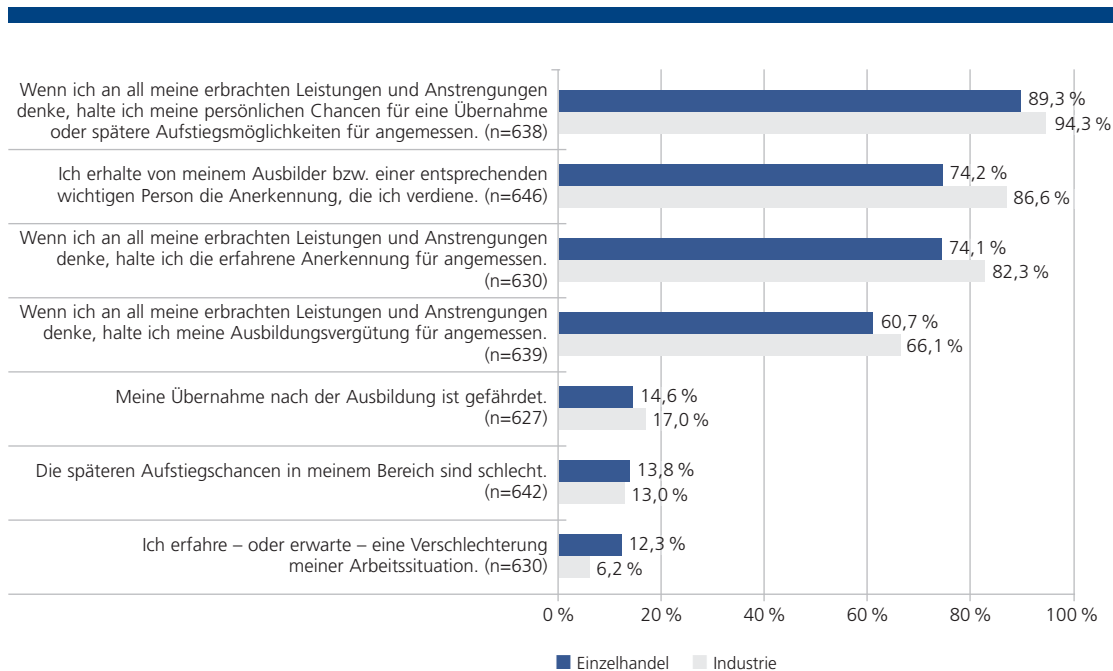
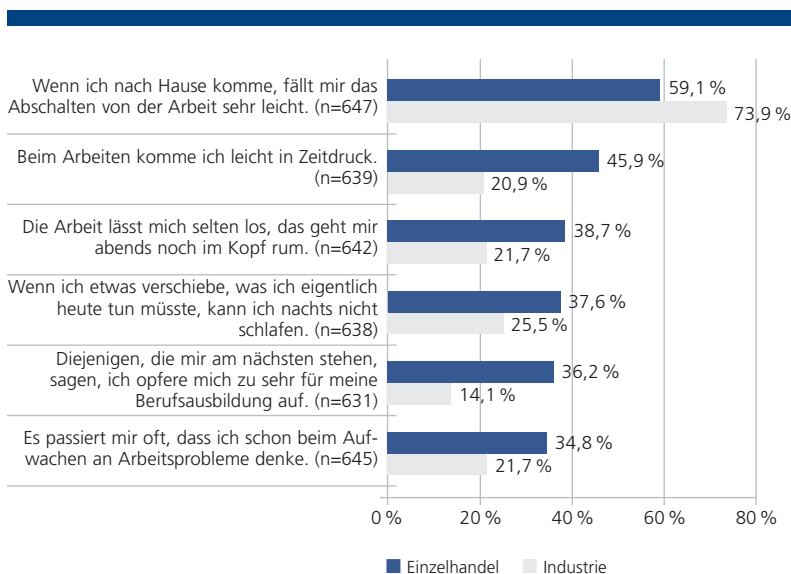


Abbildung 2 **Bewertung der Dimension „Belohnung“** („stimme (voll) zu“)



Bei der individuellen Verausgabungsneigung („Overcommitment“; vgl. Abb. 3) zeigte sich bei allen Items, dass eine deutliche Mehrheit (zwei Drittel bis zu drei Viertel) die Einzelaspekte positiv bewertet. Nach Berufsgruppen differenziert zeigt sich jedoch auch hier, dass die Auszubildenden im Handel deutlich häufiger zu einem kritischen Urteil kommen. Den angehenden Industriekaufleuten fällt es leichter, von der Arbeit „abzuschalten“, wenn sie nach Hause kommen (74 % vs. 59 % der Auszubildenden im Handel). Die Auszubildenden im Handel klagen dagegen häufiger über Zeitdruck (plus 25 Prozentpunkte im Vergleich zu den angehenden Industriekaufleuten) sowie über Schlafstörungen (plus zwölf Prozentpunkte) und aus ihrem Umfeld erhalten sie deutlich häufiger die Rückmeldung, sie würden sich zu sehr für die Ausbildung opfern (plus 22 Prozentpunkte).

