

REDEN IST GOLD

Warum so viele Ausbildungsverträge zwischen Jugendlichen und Betrieben vorzeitig gelöst werden – und was man dagegen tun kann.

Kernaussagen einer Studie des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI) an der Georg-August-Universität gefördert von der Vodafone Stiftung Deutschland



INHALT

1. Die Zahlen und das Problem: Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung
2. Experteneinblick: Was verursacht Vertragslösungen?
3. Expertenausblick: Wie kann man Vertragslösungen vorbeugen?

1. Die Zahlen und das Problem: Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung

Fast ein Viertel aller beruflichen Ausbildungsverträge wird jedes Jahr vorzeitig gelöst. Zugleich können bereits heute aufgrund einer abnehmenden und sich wandelnden Nachfrage im dualen Berufsausbildungssystem viele Ausbildungsplätze nicht mehr besetzt werden und für die Zukunft wird ein noch weiter steigender Fachkräftemangel in der Wirtschaft prognostiziert.

1 Aus Gründen der Lesbarkeit wird die grammatikalisch maskuline Form verallgemeinernd verwendet. Mit dieser Bezeichnungsform werden weibliche und männliche Personen selbstverständlich gleichberechtigt angesprochen.

2 Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016) *Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.

Eine vorzeitige Vertragslösung ist in den meisten Fällen für den Einzelnen¹ eine konfliktreiche Phase, die ein Empfinden des Scheiterns vermittelt. So geht bei jungen Menschen wertvolle Motivation, Lebenszeit und Ausbildungspotenzial verloren und ein erfolgreicher Ausbildungsabschluss wird unsicherer. Darüber hinaus setzen sich bei der Problematik der Vertragslösung soziale Ungleichheiten, die Bildungschancen und Bildungsverläufe in Deutschland generell auszeichnen, weiter fort. Der aktuelle Bildungsbericht belegt wieder deutlich, dass Bildungschancen und Bildungserfolge von Kindern und Jugendlichen in Deutschland ganz wesentlich vom Bildungsstand und der Erwerbssituation der Eltern abhängen.² Demensprechend differiert auch die Vertragslösungsquote in der beruflichen Ausbildung stark nach Schulabschlüssen und sozialer Herkunft: Auszubildende aus bildungsfernen Elternhäusern brechen fast dreimal so häufig ihre duale Ausbildung ab wie Kinder aus Akademikerhaushalten. Jugendliche mit Hauptschulabschluss haben eine mehr als doppelt so hohe Lösungsquote wie Studienberechtigte. Ähnlich hoch ist die Vertragslösungsquote von Jugendlichen mit Migrationshintergrund (Abb. 1).

Aber auch ökonomisch betrachtet sind vorzeitige Vertragsauflösungen problematisch. Denn auch bei Betrieben ist die Gefahr groß, dass investierte Ressourcen entwertet werden. Nach Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) verursachten Vertragslösungen deutschlandweit in einem Jahr betriebliche Kosten in Höhe von ca. 580 Mio. Euro.³

3 Wenzelmann, F. und Lemmermann, H. (2012) *Betriebliche Kosten von Vertragslösungen*. BIBB, BWP 5.



Aktuelle Zahlen rund um das duale Ausbildungssystem

In Deutschland schließt jährlich rund eine halbe Million Jugendlicher einen neuen Ausbildungsvertrag ab, damit standen **2015 insgesamt 1,34 Mio. Auszubildende** in einem Ausbildungsverhältnis.

Ein Fünftel der Betriebe in Deutschland hat 2014 ausgebildet. **Die Ausbildungsbetriebsquote ist damit erneut auf 20,3% gesunken.** Dieser Rückgang geht fast ausschließlich auf Kleinbetriebe und die Nichtbeteiligung an Ausbildung von Kleinbetrieben in neuen Branchen ohne Ausbildungstradition zurück. Zwar sind die Ausbildungsbetriebsquoten in Klein- und Kleinstbetrieben besonders niedrig, aufgrund ihrer großen Zahl bieten diese aber fast die Hälfte aller Ausbildungsplätze an und sind als Ausbildungsort nach wie vor von besonderer Bedeutung.

