

»Rekonstruktion von Berufswahlentscheidungen in der biografischen Entwicklung unter besonderer Berücksichtigung der Ausbildungsabbrecher_innen«

Eine empirische Untersuchung im Auftrag des
Regionalen Übergangsmanagements des
Landkreises Vorpommern-Rügen



Hochschule Neubrandenburg
University of Applied Sciences

FACHBEREICH SOZIALE ARBEIT, BILDUNG UND ERZIEHUNG



Impressum

Herausgeber:

»LEUCHTTURM«

Regionales Übergangsmanagement

Landkreis Vorpommern-Rügen

Carl-Heydemann Ring 67 | 18437 Stralsund

Tel: 03831/357 1267

E-Mail: ruem@lk-vr.de | Internet: www.lk-vr.de/ruem

Titelbild:

»LEUCHTTURM« Regionales Übergangsmanagement

Landkreis Vorpommern-Rügen

Bearbeitung, Redaktion, Layout:

Hochschule Neubrandenburg mit den Autor_innen:

Prof. Dr. Werner Freigang (Projektleitung)

Dipl. Andrea Schilling-Freigang (Dipl.-Sozialpädagogin/ -arbeiterin)

M.A. Gabriele Taube Riegas (Wissenschaftliche Mitarbeiterin)

Dr. des. Lena Irmeler (Wissenschaftliche Mitarbeiterin)

Druck:

Eigendruck Landkreis Vorpommern-Rügen

September 2013

Dieses Projekt wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert. Der Europäische Sozialfond ist das zentrale arbeitsmarktpolitische Förderinstrument der Europäischen Union. Er leistet einen Beitrag zur Entwicklung durch Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, des Unternehmergeistes, der Anpassungsfähigkeit sowie der Chancengleichheit und der Investition in die Humanressourcen.

Danksagung

Ein herzlicher Dank für die kooperative Zusammenarbeit geht an die teilnehmenden Berufsschulen, die Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer und an die anderen Akteure, die uns aufschlussreiche Informationen und Einschätzungen gegeben haben.

Ein ganz besonderes Dankeschön geht an die Berufsschülerinnen und Berufsschüler, ohne deren Offenheit gegenüber der Befragung keine Aussagen zum Thema Ausbildungsabbrüche möglich gewesen wären.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| 1 Auftrag und Ausgangslage | 6 |
| 1.1 Problem und Fragestellung | 6 |
| 2 Vorgehen | 9 |
| 2.1 Zielgruppe der Ausbildungsabbrecher_innen | 9 |
| 2.2 Zur qualitativen Befragung | 12 |
| 3 Ergebnisse der quantitativen Befragung | 13 |
| 3.1 Wunschberuf und Auswahl der Ausbildung | 13 |
| 3.2 Mobilität | 16 |
| 3.3 Vorzeitige Beendigung von Ausbildungsverhältnissen | 17 |
| 3.3.1 Gründe für den Abbruch der Ausbildung(en) | 19 |
| 3.3.2 Ausbildungshindernisse | 20 |
| 4 Qualitative Analyse | 21 |
| 4.1 Gründe für den Ausbildungsabbruch bei den Auszubildenden | 21 |
| 4.1.1 Persönliche Gründe / Berufsbiografische Handlungsstrategien | 21 |
| 4.1.2 Berufsausbildung der Eltern | 23 |
| 4.1.3 Aktuelle berufliche Situation der Auszubildenden | 23 |
| 4.1.4 Vorerfahrungen / Bewertung der Berufsorientierungsangebote mit Blick auf die Berufsplanung | 24 |
| 4.1.5 Motivation für den Ausbildungsberuf und den Ausbildungsbetrieb | 25 |
| 4.2 Betriebsbezogene Gründe | 26 |
| 4.2.1 Ausbildungsinhalte / Überstunden / Urlaubsregelung | 27 |
| 4.2.2 Berufswahlbezogene Gründe | 28 |
| 4.3 Die Rolle der Berufsschule | 29 |
| 4.4 Gründe für Abbrüche aus der Sicht der Berufsschullehrer/Innen und anderen Akteuren des Bereichs | 29 |
| 4.4.1 Fehlende Voraussetzungen bei den Auszubildenden | 30 |

| | |
|---|----|
| 4.5 Gegenüberstellung der Gründe aus der Sicht der Auszubildenden und aus der Sicht der Berufschullehrer/Innen, Ausbildungsberater/Innen | 31 |
| 5 Zusammenfassende Bewertung und Ergebnisse | 32 |
| 6 Fazit und Handlungsempfehlung | 35 |
| 7 Literaturverzeichnis | 39 |
| 8 Abbildungsverzeichnis | 41 |

1 Auftrag und Ausgangslage

Die vorliegende Studie zur „Rekonstruktion von Berufswahlentscheidungen in der biographischen Entwicklung unter besonderer Berücksichtigung der Ausbildungsabbrecher_innen“ wurde im Auftrag des Regionalen Übergangsmanagement des Landkreises Vorpommern-Rügen im Rahmen des Regionalen Übergangsmanagement durchgeführt. Sie setzt eine Reihe von Erhebungen fort, die im Rahmen des Bundesprogramms Perspektive Berufsabschluss Förderinitiative Regionales Übergangsmanagement durchgeführt wurden und knüpft dabei insbesondere an die Befragung in Berufsschulen im Landkreis Vorpommern-Rügen im Jahr 2012 sowie an die Befragung von Schüler_innen zur Berufsvorbereitung in Neubrandenburg an.

1.1 Problem und Fragestellung

Die Möglichkeit der Berufswahl ist ein relativ modernes Phänomen. Während sich vor wenigen Jahrhunderten die Berufswahl für die meisten Menschen erübrigte – man wurde in eine Familie und damit zugleich in einen Beruf hineingeboren, gibt die Moderne die Möglichkeit, dass praktisch jeder Mensch jeden Beruf anstreben kann. Die Wahl des Berufes erfolgt prinzipiell als individuelle Entscheidung, natürlich begrenzen die individuellen Voraussetzungen die Wahlmöglichkeiten. Mit dieser Individualisierung und Freiheit der Berufswahl ist auch das Risiko des Scheiterns individualisiert, der Einzelne muss die Konsequenzen eines misslungenen Prozesses selbst tragen, möglicherweise lang andauernde Arbeitslosigkeit und geringes Einkommen auf sich nehmen. Das Angebot an unterschiedlichen Berufen und Studienrichtungen hat sich in den letzten Jahrzehnten rasant entwickelt, junge Menschen können aus eigener Anstrengung allein keinen wirklichen Überblick über den Ausbildungsmarkt und die verschiedenen Wege ins Berufsleben gewinnen. Sie müssen nicht nur unterstützt werden, wie sie ihren jeweils eigenen Weg finden, sie benötigen auch Unterstützung bei der Entwicklung der Kompetenz, zwischen eigenen Interessen und Neigungen und den rasanten Veränderungen des Erwerbslebens und den sich verändernden Anforderungen an ihre Qualifikation auszubalancieren und damit die Kompetenz, sich dem lebenslangen Lernen zu stellen.