Abbildung 3 **Bewertung der Dimension „Overcommitment“** („stimme (voll) zu“)



Eine geschlechtsspezifische Differenzierung zeigte bei allen Items, dass die Bewertung der weiblichen Auszubildenden schlechter ausfällt. Dies betrifft insbesondere die Frage, ob und wie es den Jugendlichen gelingt, in der Freizeit „abzuschalten“. Den weiblichen Jugendlichen fällt dies schwerer (plus neun Prozentpunkte) und entsprechend häufiger klagen sie über Schlafstörungen, darüber, dass die Arbeit sie nicht loslasse (jeweils plus zwölf Prozentpunkte) und dass sie bereits beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denken (plus fünf Prozentpunkte).

Aus den Aussagen zu den Dimensionen „Verausgabung/Leistung“ (Effort) sowie „Belohnung“ (Reward) lässt sich ermitteln, ob im Sinne des Modells eine Gratifikationskrise (Effort-Reward-Imbalance = ERI) vorliegt.⁵ Hierfür werden beide Dimensionen (Effort und Reward) in Relation gesetzt und aufgrund der unterschiedlichen Anzahl an Items um diesen Faktor korrigiert (d. h. in diesem Fall mit 7/3 multipliziert).⁶ Von einer individuellen Gratifikationskrise ist schließlich die Rede, wenn der ERI-Wert größer als 1,0 ausfällt, da hier erfahrene und erwartete berufliche Belohnungen nicht dem Ausmaß geleisteter Verausgabung entsprechen (vgl. PETER 2002, S. 391). In der vorliegenden Studie traf dies für 106 Teilnehmer/-innen (= 20 %) zu; überdurchschnittliche Werte zeigten sich im Handel (22,5 %) sowie bei den männlichen Jugendlichen (23,4 %).

Gratifikationskrisen und Abbruchneigung

Alle Dimensionen der Gratifikationskrisen korrelieren zumindest schwach mit der Ausprägung einer Abbruchneigung. Bei der Dimension „Verausgabung/Leistung“ zeigte sich jedoch die geringste Korrelation (Rangkorrelationskoeffizient nach Spearman $r_s = ,282^{**}$). Dies spricht für eine gewisse Leistungsbereitschaft der Jugendlichen, denn obwohl sie sich im Kontext der Berufsausbildung durchaus gefordert sehen, scheint dies vergleichsweise wenig mit etwaigen Abbruchtendenzen gemein zu haben. Ein ganz anderes Bild zeigt sich dagegen für die Dimension „Belohnung“ ($r_s = -,458^{**}$), deren Ausprägung deutlich mit der Ausprägung einer Abbruchneigung einhergeht, in abgeschwächter Form gilt dies auch für die Dimension „Overcommitment“ ($r_s = ,375^{**}$).

Die Auswertungen zeigen auch, dass zwischen der Ausprägung einer Gratifikationskrise (ERI) und der Ausprägung einer Abbruchneigung ein Zusammenhang besteht ($r_s = ,403^{**}$). Während 79 Prozent der Auszubildenden ohne Gratifikationskrisen (ERI < 1) keine Abbruchneigung erkennen ließen, betrug dieser Anteil bei Jugendlichen mit Gratifikationskrisen (ERI > 1) gerade einmal 44 Prozent (vgl. Abb. 4). Hier lag stattdessen der Anteil der Jugendlichen mit einer stärkeren Abbruchneigung rund fünfmal so hoch (31 % vs. 6 %).

Ansatzpunkte für präventive Maßnahmen

Da Vertragslösungen meist nicht ad hoc erfolgen, besteht grundsätzlich die Chance für Beraterische Interventionen – dies setzt jedoch eine hinreichende Vertrauensbasis zwischen den Akteuren voraus, welche es den Jugendlichen ermöglicht, derartige Überlegungen zu thematisieren und Hilfestellungen anzunehmen (vgl. BOHLINGER 2002 b). Vor diesem Hintergrund ging es auch um die Frage, mit welchen Ansprechpartnern die Jugendlichen über einen potenziellen Ausbildungsabbruch sprechen würden.⁷

Es zeigte sich, dass die Ausbilder/-innen eine exponierte Rolle einnehmen, knapp die Hälfte aller Auszubildenden würde sich bei solchen Überlegungen an diese Gruppe wenden. Bei männlichen Auszubildenden und generell in der Industrie ist diese Präferenz für die Ausbilder stärker ausgeprägt als bei weiblichen Auszubildenden bzw. generell im Handel. 29,7 Prozent der Auszubildenden nennen dagegen die Berufsschullehrer/-innen, 16,9 Prozent die Berufsberater/-innen der Arbeitsagenturen und acht Prozent verweisen auf die Ausbildungsberatung der Kammern.