Trotzdem konnte 2014 ein leichter Zuwachs bei den gemeldeten Ausbildungsstellen verzeichnet werden. Diesem steht die steigende Nichtbesetzung gegenüber: Mit rund **41.000 unbesetzten Ausbildungsstellen** ist seit 1996 ein Höchststand der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten unbesetzten Stellen erreicht. Zunehmende Besetzungsprobleme der Ausbildungsbetriebe und Passungsprobleme des Ausbildungsmarkts drücken sich auch im Angebots-Nachfrage-Verhältnis, d.h. dem Verhältnis von angebotenen zu nachgefragten Ausbildungsplätzen, aus. **Die Angebots-Nachfrage-Relation hat sich im Jahr 2015 weiter auf 103,7 – den höchsten Wert seit 1995 – verbessert.**

Seit 2013 liegt die Zahl der Studienanfänger höher als die Zahl der Anfänger in der dualen Berufsausbildung, zugleich nehmen aber auch mehr Hochschulzugangsberechtigte eine duale Ausbildung auf: Der **Anteil der Studienberechtigten** bei den neu vereinbarten Ausbildungsverhältnissen ist von 20,3% im Jahr 2009 auf **27,5% im Jahr 2015** gestiegen.

2015 wurden ca. 142.000 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst, was einer bundesweiten **Lösungsquote von 24,9%** entspricht. Die aktuelle Lösungsquote bleibt aber im üblichen Schwankungsbereich, der seit Anfang der 1990er Jahre zwischen 20 und 25% liegt.

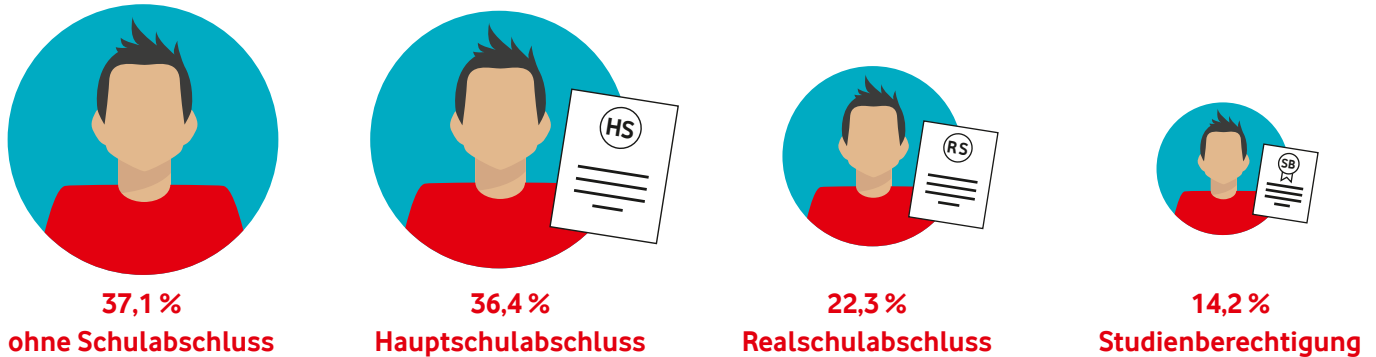
Quelle:

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016) Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengeprägter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.

BMBF (2016) Berufsbildungsbericht 2016. Bonn.

Statistisches Bundesamt (2016) Berufliche Bildung. Fachserie 11, Reihe 3.

Abbildung 1: Vertragslösungsquote nach Personenmerkmalen in Prozent (2015) ⁴
(Quote Insgesamt 24,9 %)



⁴ Statistisches Bundesamt (2016) Berufliche Bildung. Fachserie 11, Reihe 3.

⁵ Beicht, Ursula und Walden, Günter (2013) Duale Berufsausbildung ohne Abschluss – Ursachen und weiterer bildungsbiografischer Verlauf. BIBB Report 21.