Ein so schwieriger Prozess birgt in sich das Risiko des Scheiterns – für den Einzelnen, bei dem der Berufseinstieg nicht gelingt, für die Gesellschaft in der Weise, dass die Steuerung nicht gelingt und in wichtigen Wirtschaftsbereichen ein Fachkräftemangel entsteht. Mit zunehmender Differenzierung des Ausbildungs- und Studienplatzangebots ist so ein neuer Unterstützungsbedarf entstanden, der insgesamt noch eher zögerlich wahr- und ernst genom-

men wird. Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung initiierte und vom Europäischen Sozialfond unterstützte Bundesprogramm „Perspektive Berufsabschluss“ leistet an dieser Stelle einen wichtigen Beitrag, um die Bedeutung dieser Thematik sowohl strukturell wie auch im Bewusstsein der verschiedenen Akteure zu verankern.

Das Projekt „LEUCHTTURM“ im Landkreis Vorpommern-Rügen ist eines der Projekte in Mecklenburg-Vorpommern, das sich darum bemüht, den Übergang von der Schule in das Berufsleben zu optimieren, d.h. für die jungen Menschen den Übergang in die Ausbildung zu erleichtern und so zu gestalten, dass die Einmündung in Berufstätigkeit nachhaltig gelingen kann. Um dies sicherzustellen, wurden u.a. die Maßnahmen der Berufsorientierung in der Schule intensiv betrachtet, die Begleitung von jungen Menschen in kritischen Phasen des Übergangs intensiviert und die Bedingungen des Berufsschulanteils der Ausbildung in den Blick genommen. In der Abschlussphase wurde die Hochschule Neubrandenburg beauftragt, noch einmal auf die Risiken des Prozesses zu schauen und speziell Ausbildungswechsler und –abbrecher in den Blick zu nehmen.

Der Abbruch und der Wechsel von Ausbildungen und Studienrichtungen ist in der Bundesrepublik und in anderen europäischen Ländern seit vielen Jahren ein relativ normales, d. h. weit verbreitetes Phänomen. Während der Abbruch des Studiums schon mehrmals in der politischen Diskussion stand und etwa von der HIS¹ untersucht wurde und auch die Quote von Schulabbrecher_innen und Schulabgänger_innen ohne qualifizierten Abschluss als Indikator für strukturelle Schwächen im Bildungssystem angesehen und entsprechend im politischen Raum diskutiert wird, gibt es vergleichsweise wenig Aufregung und daher auch relativ wenig Forschung zu Abbrüchen von Berufsausbildungen im dualen System. Dabei stellen solche Abbrüche nicht nur bei den Betroffenen u. U. gravierende biographische Einschnitte dar und führen nicht selten dazu, dass junge Menschen langfristig ohne Ausbildungsabschluss bleiben, sie verursachen auch hohe volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Kosten und tragen – was angesichts der demographischen Entwicklung mittelfristig als durchaus problematisch gesehen werden kann - zur Verkürzung der produktiven Lebensarbeit bei. Die Quote der Ausbildungsabbrecher_innen in MV ist verglichen mit anderen Bundesländern sehr hoch. Etwa 30% der Ausbildungsverträge werden vorzeitig gelöst. (vgl. Anfrage der Abgeordneten Gabriele Hiller – Ohm u. a. und der Fraktion der SPD Drucksache 17 / 8813 Datenreport. bibb.de). Die hohe Quote an Ausbildungsabbrecher_innen hängt möglicherweise auch mit der hohen Quote an Jugendlichen in Mecklenburg-Vorpommern zusammen, die die Schule ohne Schulabschluss oder mit Förderschulabschluss verlassen, die ebenfalls deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt.

¹ So geriet die Bologna-Reform u. a. deshalb in die Kritik, weil nach ihrer Umsetzung die Zahl der Studienabbrüche anstieg und damit das Ziel eines früheren Berufseinstiegs der Absolvent_innen konterkariert wurde.

Nach den Ergebnissen der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder wurden im Jahr 2011 bundesweit 149.760 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Damit lag die Lösungsquote bei 24,4 % und ist gegenüber den Vorjahren (2009: 22,1 %, 2010: 23,0 %) weiter gestiegen. In Mecklenburg-Vorpommern wurden nach Angaben des Statistischen Bundesamtes 3.828² Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Damit lag die Lösungsquote bei 33,9 % und ist auch gegenüber den Vorjahren (2009: 30,2 %, 2010: 31,5 %) weiter gestiegen. (Quelle: Statistisches Bundesamt) Abgesehen von regionalen Besonderheiten sind auch branchenspezifische Besonderheiten bei den Abbruchquoten zu beobachten. Beim Vergleich der Beschäftigungssektoren fällt auf, dass besonders das Handwerk, Landwirtschaft und Hauswirtschaft, gefolgt vom Hotel- und Gaststättengewerbe von vorzeitigen Vertragslösungen betroffen sind (vgl. BIBB 2012).

Geht man von den bundesdeutschen Statistiken des BIBB aus, können folgende Gründe für die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen zu Grunde gelegt werden:

- falsche Vorstellungen über den Ausbildungsberuf (unrealistische Berufswünsche)
- individuelle Problemlagen (finanzielle Situation, fehlende Unterstützung durch Eltern, Sucht / Drogenprobleme)
- fehlender oder geringer Bildungsabschluss (Merkmal der meisten Ausbildungsabbrüche)
- schlechte Ausbildungsbedingungen (fehlende Ausbildungsqualität, Überstunden, keine Beschäftigung entsprechend des Ausbildungsvertrags, Unterforderung, Probleme mit Ausbilder/Innen)
- Größe der Ausbildungsbetriebe (kleine und mittelständische Unternehmen sind besonders betroffen)
- Branchenspezifische Besonderheiten (in Mecklenburg-Vorpommern insbesondere das Hotel- und Gaststättengewerbe)

Auf der Grundlage einer repräsentativen bundesweiten Studie des BIBB (Schöngen 2003) in Kooperation mit Handwerkskammern sowie Industrie und Handelskammern wurden die oben genannten Faktoren für Vertragslösungen zusammengefasst als betriebliche, persönliche und berufswahlbezogene Gründe. Die vorliegende Untersuchung berücksichtigt in der weiterführenden Analyse diese Klassifizierung und zielt darauf ab, Gründe zu identifizieren, die

² Das Statistische Bundesamt hat in der Statistik Bildung und Kultur – Berufliche Bildung - Fachserie 11 Reihe 3 insgesamt 3.828 vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in Mecklenburg-Vorpommern gemeldet; in der Statistik Auszubildende und Prüfungen in Mecklenburg-Vorpommern 2011 des Statistischen Amtes Mecklenburg-Vorpommern sind 3.829 vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge gemeldet.² Aktuellere Daten liegen derzeit nicht vor. Eine neue Erhebung zu den Gründen für Vertragslösungen und dem anschließenden Verbleib wird angesichts der gegenüber 2002 veränderten Rahmenbedingungen für erforderlich erachtet (Berufsbildungsbericht 2012).

durch die Gestaltung der berufsorientierenden Maßnahmen an Schulen sowie die Begleitung des Prozesses der Berufsorientierung bei den betroffenen jungen Menschen zu beeinflussen sind. Ein Ziel dieser Studie war auch der mögliche Vergleich zwischen einer städtischen Region wie Neubrandenburg und einer eher ländlichen Region wie Vorpommern-Rügen. Die Ergebnisse der Schülerbefragungen und Fallstudien aus Neubrandenburg wurden in die Hypothesenbildung und Gestaltung der Interviewleitfäden intensiv einbezogen, soweit dies auf die Thematik dieser Studie mit dem Schwerpunkt der Ausbildungsabbrüche bezogen möglich war. In der Auswertung spielte der Vergleich dann allerdings eine untergeordnete Rolle, da die Bewertung von berufsorientierenden und berufsvorbereitenden Angeboten keine signifikanten Stadt-Land-Unterschiede aufwies und auch andere Faktoren – wie die Entfernung von Ausbildungsstelle und Berufsschule - in ähnlicher Weise bewertet wurden. Möglicherweise könnten sich aus dem Vergleich mit Rostock – als einzigem wirklichen Ballungsraum in Mecklenburg-Vorpommern - andere Ergebnisse ergeben, Neubrandenburg unterscheidet sich im Hinblick auf die Vielfalt von Ausbildungsangeboten und Berufsschulen nicht signifikant von Städten wie Stralsund.