Eine differenzierte Auswertung (vgl. Abb. 5) zeigt jedoch auch, dass mit steigendem Präventionsbedarf die Ausbilder/-innen aus Sicht der Auszubildenden immer seltener als bevorzugte Kontaktpersonen erscheinen (55,4 % vs. 30 % vs. 12,5 %); sie fallen damit hinter die Berufsschullehrer/-innen zurück. Dies zeigte sich bereits in vorangegangenen Studien (vgl. DEUER 2012; DEUER/ERTELT 2001). Neu ist jedoch die deutliche Bedeutungszunahme der Berufsberatung der Arbeitsagenturen, insbesondere bei den stärker abbruchgefährdeten Jugendlichen. Auch eine Differenzierung im Sinne der Gratifikationskrisen ergab ein ganz ähnliches Bild. Ausbilder/-innen dominieren bei den Jugendlichen ohne Anzeichen einer Gratifikationskrise (ERI < 1) mit 50 Prozent – bei den anderen Jugendlichen (ERI > 1) halbiert sich dieser Wert. Stattdessen gewinnen Berufs- und Ausbildungsberater/-innen moderat an Bedeutung, während der Anteil für die Berufsschullehrer/-innen von einem Viertel auf mehr als vierzig Prozent ansteigt.

5 Die auf diese Weise ermittelten Gratifikationskrisen stehen für die extrinsische, d. h. die Arbeitssituation betreffende Komponente. Die Dimension „Overcommitment“ markiert dagegen die intrinsische Komponente, welche die Gratifikationskrisen entsprechend verstärken kann.

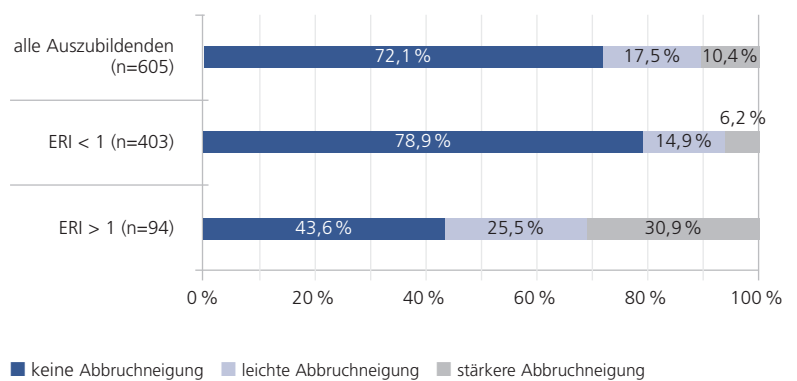
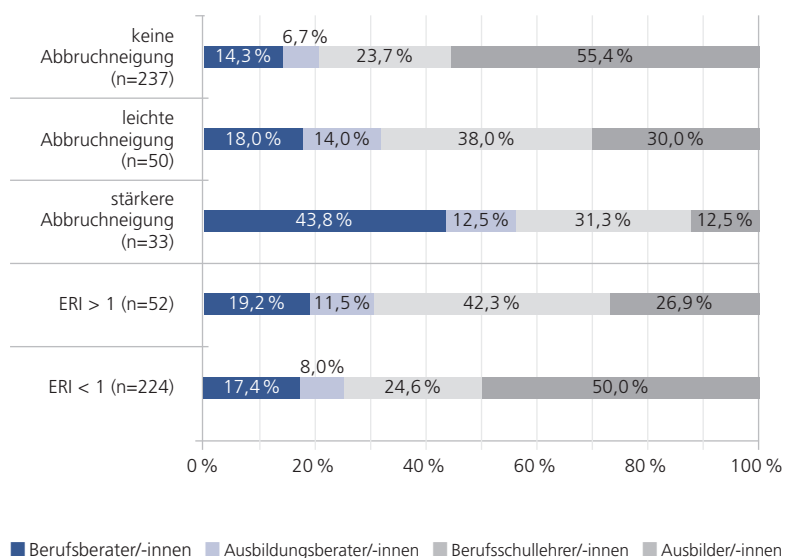
6 Hierfür wurden für beide Dimensionen je Item Werte zwischen eins („stimme gar nicht zu“) und vier („stimme voll zu“) addiert, wobei die Werte für negativ formulierte Items entsprechend umcodiert wurden.