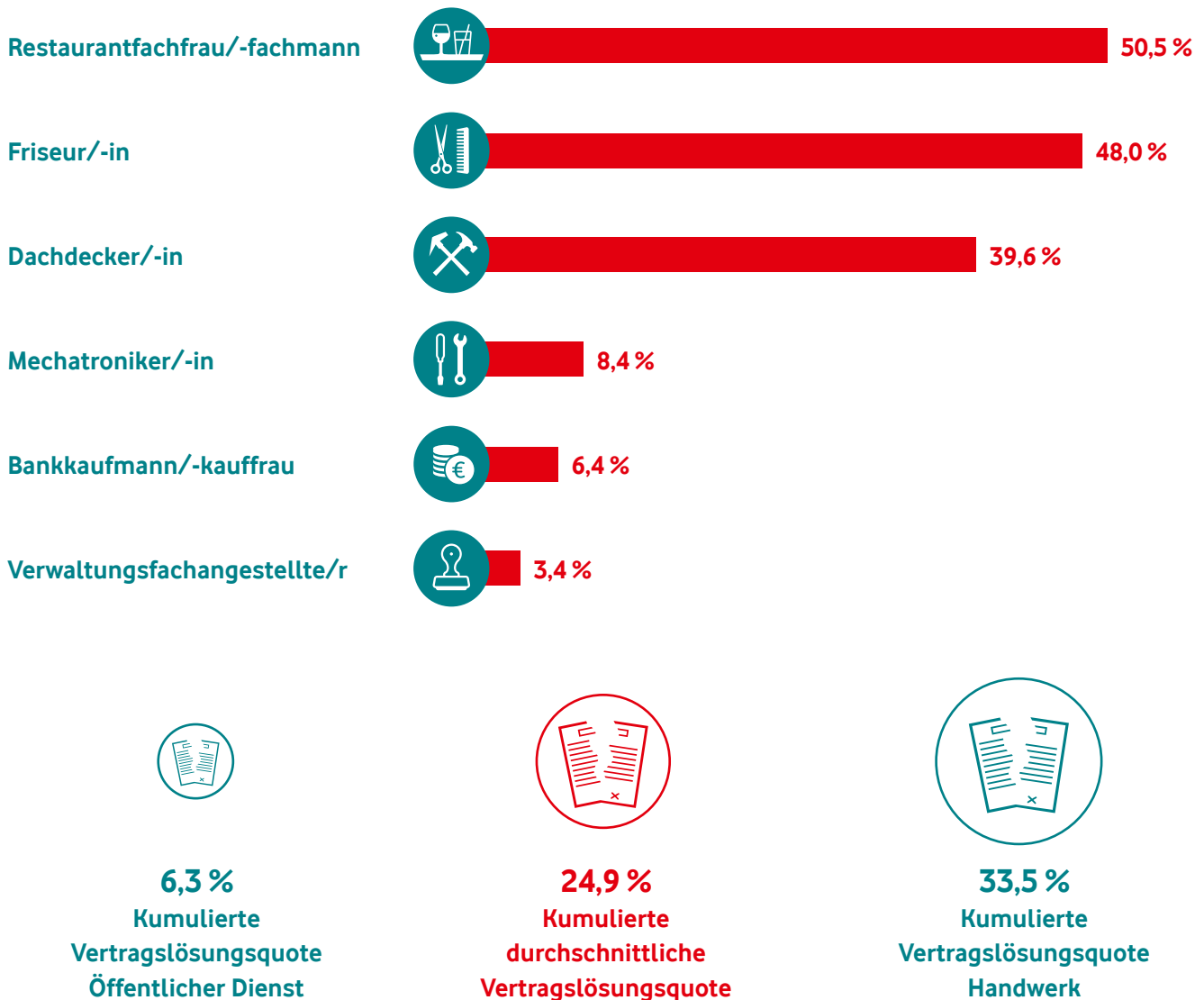
⁶ Rohrbach-Schmidt, D. und Uhly, A. (2015) Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf der Basis der Berufsbildungsstatistik. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67.

⁷ Uhly, A. (2015) Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analyse-möglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik. BIBB, Wissenschaftliche Diskussionspapiere 157.

Vertragslösungen müssen jedoch differenziert betrachtet werden, um beispielsweise eine unproblematische bzw. sogar sinnvolle Neuorientierung eines Auszubildenden von einem völligen Ausbildungsabbruch zu unterscheiden. Denn gut ein Drittel derjenigen, die ihren Ausbildungsvertrag lösen, nimmt innerhalb von zwei Jahren wieder eine duale Ausbildung auf. Vor allem Frauen entscheiden sich nach ihrem Abbruch eher für eine schulische Ausbildung oder ein Studium. Es sind eher Männer, die danach beginnen, zu arbeiten. Rund ein Viertel verbleibt jedoch nach der Vertragslösung außerhalb des Bildungs- und Erwerbssystems.⁵ Diese Zahl ist besorgniserregend, da gerade in Deutschland bei Bewerbungen und Einstellungen auf Zertifikate und formale Abschlüsse ein hoher Wert gelegt wird.