2 Vorgehen

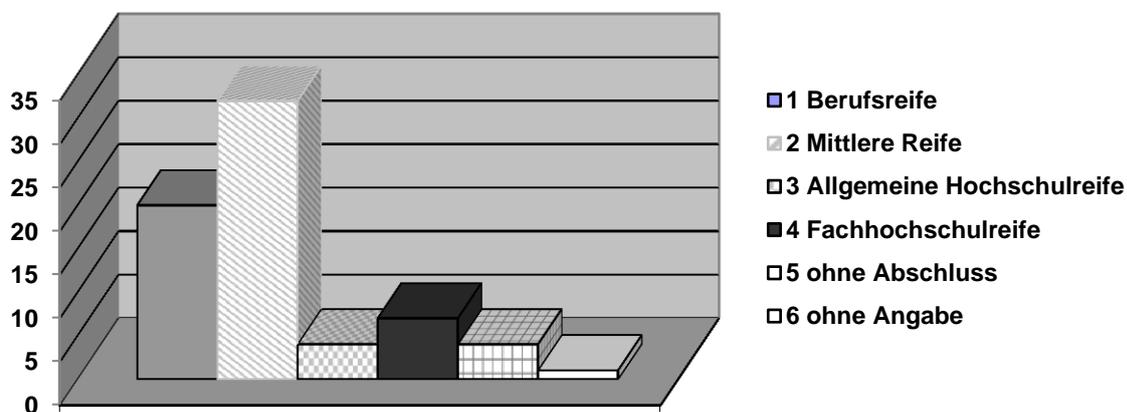
Ziel dieser Studie ist es also, die Ursachen für die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen näher zu untersuchen. Dabei stehen Fragen im Mittelpunkt, die auf Probleme bei der Vorbereitung auf die Ausbildung und auf Bedingungen während der begonnenen Ausbildung hindeuten und den Abbruch möglicherweise begünstigen. Die Grundlage der vorliegenden Studie bilden standardisierte leitfadengestützte Interviews mit Auszubildenden, Berufsschullehrer_innen, Berufsberater_innen, Schulsozialarbeiter_innen und sonstigen Akteur_innen des Feldes. Zusätzlich haben die im Gespräch befragten Auszubildenden (und einige darüber hinaus) einen standardisierten Fragebogen bearbeitet, dessen Auswertung in das Gesamtbild einfließt.

2.1 Zur Zielgruppe der Ausbildungsabbrecher_innen

Die Befragung wurde an Berufsschulen des Kreises in Stralsund, Ribnitz, Velgast und Sassnitz durchgeführt. Sowohl die Lehrerinnen und Lehrer wie auch die Schülerinnen und Schüler nahmen freiwillig an den Interviews teil bzw. füllten die Fragebögen aus. Dabei vermittelten uns Lehrer_innen die Ausbildungswechsler, z. T. kamen dann über Schneeballsystem weitere junge Menschen hinzu.

Indem wir den Zugang zu den Ausbildungsabbrecher_innen über die Berufsschulen gewählt haben und auch keinen anderen systematischen Zugang zu dieser Gruppe zur Verfügung hatten, wurde eine Verzerrung in der Zusammenstellung der Grundgesamtheit in Kauf genommen. Die meisten der von uns befragten jungen Menschen haben nach einem oder mehreren Fehlschlägen einen weiteren Versuch einer Ausbildung gewagt oder sie waren – ein sehr kleiner Teil von ihnen – noch schulpflichtig, so dass wir sie über diesen Zugang überhaupt erreichen konnten. Es gibt darüber hinaus einen Teil von Abbrecher_innen, die sowohl nicht mehr schulpflichtig sind wie auch keine neue Ausbildung begonnen haben, und deshalb keinen Kontakt mehr zum Ausbildungssystem haben. Von mehreren Gesprächspartner_innen wurde diese Gruppe als besonders problematisch geschildert, aber auch die eigene Hilflosigkeit betont. Es handelt sich dabei häufig um junge Menschen mit einer nicht erfolgreichen Schulkarriere und oft einem der Ausbildung vorgeschaltetem Berufsvorbereitungsjahr. Mit einigen aus dieser Gruppe junger „Bildungsverlierer“ haben die Kompetenzzentren und andere Projekte der Sozialarbeit zu tun, die Mehrzahl meldet sich nach Abbruch der Ausbildung nur noch beim Jobcenter, manche arbeiten im elterlichen Betrieb (Landwirtschaft oder Gastronomie) und werden auch im System der Arbeitsverwaltung nicht erfasst. Es gibt wenig verlässliche Zahlen zu dieser Gruppe, es wäre durchaus lohnenswert – war aber im Rahmen dieser Studie nicht machbar – die U 25-Statistik daraufhin intensiv auszuwerten. Aus unseren Vorstudien zu „Arbeitslosen der 2. Generation“ in Neubrandenburg und Mecklenburg-Strelitz wissen wir, dass in Bedarfsgemeinschaften mit unter 25jährigen viele aus der beschriebenen Gruppe anzutreffen sind. Das Fehlen dieser Gruppe wird auch in der Schulbildung der Befragten deutlich. Junge Menschen ohne Abschluss und mit Förderschulabschluss sind unterrepräsentiert, mittlere Schulabschlüsse stehen im Vordergrund.

Abbildung 1: Schulabschluss der befragten Ausbildungsabbrecher_innen



Auch bei der Schulbildung und der beruflichen Stellung der Eltern wird deutlich, dass die große Mehrheit der befragten Jugendlichen und jungen Erwachsenen nicht aus sogenannten „bildungsfernen“ Familien stammt, sondern die Eltern überwiegend über einen Realschulabschluss verfügen und ein knappes Viertel von ihnen arbeitslos ist. Auch dies ist ein Hinweis, dass die jungen Menschen, die eine der großen Problemgruppen des Arbeitsmarktes darstellen, Heranwachsende mit Förderschulabschluss oder ohne Schulabschluss, deren Eltern Transferleistungen beziehen, in unserer Stichprobe nicht sehr stark vertreten sind.

Die Befragten Ausbildungsabbrecher_innen sind nicht unbedingt schlechte Schüler_innen. Der durchschnittliche Notendurchschnitt liegt bei 2,8. Gut 54 % der Befragten haben einen besseren Durchschnitt als 2,8 und knapp 10 % liegen unter 3,8. Knapp ein Sechstel der von uns befragten Ausbildungsabbrecher_innen sind Minderjährige, 2/3 von ihnen ist zwischen 19 und 25 Jahren alt. Das Durchschnittsalter liegt bei 21,6 Jahren.