7 Die Anzahl der auswertbaren Fragebögen sank bei dieser Frage leider sehr deutlich, da sehr viele Teilnehmer/-innen mehrere Antworten ankreuzten, was in dieser Form nicht vorgesehen und somit auch nicht auswertbar war.

Dies deutet auf einen Handlungsbedarf in der betrieblichen Sphäre hin, da gerade die abbruchgefährdeten Jugendlichen ihr Verhältnis zum/zur Ausbilder/-in als belastet ansehen und in ihm nicht mehr die erste Ansprechperson erkennen. Im Sinne einer intervenierenden Prävention ist daher das konkrete Handlungspotenzial der Ausbilder/-innen eher begrenzt. Gleichwohl liegt es aber gerade in ihrer Hand, Maßnahmen zu ergreifen und darauf hinzuwirken, dass eine Abbruchneigung möglichst gar nicht entsteht. Hierbei geht es vor allem darum, dem Bedürfnis nach Anerkennung und Wertschätzung gerecht zu werden.

Demgegenüber werden Berufsschullehrer/-innen und Berufsberater/-innen bei Problemen in der Ausbildung von den stärker abbruchgefährdeten Jugendlichen angesprochen. Berufsschullehrer/-innen und Berufsberater/-innen scheinen einerseits über eine ausreichende Distanz zur konkreten Problem- und Konfliktkonstellation zu verfügen, andererseits zeichnen sie sich wohl durch eine hinreichende Nähe bzw. Erreichbarkeit aus. Dies legt die Schlussfolgerung nahe, dass gerade für Auszubildende, die in ihren Betrieben ungünstige Ausbildungsbedingungen vorfinden, die Berufsschule und die Berufsberatung eine besondere Bedeutung gewinnen.

Besonders auffallend ist hierbei der Bedeutungsgewinn der Berufsberatung: Jede/-r siebte Jugendliche ohne erkennbare Abbruchneigung (14,3 %) würde sich in diesen Fällen an die Berufsberatung wenden, dagegen würden dies mehr als zwei Fünftel (43,8 %) der stärker abbruchgefährdeten Jugendlichen tun. Vor diesem Hintergrund erscheinen Beratungsangebote am Standort Berufsschule sowie nachsorgende Angebote der Berufsberatung (bspw. in Form der Berufseinstiegsbegleitung) von erheblicher Relevanz. ■

Abbildung 4 **Abbruchneigung und Gratifikationskrisen**Abbildung 5 **Bevorzugte Ansprechpartner, differenziert nach individueller Ausprägung einer Gratifikationskrise bzw. einer Abbruchneigung**

Literatur

BEICHT, U.; WALDEN, G.: *Duale Berufsausbildung ohne Abschluss – Ursachen und weiterer bildungsbiografischer Verlauf. Analyse auf Basis der BIBB-Übergangsstudie 2011.* In: *BIBB Report, 21/2013* – URL: www.bibb.de/de/64317.htm (Stand: 12.08.2013)

BEUTNER, M.: *Ausbildungsbereitschaft in Klein- und Mittelunternehmen. Eine wirtschaftspädagogische Studie zur Ermittlung der Determinanten der Ausbildungsbereitschaft.* Köln 2001

BOHLINGER, S.: *Vorzeitige Ausbildungsvertragslösungen.* In: *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik* 98 (2002 a) 3, S. 405–420

BOHLINGER, S.: *Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen durch die Ausbildungsstellencoaches im Projekt „Ziellauf“.* In: BOHLINGER, S.; JENEWEIN, K. (Hrsg.): *Ausbildungsabbrecher – Verlierer der Wissensgesellschaft?* Bielefeld 2002 b, S. 61–72

DEUER, E.: *Früherkennung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen.* In: BAUMELER, C.; ERTELT, B. J.; FREY, A. (Hrsg.): *Diagnose und Prävention von Abbrüchen in der Berufsbildung.* Landau 2012, S. 61–73

DEUER, E.; ERTELT, B.-J.: *Früherkennung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen.* In: *Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit 2001*, S. 1415–1432

PETER, R.: *Berufliche Gratifikationskrisen und Gesundheit.* In: *Psychotherapeut* (2002) 6, S. 386–398

SIEGRIST, J.: *Soziale Krisen und Gesundheit: eine Theorie der Gesundheitsförderung am Beispiel von Herz-Kreislauf-Risiken im Erwerbsleben.* Göttingen 2006

TROLTSCH, K.; MOHR, S.; GERHARDS, CH.: *Unbesetzte Ausbildungsstellen und vorzeitig gelöste Verträge: Beeinträchtigen sie die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben?* In: *BWP* 42 (2013) 4, S. 20–24 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/7104

(Stand: 12.08.2013)