Zudem variiert die Lösungsquote erheblich nach Branchen und Betriebsgrößen. Multivariate Analysen zeigen, dass in Kleinbetrieben ein höheres Risiko für vorzeitige Vertragslösungen vorliegt.⁶ Im Handwerk ist die Lösungsquote überproportional hoch, am höchsten jedoch in einzelnen Ausbildungsberufen des Hotel- und Gaststättengewerbes (z.B. Restaurantfachleute, Köche) und den weiteren primären Dienstleistungsberufen (z.B. Kosmetiker, Friseure, Gebäudereiniger). Dagegen werden Ausbildungen in den Finanzdienstleistungen (z.B. Bankkaufmann, Medienkaufmann für Digital und Print), in technischen Produktionsberufen der Industrie (z.B. Elektroniker für Automatisierungstechnik, Chemikant) sowie besonders im öffentlichen Dienst (bspw. Verwaltungsfachangestellter, Sozialversicherungsfachangestellter) nur selten vorzeitig beendet (Abb. 2).

Verfügbare Statistiken allein sagen aber nichts über die Gründe oder Motivation für eine Vertragslösung aus. Sie können zudem keine Auskunft darüber geben, ob und welche Vertragslösungen vermeidbar wären. Qualitative Studien mit dem Ziel, Licht in dieses Dunkel zu bringen, haben sich bisher auf (spiegelbildliche) Befragungen von Auszubildenden und Betrieben fokussiert. Sie stellen überzeugend subjektive Handlungsmotivationen und -perspektiven dar, kommen dabei aber meist auch zu polarisierenden Ergebnissen, in denen die Befragten Unzulänglichkeiten der jeweils anderen Seite in den Vordergrund schieben.⁷

Abbildung 2: Ausbildungsberufe mit besonders hohen und niedrigen Vertragslösungsquoten (2014) ⁸

⁸ BIBB (2016) Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. BIBB, Bonn.

Die Studie, deren Kernaussagen diese Zusammenfassung vorstellt, möchte ergänzende Aufschlüsse liefern und geht dafür einen anderen Weg: Sie befragte erstmals systematisch außerbetriebliche Ausbildungsexperten, die Auszubildende bzw. Betriebe hauptberuflich während der Ausbildungszeit ganz allgemein und speziell in Konfliktfällen begleiten und beraten. Diese Ausbildungsbegleiter sind mit einer Vielzahl von Fällen von Vertragslösungen in ganz unterschiedlichen Branchen und Betrieben vertraut und verfügen damit über einen reichen Erfahrungsschatz. Die beratende, vermittelnde und vielfach vernetzende Rolle der Ausbildungsbegleiter im Prozess der Berufsausbildung verschafft diesen Akteuren einerseits sehr tiefe Einblicke in (potentiell) instabile Ausbildungsverhältnisse, öffnet ihren Blick andererseits aber auch auf den Gesamtzusammenhang und die Interaktion der unterschiedlichen Akteure.

Auf Grundlage dieser Expertise gibt die hier zusammengefasste Studie einen tieferen Einblick in die sozialen Prozesse, Konflikte und Verhandlungen, die zu Vertragslösungen führen. Gleichzeitig geben die Experten auf Basis ihrer praktischen Erfahrungen konkrete Handlungsempfehlungen, wie vorzeitigen Vertragslösungen vorgebeugt werden kann.



Die befragten Experten: Ausbildungsbegleiter

Die zentrale Aufgabe von Ausbildungsbegleitern – die häufig auch als Ausbildungsmentoren, -coaches, -lotsen oder -mediatoren bezeichnet werden – ist es, Jugendliche vor allem mit benachteiligtem Hintergrund in Ausbildung zu vermitteln sowie gefährdete Ausbildungsverhältnisse zu stabilisieren und dadurch vorzeitige Vertragslösungen zu vermeiden.

Ihre Beratungsstellen sind beispielsweise an Berufsschulen oder bei lokalen Trägern angesiedelt und stützen sich, je nach Region, auf ein breites Kooperationsnetzwerk aus Bildungsträgern, Wohlfahrtsverbänden, Kammern, Arbeitsagentur, Berufsschulen und den beteiligten Kommunen. Dabei stehen sie nicht nur den Auszubildenden, sondern auch den Betrieben als Ansprechpartner zur Verfügung – mit vielfältigen Beratungs- und Coachingleistungen. Diese umfassen sowohl präventive als auch intervenierende Maßnahmen und reichen von der Berufsvorbereitung, über Ausbildungsbegleitung bis hin zum externen Ausbildungsmanagement.

Der überwiegende Teil dieser Maßnahmen findet allerdings im Rahmen befristeter Projekte statt, was ihre Planungsperspektive und Nachhaltigkeit einschränkt.