Abbildung 2: Alter der befragten Ausbildungsabbrecher_innen

| Nennung | Anzahl |
|----------------|--------|
| .. 18 | 11 |
| 19 .. 20 | 9 |
| 21 .. 22 | 24 |
| 23 .. 25 | 15 |
| 26 .. 27 | 7 |
| 28 .. 30 Jahre | 2 |
| Summe | 68 |

Junge Frauen sind mit 38 Teilnehmerinnen in der Stichprobe etwas überpräsentiert, 30 Befragte sind männlich. Nur eine Befragte war verheiratet, 8 Befragte haben ein Kind, 6 leben mit dem Kind in einem Haushalt, davon 3 alleinerziehend. In der qualitativen Befragung wurde deutlich, dass Ausbildung und Mutterschaft nur sehr schwer zu vereinbaren sind. Nur eine junge Frau mit Migrationshintergrund ist in der Stichprobe, da sie allerdings seit vielen Jahren in Deutschland lebt und in der Familie deutsch gesprochen wird, spielt dieser Hintergrund für den Wechsel der Ausbildungsstelle in unserer Erhebung keine Rolle.

Eine weitere Gruppe von Abbrecher_innen, die der Studienabbrecher oder Studienfachwechslern, ist ebenfalls in der Stichprobe unterrepräsentiert. Nur wenige junge Menschen,

die mit uns gesprochen haben, hatten vor der Ausbildung im dualen System ein Studium begonnen. Da im Kreis auch nur wenige Studienplätze zur Verfügung stehen und wir über die regionale Hochschule auch keine Kontakte herstellen konnten, haben wir keinen besonderen Fokus auf diese Gruppe gesetzt.

2.2 Zur qualitativen Befragung

Die Auswertung dieser Interviews ist mit der Inhaltsanalyse nach Mayring (und hier mit der Variante der strukturierenden Inhaltsanalyse) vorgenommen worden. „Ziel der Analyse ist es, bestimmte Aspekte aus dem Material herauszufiltern, unter vorher festgelegten Ordnungskriterien einen Querschnitt durch das Material zu legen oder das Material aufgrund bestimmter Kriterien einzuschätzen.“ (Mayring, 2003, S. 58)³ Die Kriterien in diesem Fall der Analyse sind die für die Untersuchung relevanten Zusammenhänge in den Biographien der Berufsschüler_innen, die zu Abbrüchen in der Ausbildung führen bzw. die den Umgang mit Abbrüchen beeinflussen. Die Ordnungskriterien sind in dieser Untersuchung bereits vor den Interviews festgelegt worden, um sie auch im Einzelnen erfragen zu können. Nachdem die transkribierten Interviews in ihren Abschnitten den einzelnen Kategorien zugeordnet wurden, werden nun „Ankerbeispiele“ (Mayring 2003)⁴ herausgenommen, die im Folgenden dargestellt werden. Ankerbeispiele sind Textstellen, die stellvertretend (für die anderen Interviews) eine Kategorie bzw. ein Ordnungskriterium füllen. Dabei werden zunächst die Bedingungen für Ausbildungsabbrüche exemplarisch an Hand von Interviewbeispielen dargestellt und unter Kategorien zusammengeführt.

Datengrundlage im Einzelnen:

- 41 Interviews mit Berufsschülern / Berufsschülerinnen
- 15 Interviews mit Berufsschullehrern / Berufsschullehrerinnen
- 5 Interviews mit sonstigen Akteur_innen
- 66 standardisierte Fragebögen

³ Mayring, P. (2003): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim: Beltz.

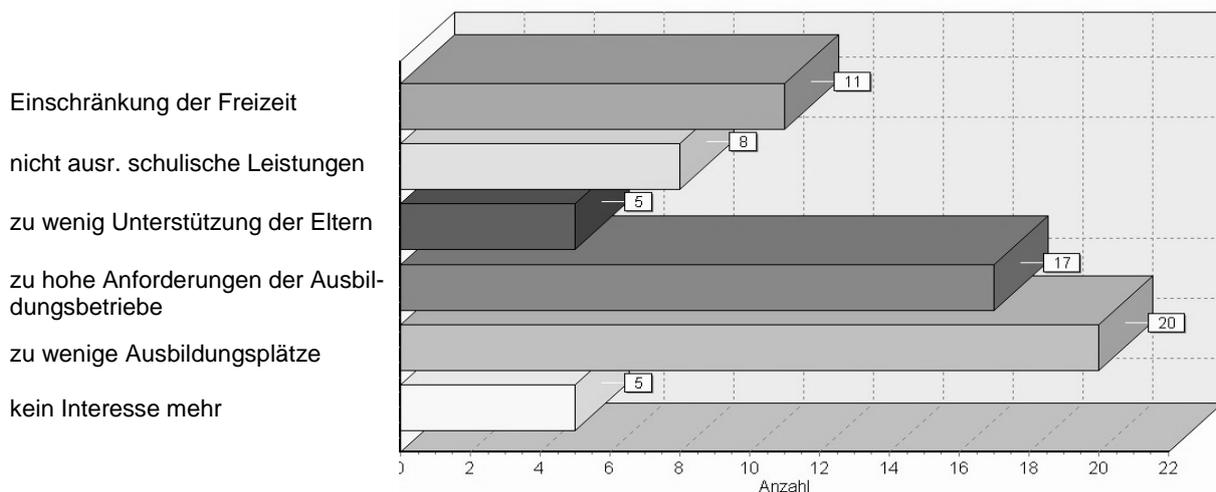
⁴ Ebenda

3 Ergebnisse der quantitativen Befragung

3.1 Wunschberuf und Auswahl der Ausbildung

Die Mehrheit unserer Gesprächspartner_innen (ca. 80 %) hatte einen Wunschberuf, der in wenigen Fällen exotisch (Manga-Zeichnerin oder Wakeboardlehrer), in den meisten jedoch durchaus realistisch erscheint (Gastronomie, Floristin), in einigen Fällen allerdings einen höheren Schulabschluss voraussetzt (Staatsanwalt) als den, über den die Auszubildenden verfügen. Auffällig ist, dass nur 43 % angeben, jemanden zu kennen, der in diesem Wunschberuf arbeitet und nur 16% aktuell eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf machen.

Abbildung 3: Gründe für die Aufgabe des Wunschberufs

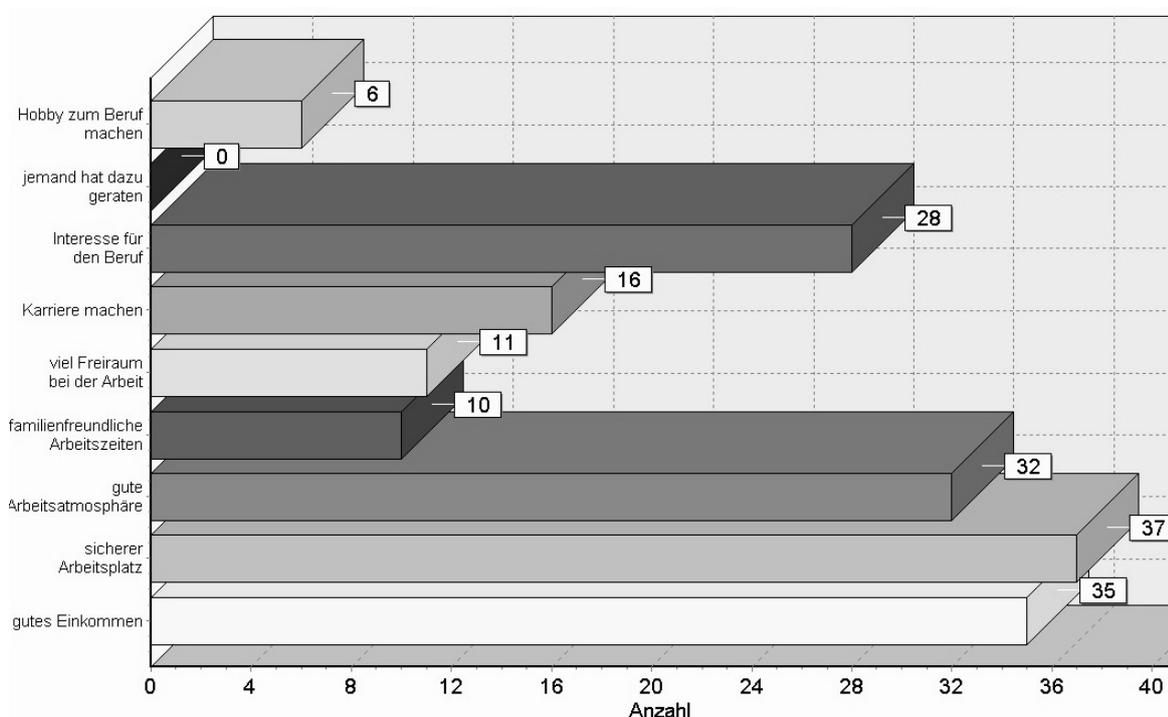


Zu wenige Ausbildungsplätze und die zu hohen Anforderungen für die Ausbildung im Wunschberuf verhindern für die Mehrheit der Befragten die Realisierung ihres Traums, die erwartete Einschränkung der Freizeit (durch Fahrtzeiten u. ä.) spielt für immerhin ein Sechstel eine Rolle.

Aus den Antworten auf die Fragen nach dem Wunschberuf und die Aufgabe des Wunsches wird einerseits deutlich, wie sehr die Wahl des aktuellen Ausbildungsplatzes einen Kompromiss zwischen Wunsch und Realitätssinn darstellt, andererseits, dass es vielfach nicht gelungen ist, den Berufswunsch zum Ansatzpunkt für eine berufliche Orientierung zu machen, etwa durch die Chance, jemanden in dem Wunschberuf kennen zu lernen.

Dass es den jungen Menschen bewusst ist, dass sie Abstriche machen müssen, wird auch sichtbar, wenn man die Beschreibung eines guten Berufes mit den Entscheidungskriterien für ihre Ausbildung vergleicht.

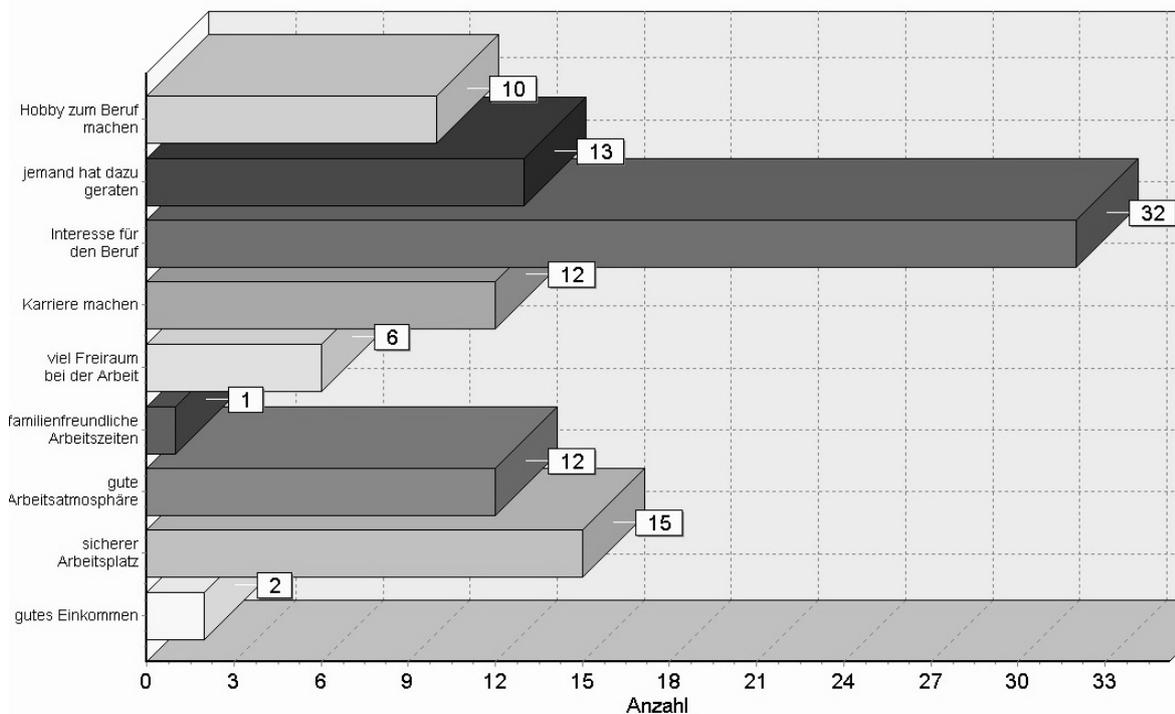
Abbildung 4: Merkmale eines guten Berufs (enthält Mehrfachnennungen)



Kriterien, die bei der Beschreibung eines guten Berufes im Vordergrund stehen wie etwa gute Arbeitsatmosphäre, sicherer Arbeitsplatz und gutes Einkommen, konnten bei der eigenen Entscheidung für einen Ausbildungsplatz offenbar häufig nicht herangezogen werden. Wenn weder gutes Einkommen noch Zukunftssicherheit erreichbar sind, dann sollte die Arbeit wenigstens interessant sein. Dafür werden auch Abstriche bei der Arbeitsatmosphäre in Kauf genommen, so lassen sich die Antworten interpretieren. Es scheint, dass bei der 2. und 3. Wahl eines Ausbildungsplatzes die Erfahrungen der ersten – abgebrochenen – Ausbildung so verarbeitet werden, dass weniger hohe Anforderungen an den Ausbildungsberuf gestellt und auch Sicherheitsinteressen zurückgestellt werden. Zumindest werden für die

Wahl der Ausbildungsstelle nicht unbedingt die Kriterien angelegt, die für den Idealberuf gelten, die Ansprüche werden etwas tiefer geschraubt.

Abbildung 5: Gründe für Ausbildungswahl (enthält Mehrfachnennungen)



Die Konzentration auf die eigenen Interessen kommt auch in der Bewertung des Einflusses der verschiedenen Faktoren zum Ausdruck, die zur Wahl des Ausbildungsplatzes beitragen. Hier werden Unterschiede zu Befragungen von Schüler_innen der Abgangsklassen der allgemeinbildenden Schulen (vgl. RÜM Eltern-/Schülerbefragung Neubrandenburg 2011) sichtbar, die sicherlich mit den Erfahrungen einer vorzeitig beendeten Ausbildung zusammenhängen. Interessant ist hierbei auch der geringe Einfluss von Medien wie dem Internet. Es scheint fast so, als wäre die oft formulierte Anforderung an die Jugendlichen „Du musst Deine eigene Entscheidung treffen“ erst nach dem Scheitern einer stärker an anderen orientierten Entscheidung bei ihnen richtig angekommen.