Die befragten Ausbildungsbegleiter sind hauptsächlich ausgebildete Sozialpädagogen oder Berufspädagogen, haben oft eigene Berufserfahrung als Ausbilder und verfügen über eine langjährige Verankerung im Tätigkeitsfeld der dualen Berufsausbildung. Für die vorliegende Studie wurden im gesamten Bundesgebiet 23 Experten aus neun unterschiedlichen Projekten und Organisationen an 12 Standorten in qualitativen, leitfadengestützten Interviews befragt.

2. Experteneinblick: Was verursacht Vertragslösungen?

Ausbildungsbegleiter beschäftigen sich jeden Tag mit ganz unterschiedlichen Problemkonstellationen zwischen Auszubildenden und Betrieben. Ihre direkten Einblicke in sehr verschiedene Ausbildungsverhältnisse zeigen ihnen vor allem immer wieder, dass es miteinander verschränkte und sich gegenseitig verschärfende Problemlagen sind, die in einer Vertragslösung kulminieren. Ausschlaggebend für Konflikte und Konflikteskalation ist dabei oftmals mangelnde Kommunikation.

Die folgende Auswahl von Problemfeldern veranschaulicht die sozialen Strukturen, Prozesse und Interaktionen, die nach Erfahrung der Ausbildungsbegleiter immer wieder zu Vertragslösungen führen.

Risikokonstellation Kleinbetrieb In Klein- und Kleinstbetrieben, die rund 44% der Ausbildungsplätze stellen, häufen sich Risikofaktoren vorzeitiger Vertragslösungen. Diese Betriebe stehen oft unter hohem wirtschaftlichem Druck und haben wenige finanzielle und personelle Freiräume, um in die Gestaltung der Ausbildung zu investieren. In dieser Konstellation wird eine Vertragslösung vor allem wahrscheinlicher, wenn der Betrieb für den Auszubildenden kaum als Lernort erfahrbar wird, sondern vom ersten Tag an vor allem als Arbeitsort erlebt wird. Diese Unzufriedenheit verstärkt sich, wenn Auszubildende den Eindruck haben, ihre Arbeitsverhältnisse und insbesondere unregelmäßige und zusätzliche Arbeitszeiten nicht in gegenseitigem Einvernehmen gestalten zu können.



Ich denke, dieser Existenzkampf, gerade im Handwerk, ist extrem belastend für Ausbildung. Der Auszubildende kommt rein und muss sofort mitarbeiten und leisten, leisten, leisten.“

Ausbildungsbegleiterin aus Bensheim

Zudem kennzeichnen Klein- und Kleinstbetriebe oft stark hierarchische und personalisierte Arbeitsbeziehungen. Ein erhebliches Machtgefälle zwischen Betriebsleitung bzw. Ausbilder und Auszubildendem erschwert die Interessensartikulation des Auszubildenden. Gleichzeitig verhindern hochgradig personalisierte Arbeitsbeziehungen eine sachliche Kommunikation über Spannungen und Konflikte. Im Konfliktfall treffen Ausbilder und Auszubildende dann oft „ungepuffert“, also ohne vermittelnde Personen bzw. Instanzen, aufeinander.

Sozialisationsphase Ausbildung Gleichzeitig ist die Ausbildungszeit für die meisten Jugendlichen eine Phase der Rollenfindung. In Auseinandersetzung mit ihren Eltern, dem Ausbildungsbetrieb und Gleichaltrigen entwickeln sie sich von Jugendlichen zu Erwachsenen. Zudem werden aus Schülern Arbeitnehmer. Die unterschiedlichen neuen Verhaltensanforderungen überfordern viele. Der Ausbildungsverlauf wird eher unterbrochen, wenn sich dem Alter entsprechende, persönliche Herausforderungen, wie die Loslösung vom Elternhaus, erste Beziehungen, selbstständige Verantwortung für eine Wohnung und die eigenen Finanzen, aber auch handfeste Probleme wie Verschuldung, Sucht oder Delinquenz so weit in den Vordergrund schieben, dass eine produktive Mitarbeit im Betrieb gefährdet ist.