Abbildung 6: Einflussfaktoren auf die Entscheidung für den Ausbildungsplatz

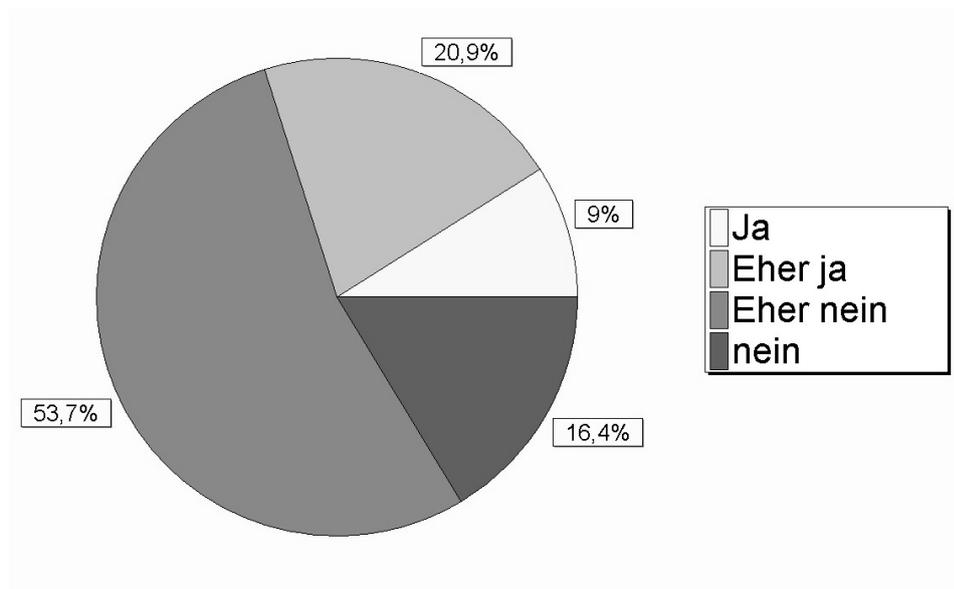
Mittelwerte (1= sehr starker Einfluss, 4 = kein Einfluss)

| | |
|--------------------------------------|------|
| Eigene Interessen | 1,64 |
| Eltern | 2,44 |
| Freunde, Verwandte | 2,63 |
| Berufsberater, Beratungsangebote | 3,09 |
| Schule, Lehrer | 3,44 |
| Medien (Presse, Radio, TV, Internet) | 3,32 |

3.2 Mobilität

Heimatkähe der Ausbildungsstelle ist die Mehrheit ein wichtiges Kriterium, von daher beschränkt sich Mobilität während der Ausbildungszeit stark auf die Mobilität im eigenen Bundesland. Die Bereitschaft in eine andere Stadt oder einen anderen Kreis umzuziehen, ist bei 85% der Befragten gegeben, wobei sich 63 % noch vorstellen können, in ein anderes Bundesland zu wechseln, aber nur 27% bereit wären, in ein anderes Land zu gehen. Mit Blick auf einen festen Arbeitsplatz erhöht sich die Mobilitätsbereitschaft um etwa 6%, aber auch dann gibt es etwa 30%, die ein Verbleiben in ihrer Heimat einer Anstellung im Wunschberuf vorziehen würden.

Abbildung 7: Verzicht auf Wunschberuf wegen Notwendigkeit eines Umzugs



Wir fragten die Auszubildenden, was nach ihrer Meinung den Arbeitgebern wichtig ist, welche Merkmale Auszubildende haben sollten. Es ergab sich ein sehr anspruchsvolles Bild, in dem Aussehen die geringste Bedeutung aufweist. Tugenden wie Fleiß und Einsatzbereitschaft werden aus Sicht der Auszubildenden stärker erwartet als besonders gute Schulnoten.

Ihre Selbsteinschätzung bezogen auf diese Kriterien und die Frage, wie sie sich zu den Erwartungen der Arbeitgeber verhalten, haben wir nicht quantitativ erhoben, sondern in den ausführlichen Interviews mit den jungen Menschen besprochen.

Abbildung 8: Von Auszubildenden vermutete Erwartungen der Ausbildungsbetriebe

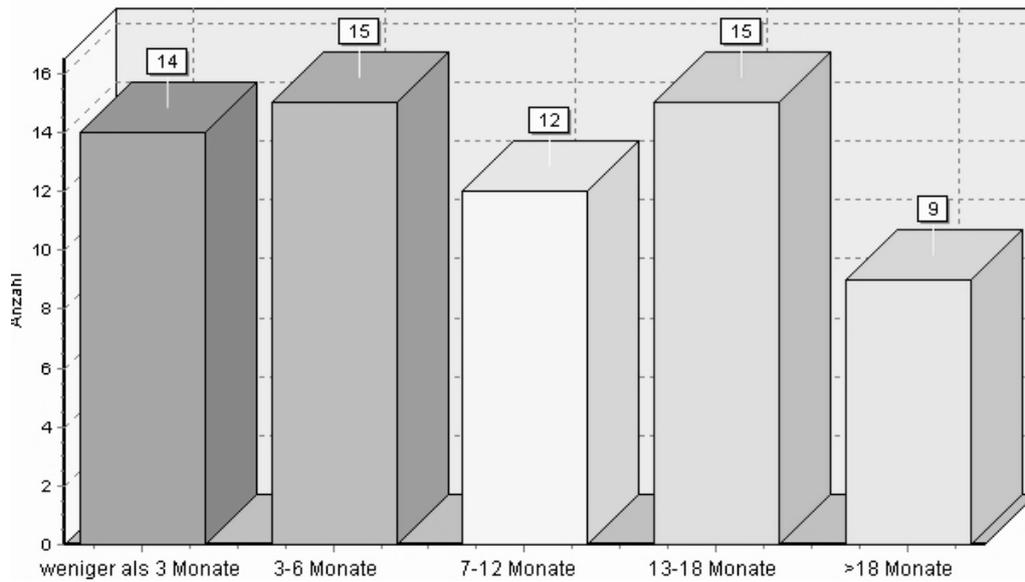
(1 = sehr wichtig 4 = unwichtig)

| Merkmal | Mittelwert |
|----------------------------|------------|
| Art des Schulanschlusses | 1,82 |
| Noten des Schulabschlusses | 1,80 |
| Auftreten | 1.21 |
| Zeitliche Flexibilität | 1,45 |
| Mobilität | 1,76 |
| Einsatzbereitschaft | 1,24 |
| Aussehen | 2,14 |
| Selbstvertrauen | 1,83 |
| Fleiß | 1,22 |