Dieser Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die betriebliche Ausbildung. Das ist ein so krasser Bruch, auf den die Jugendlichen nicht vorbereitet sind. Das normale Verhalten eines Schülers ist, ich lerne für die Arbeit und dann habe ich das vergessen. Und Berufsausbildung geht ja darum, dass ich lerne und dass das Wissen abrufbereit ist, wenn ich es brauche. Und kein Mensch kann mir sagen, wann ich es brauche.“

Ausbildungsbegleiter aus Hanau

Das Risiko einer Vertragslösung steigt auch, wenn Auszubildende sich damit schwer tun, sich in die betrieblichen Regularien des Arbeitsalltags, wie Pünktlichkeit, Umgang mit Arbeitsschutz, Einhaltung von bürokratischen Abläufen (z.B. Krankmeldungen) einzugliedern oder sich neue Lernkompetenzen anzueignen, d.h. der Wechsel vom schulischen Lernen auf Tests hin zu betrieblichem Lernen zur selbstständigen Aufgabenbewältigung nicht gelingt.



Hauptsächlich entstehen Probleme an der Stelle, wo kein Vertrauen und keine regelmäßigen Gespräche da sind. Da kommt es immer wieder ganz schnell zu Missverständnissen, die dann auch nicht ausgeräumt werden, weil man nicht miteinander spricht.“

Ausbildungsbegleiterin aus Ansbach

Baustelle Kommunikation Gerade in Situationen, in denen die eher unflexiblen Strukturen von Klein- und Kleinstbetrieben mit der generell unruhigen Phase der Sozialisation in das Erwachsenwerden und zum Arbeitnehmer zusammentreffen, kommt der innerbetrieblichen Kommunikation eine Schlüsselrolle zu. Erfolgreiche Ausbildungsverhältnisse begründen sich in Ausbildungs- und Arbeitsbeziehungen, die von gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägt sind. Dafür ist eine beidseitige offene Meinungs- und Interessensartikulation notwendig. Ausbildungsberater beobachten immer wieder, dass Ausbildungsverhältnisse eher scheitern, wenn in einem Betrieb keine „Gesprächskultur“ gepflegt wird.

In diesen Fällen stehen für die Auszubildenden keine klaren Ansprechpartner zur Verfügung und zwischen Ausbilder und Azubi werden keine regelmäßigen Anleitungs- und Feedbackgespräche geführt. Dem Auszubildenden wird damit keine Offenheit für Problem- und Interessensartikulation vermittelt, und oftmals wird ein Mangel an Kommunikation als fehlender kollegialer Respekt und Ausdruck der eigenen Machtlosigkeit wahrgenommen.

3. Expertenausblick: Wie kann man Vertragslösungen vorbeugen?

Als Berater und Vermittler erhalten Ausbildungsbegleiter tiefe Einblicke in verschiedenste Ausbildungsverhältnisse. Gleichzeitig können sie als externe Akteure einen Blick auf den Gesamtzusammenhang und die Interaktion zwischen den unterschiedlichen Akteuren richten. Durch die Mehrzahl instabiler Ausbildungsverhältnisse und vorzeitiger Vertragsauflösungen zieht sich für die befragten Ausbildungsbegleiter ein roter Faden: mangelnde oder misslungene Kommunikation. In ihren Handlungsempfehlungen sprechen sie sich daher für umfassende Maßnahmen aus, die Auszubildende und Ausbilder frühzeitig in ihrer Problem- und Interessensartikulation stärken und im Umgang mit Konflikten befähigen (Abb. 3).



Unterstützung für Schulabgänger Berufsorientierung praktischer gestalten – Erwartungen realistisch ausrichten

Die Formulierung und Kommunikation von eigenen Interessen und Problemen ist eine „soft-skill“, die Kinder und Jugendliche erlernen müssen. Diese Art von Charakterbildung, die Selbstbewusstsein und Entschlossenheit aufbaut sowie Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz stärkt, ist Teil eines breiten Sozialisationsprozesses, an dem Schule (und später die Berufsschule) sowie Eltern und Familie mitwirken. Sie bildet eine wichtige Basis, um im Übergang Schule-Ausbildung/Beruf offen und flexibel auf neue Herausforderungen reagieren zu können.

”

Ich finde es sehr wichtig, dass ein Jugendlicher weiß: ‚Wie kann ich flexibel reagieren, wenn mir im Betrieb die Konstellation nicht so passt? Wie gehe ich mit Frustration um?‘ Und nicht gleich läuft und sagt: ‚Ich schmeiße das jetzt hin.‘ Sondern sagt, ‚Nein, ich rede da mit jemandem darüber. Ich guck’, was kann ich machen.‘ Das verhindert einen Abbruch auch. Dem Jugendlichen muss aber auch zugehört werden, auch vom Ausbilder im Betrieb. Nicht immer nur denken, der will das Schlechteste. Das wollen viele nämlich gar nicht. Die wollen ihre Ausbildung beenden, es wird aber oft nicht geredet.“

Ausbildungsbegleiter aus Wolfsburg

Eine professionelle und individuelle Berufsorientierung sollte neben dem Matching von einem konkreten Ausbildungsberuf mit den Interessen und Fähigkeiten eines Jugendlichen vor allem auch die Erwartungshaltung von Schülern realistisch ausrichten. Im Zuge der Berufsorientierung an Schulen sollten Schülern daher vor allem auch Informationen zur Verfügung gestellt werden, die auf real existierenden Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen (z.B. Arbeitszeiten, Betriebsstrukturen) in unterschiedlichen Berufen und Branchen eingehen. Dies ermöglicht eine realistische Vorbereitung auf den praktischen Berufs- und Betriebsalltag.

Es ist zudem wichtig, die Eltern oder andere wichtige Bezugspersonen aus dem privaten und familiären Umfeld in den Berufsorientierungsprozess einzubinden.

Um eine informierte und wohlbegründete Entscheidung zu treffen, sind außerdem mehr sowie längerfristige betriebliche Praktika während der Schulzeit notwendig. Nur so können Schüler praktische Arbeitserfahrung sammeln sowie Betriebs- und Berufsrealitäten erleben und diese mit ihren eigenen Interessen und Fähigkeiten abgleichen.



Unterstützung für Auszubildende und Betriebe: Externes Ausbildungsmanagement stärken – Beratung bündeln und verstetigen

Ein investitionsorientiertes Selbstverständnis als Ausbildungsbetrieb bildet die Grundlage für ein erfolgreiches Ausbildungsverhältnis. Diese Haltung schließt ein, Ausbildung als Investition in die „Humankapital“-Bildung eines jungen Menschen zu begreifen, die sich erst langfristig auszahlt und zu hoher Loyalität zum Betrieb führt. Damit gerade auch kleinere Betriebe mit geringen finanziellen wie personellen Ressourcen in der Stärkung des Investitionscharakters von Ausbildungsverhältnissen unterstützt werden können, ist es notwendig, ausbildungsbezogene Dienstleistungen zu bündeln und zu verstetigen.

Maßnahmen im Bereich Übergang Schule-Ausbildung/Beruf sowie Angebote externer Ausbildungsbegleitung unterliegen derzeit einer Vielfalt von Zuständigkeiten, Initiativen und Projekten, die Auszubildende wie Betriebe oftmals als unübersichtlich empfinden. Dies erschwert bei Fragen, Problemen oder Konflikten den Kontakt zu geeigneten Ansprechpersonen. Um größere Transparenz und Kohärenz zu schaffen, sollten ausbildungsbezogene Dienstleistungen regional in einer zentralen Informations- und Beratungsstelle gebündelt werden.



Junge Menschen wissen häufig nicht, wo sie Ansprechpartner finden können. Beziehungsweise die Zuständigkeiten sind aufgesplittet. Manches sitzt bei der Agentur für Arbeit, manches beim Sozialamt, manches muss man mit der zuständigen Kammer besprechen. Ich denke, dass es für die Fragestellungen rund um den Ausbildungsberuf wirklich eine feste Stelle geben sollte, wo sowohl Betriebe als auch Azubis hinkommen können – die Stelle muss nicht alles machen, aber sie muss Bescheid wissen, eine Lotsen-Funktion und eine Beratungsfunktion haben.“

Ausbildungsbegleiterin aus Ansbach

Weiterhin bedarf es der Dauereinrichtung und -finanzierung ausbildungsbezogener Beratungs- und Begleitungsmaßnahmen zur Vermeidung von vorzeitigen Vertragslösungen. Denn neben den institutionalisierten Akteuren, wie z.B. der Agentur für Arbeit, dem Sozialamt oder den zuständigen Kammern, die für unterschiedliche Fragestellungen rund um das Ausbildungsverhältnis verantwortlich sind, beruhen die Mehrzahl an Aktivitäten zur Ausbildungsbegleitung auf befristeten Initiativen. Die Projektförmigkeit dieser Maßnahmen steht im Widerspruch zur Bedeutung und Dauerhaftigkeit der Aufgabenstellungen im Bereich der Ausbildungsberatung und -unterstützung.