3.3 Vorzeitige Beendigungen von Ausbildungsverhältnissen.

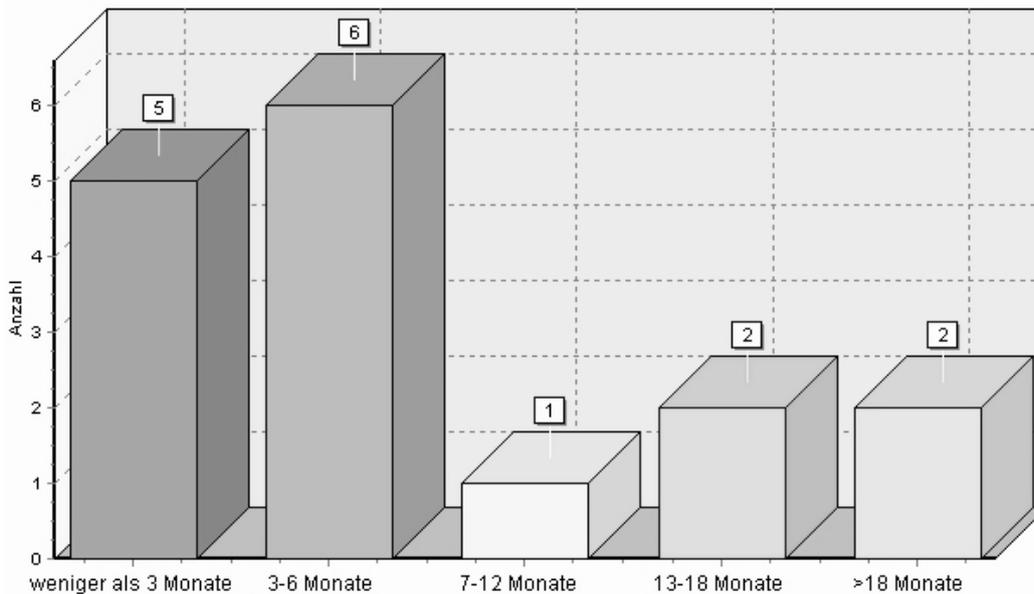
Nur zu einem geringen Teil werden Ausbildungsverträge sehr schnell, d.h. in den ersten Wochen, gelöst. Beim ersten Ausbildungsverhältnissen verteilen sich die Auflösungen über den gesamten Zeitraum des Lehrverhältnisses.

Abb. 9: : Dauer der Ausbildung vor dem Abbruch der ersten Ausbildung



Bei denjenigen, die mehrere Ausbildungen vorzeitig beenden, ergibt sich bei der 2. Ausbildung ein etwas anderes Bild. Die Mehrheit der Verträge wurde bereits in den ersten 6 Monaten der Ausbildung gelöst.

Abbildung 10: Dauer der Ausbildung vor dem 2. Abbruch



3.3.1 Gründe für den Abbruch der Ausbildung(en)

Bei unserer Stichprobe von Ausbildungsabbrecher_innen haben 10 zwei Ausbildungsverträge gelöst, 6 junge Menschen haben 2 Abbrüche hinter sich, die anderen 50 haben eine Ausbildung abgebrochen. Vor der qualitativen Analyse wollen wir die benannten Gründe nur summarisch darstellen. Was hinter diesen Nennungen steckt, wird im nächsten Abschnitt erläutert.

Abbildung 11: Gründe für die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses (enthält Mehrfachnennungen)

| | |
|---|----|
| Überforderung | 16 |
| Unterforderung | 5 |
| Heimweh | 6 |
| Keine Freunde vor Ort | 6 |
| Andere Vorstellungen über Ausbildungsinhalte gehabt | 30 |
| Arbeitsklima (z. B. Mobbing) | 35 |
| Keine Zukunftsperspektive gesehen | 13 |
| Finanzielle Aspekte | 16 |
| Prüfung nicht bestanden | 6 |
| Kündigung durch Arbeitgeber | 25 |
| Betriebsaufgabe | 5 |

Es fällt die Häufung des Aspektes des Betriebsklimas auf, die Häufung der Aussage, andere Vorstellungen über Ausbildungsinhalte gehabt zu haben, kann darauf hindeuten, dass die Vorbereitung auf die Ausbildung und den konkreten Betrieb nicht ausgereicht hat. Ein weiterer Aspekt „Verantwortung für eigene Kinder während der Berufsausbildung“ ist quantitativ nicht so leicht auszumachen, dennoch konnte festgestellt werden, dass eigene Kinder eine erhebliche Belastung für die Auszubildenden darstellen, unter den in offener Frage benannten Ausbildungshindernissen findet sich dieser Grund jedoch deutlich.

Die große Mehrheit empfindet den ersten Abbruch im Nachhinein als richtige Entscheidung, bei der 2. Ausbildung sind die Aussagen etwas kritischer, den Abbruch der dritten Ausbildung empfindet die Mehrheit dieser kleinen Untergruppe als eher falsche oder gänzlich falsche Entscheidung, bzw. sie bedauert die Situation.

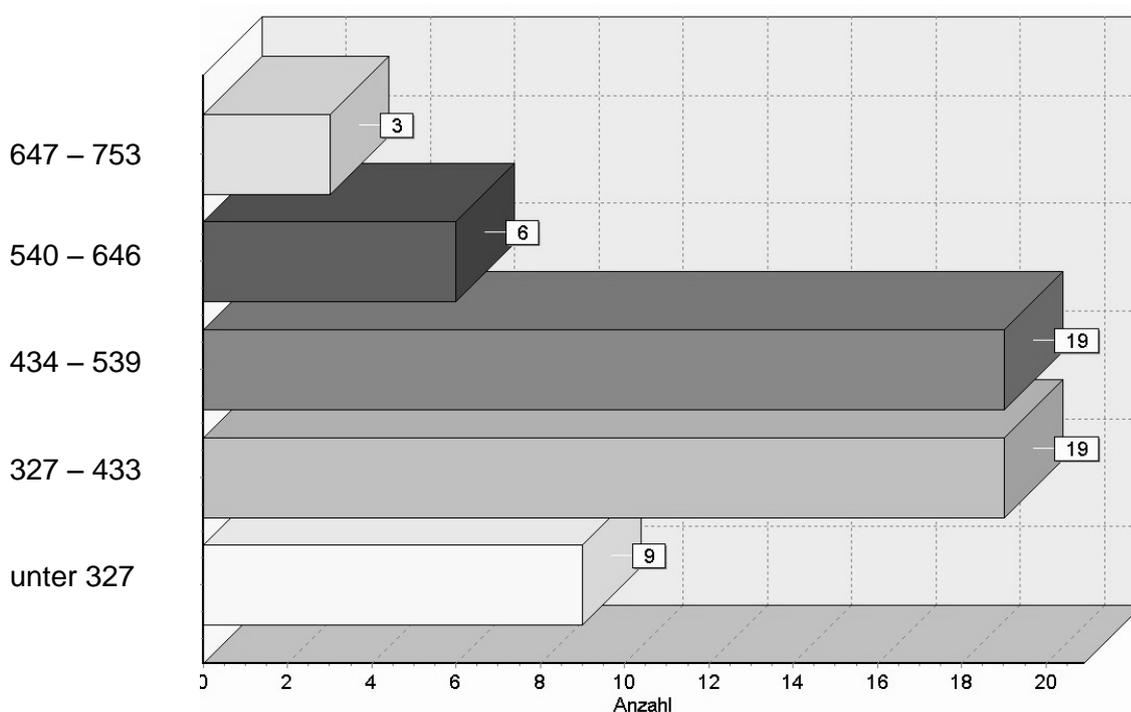
In der Gruppe der Mehrfachabbrecher wird die eigene Situation insgesamt eher kritisch wahrgenommen. Mehrere dieser jungen Menschen nehmen die neu begonnene Ausbildung

als Verschlechterung der beruflichen Situation war, fühlten sich in der Vergangenheit häufiger überfordert und gemobbt. Da in dieser Gruppe auch alle zumindest einmal von Kündigung durch den Arbeitgeber betroffen waren, hatten sie wahrscheinlich die Entscheidung nicht alleine in der Hand – auch wenn die Kündigung oft Schlusspunkt eines längeren Prozesses ist und nicht ein überraschender Akt.