Unterstützung für Betriebe Internes Ausbildungsmanagement stärken – Ausbilder gezielt weiterbilden

Um auch innerbetrieblich das Ausbildungsmanagement und die Qualität der Ausbildung zu stärken, wird eine Versachlichung und Professionalisierung der Ausbilderrolle benötigt. Ein wichtiger Hebel gerade innerhalb klein- und kleinstbetrieblicher Rahmenbedingungen ist daher die bessere Qualifizierung sowie verpflichtende, regelmäßige Weiterbildung des Ausbildungspersonals, v.a. im Umgang mit Konflikten oder zu Kommunikationsfertigkeiten.



Ich glaube, dass man Betriebe, die ausbilden wollen, hier noch stärker in die Pflicht nehmen sollte. Die Ausbildungseignungsprüfung ist eine nette Sache, aber eigentlich müsste es auch Bedingung sein, dass es regelmäßige Fortbildungen gibt. Ich sehe für Kleinstbetriebe natürlich schon die Problematik, jedes Jahr noch eine mehrtägige Fortbildung machen zu müssen... Aber jedes Jahr eine Art Fachtag oder einen Workshop einen Abend lang.“

Ausbildungsbegleiterin aus Freiburg

⁹ DIHK (2015) Ausbildung 2015. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. DIHK, Berlin.

Dies ist umso wichtiger in Anbetracht der sich wandelnden Nachfrage nach Ausbildungsstellen. Vor dem Hintergrund des steigenden Trends zur akademischen Ausbildung und des demografischen Wandels geben viele Betriebe an, dass sie sich für die Zukunft auf leistungsschwächere Bewerber einstellen.⁹ Gerade hierfür werden Kommunikationsfähigkeit und ein konstruktiver Umgang mit Konflikten benötigt werden.

Abbildung 3: Kommunikation zwischen Auszubildenden und Betrieben stärken



Dies ist eine Zusammenfassung des Forschungsberichts „Exit statt Voice. Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen in der dualen Berufsausbildung“, den das Soziologische Institut Göttingen (SOFI) mit Förderung der Vodafone Stiftung Deutschland erstellt hat. Der vollständige Bericht findet sich unter: www.sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/Publikationen/Wolf_2016_ExitstattVoice.pdf

Über die Vodafone Stiftung

Die Vodafone Stiftung ist eine der großen unternehmensverbundenen Stiftungen in Deutschland und Mitglied einer weltweiten Stiftungsfamilie. Als eigenständige gemeinnützige Institution und gesellschaftspolitischer Thinktank fördert und initiiert sie Programme mit dem Ziel, Impulse für den gesellschaftlichen Fortschritt zu geben, die Entwicklung einer aktiven Bürgergesellschaft anzustoßen und gesellschaftspolitische Verantwortung zu übernehmen. Das Förderprofil steht unter dem Leitmotiv „Menschen und Ideen fördern.“ und konzentriert sich auf den Bereich Bildung, sozialer Aufstieg und gesellschaftlicher Zusammenhalt. www.vodafone-stiftung.de

Über das Soziologische Forschungsinstitut Göttingen (SOFI)

Das Soziologische Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) beschäftigt sich seit seiner Gründung im Jahr 1968 als nichtkommerzielles, universitätsnahes Institut vor allem mit Problemen der Arbeits-, Industrie- und Berufsbildungssoziologie. Die aktuellen Forschungsschwerpunkte liegen bei den Themen „Arbeit im Wandel“, „Wandel von Produktions- und Innovationsmodellen“ und „Sozialmodell: Arbeit-Bildung-Lebensweise im Umbruch“. Das Institut beschäftigt gegenwärtig rund 40 festangestellte Mitarbeiter. Es erhält eine institutionelle Grundfinanzierung durch das Land Niedersachsen, finanziert sich darüber hinaus aber überwiegend durch Mittel u.a. von Landes- und Bundesministerien, anderen öffentlichen Einrichtungen, der Deutschen Forschungsgemeinschaft, der Volkswagen-Stiftung, der Hans-Böckler-Stiftung sowie anderen Stiftungen, der EU und in geringem Maße auch von Verbänden und Unternehmen. www.sofi-goettingen.de

Impressum

Herausgeber:

Vodafone Stiftung Deutschland gGmbH
Ferdinand-Braun-Platz 1
40549 Düsseldorf
Telefon +49 211 533-5392
www.vodafone-stiftung.de
Verantwortlich: Dr. Mark Speich
Leitung Thinktank: Sebastian Gallander

Projektleitung Vodafone Stiftung Deutschland:

Dr. Johanna Börsch-Supan

Projektleitung SOFI:

PD. Dr. Harald Wolf

Gestaltung:

fountain studio, Düsseldorf

© Vodafone Stiftung Deutschland, August 2016