3.3.2 Ausbildungshindernisse

Von Auszubildenden wurden eine ganze Reihe der oben benannten Faktoren als Ausbildungshindernis benannt – das Arbeitsklima, die Wohnsituation, Arbeitsbedingungen, Überstunden, sehr häufig wurde vor allem die finanzielle Situation angeführt, die manche jungen Menschen so beeinträchtigte, dass der Abbruch der Ausbildung zumindest dadurch begünstigt wurde. Auch Berufsschullehrer_innen mokierten sich über die 3,33 €, die mühsam für eine Übernachtung am Berufsschulort beantragt werden können. Die finanzielle Situation der Auszubildenden ist sehr unterschiedlich, manche sind zufrieden mit ihrem Lebensstandard, viele sind jedoch unzufrieden, wobei natürlich auch die Entfernung vom Heimatort und die notwendigen Fahrtkosten eine große Rolle spielen.

Abbildung 12: Höhe der Ausbildungsvergütung (in Euro)



4 Qualitative Analyse

Im Folgenden versuchen wir aus den Sichtweisen der verschiedenen Beteiligten die Faktoren zu rekonstruieren, die Ausbildungsabbrüche begünstigen. Dabei gehen wir nicht davon aus, dass die Auflösung eines Ausbildungsverhältnisses unbedingt zu vermeiden ist, sondern vor allem darum, ob die damit einhergehenden Lernprozesse nicht auch ohne gravierende Nebenwirkungen anders ermöglicht und biographische Einschnitte und persönliche Kränkungen vermieden werden könnten.

4.1 Gründe für den Ausbildungsabbruch bei den Auszubildenden

Im Folgenden werden die Hintergründe und Zusammenhänge für die Ausbildungsabbrüche Jugendlicher in Mecklenburg Vorpommern auf der Grundlage der geführten Leitfadenterviews analysiert. Diese Interviews wurden – wie oben bereits erläutert - mit Berufsschüler_innen unterschiedlicher Ausbildungsrichtungen und –formen durchgeführt. Sowohl Berufsschüler_innen der überbetrieblichen als auch der innerbetrieblichen Ausbildung wurden befragt.

4.1.1 Persönliche Gründe / Berufsbiografische Handlungsstrategien

Die Beweggründe für den Abbruch einer Ausbildung sind vielfältig und müssen mehrdimensional betrachtet. Die Ergebnisse aus den Interviews zeigen, dass im Wesentlichen drei Komponenten eine Rolle spielen. Die Jugendlichen treffen ihre Entscheidung – sofern nicht über sie eine Entscheidung getroffen wird - auf der Grundlage ihrer Einschätzung der Ausbildungssituation, der Bedingungen an der Berufsschule sowie auf Grund persönlicher Einschätzungen ihrer Gesamtsituation.

Der von den Jugendlichen vorgenommene Ausbildungsabbruch resultiert selten aus einem spontanen Entschluss. Die befragten Jugendlichen treffen ihre Entscheidung vielmehr in der Konsequenz einer sich zuspitzenden Problemlage. Sich überlagernde Konfliktlagen werden dabei immer weiter aufgeschaukelt, fehlende und mangelnde Kommunikation von Seiten der Auszubildenden, der Eltern und der Ausbilder_innen führen im schlechtesten Fall dann zum Ausbildungsabbruch.

Ein zweiter wesentlicher Faktor für die vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen ist die vorausgehende Berufswahl und deren fehlende Einbettung in die eigentliche Lebensplanung. Der Übergang von der Schule in den Beruf wird von den befragten Jugendlichen als „risikoreich“ beschrieben. Besonders schwierig wird die Entscheidungsfindung beschrieben, wenn

Eltern an der Schwelle der Berufswahlentscheidung keine „Verantwortung“ (vgl. z.B. RÜM Schüler- / Elternbefragung NB 2011) übernehmen. Die formulierte Freiheit „das musst du selbst wissen, es ist dein Leben“ schafft zwar „Freiräume“, gleichzeitig wird der Druck auf die Jugendlichen für den kommenden Ausbildungsabschnitt erhöht. Die Jugendlichen beschreiben diese Phase als chaotisch oder ratlos, *„ja also so mit 16, da war das alles ja auch noch so ein bisschen so ja, wenns jetzt nicht klappt, dann klappts später irgendwann...und seitdem ja..geht so.“*⁵

Aus der Berufswahlforschung (vgl. Lange 1987) ist bekannt, dass die Berufsentscheidung als langwieriger Prozess gesehen werden muss. Die an dieser Stelle von den Eltern quasi in Aussicht gestellte eigenständige „Berufsplanung“ führte bei den interviewten Jugendlichen dazu, keine Entscheidung zu Gunsten individueller oder persönlicher Präferenzen vorzunehmen, sondern sich dem äußeren Handlungs- und Erwartungsdruck zu fügen. Die Berufswahl erfolgte damit auf der Grundlage der Strukturbedingungen und in zweiter Konsequenz mit einem engen Bezug zum Berufsfeld der Eltern. *„ja dann kam ja auch die Prüfung und dann überlegt man schon was man da so machen kann und dann kam das alles so, dadurch das meine Schwester und mein Bruder immer so von der Gastronomie geschwärmt haben...mh ja und dann hab ich gedacht, versuchst es mal damit“*⁶. Die Entscheidung für oder gegen einen Beruf wird nicht nach inhaltlichen Schwerpunkten getroffen, sondern es zeigt sich eine auf „Zwischenziele“ ausgerichtete Berufswahl, die aus Sicht der Jugendlichen auch scheitern kann.

Die Auszubildenden beschreiben ihre Abbrucherfahrungen problembewusst und sehr nüchtern. Es fällt auf, dass sich die Schilderungen rund um die Geschehnisse der äußeren Ausbildungsbedingungen drehen. Der Ausbildungsabbruch wird nicht als „Scheitern“ erlebt, sondern gilt z.B. aus dem Gefühl der Ohnmacht und Überlastung innerhalb der Ausbildung heraus als Rettung der eigenen Person. *„...und nach einem Jahr hab ich gesagt: Leute das geht nicht...das macht die Psyche einfach nicht mit.... Hab das denn alles, auf Deutsch gesagt, geschmissen. Hab auch die Lehre, die ich da hätte kriegen können, aufgegeben und gesagt: das bringt mir alles nichts.“*⁷ *„Das was ich gemacht habe war richtig, egal was ich gemacht habe aber das war richtig. Dementsprechend siehst dann auch aus, bin dann ewig, naja ewig und hab geguckt bis ich dann auf die Zeitungsanzeige gestoßen bin das da oben eine Ausbildung frei wäre, und eigentlich wollte ich in die XX Ausbildung, nach der XX Ausbildung wollte ich da nie wieder rein, XX nie wieder, ist nicht mein Fall...und dann war da ein Praktikum möglich und deswegen bin ich da auch hin und dann wurde gesagt, wenn du noch nen Tag länger bleibst, dann kannst du gleich dein Lehrvertrag unterschreiben und ja okay und so*

⁵ Interview U, Zeile 3-7

⁶ Interview U, Z 9-12

⁷ Interview B, Zeile 10-17

*ging das dann und jetzt bin ich hier und bin ganz glücklich drüber.*⁸ Erkennbar wird, dass es für die Jugendlichen ganz wesentlich darauf ankam, wieder Handlungssicherheit in Bezug auf die eigene Lebensgestaltung zur erlangen. *„...Also ich hab damals die Ausbildung in X1 wie gesagt nicht geschafft und hab durch meinen Freund, der hatte denn bei A1 schon gearbeitet, bin ich dann auf die Idee gekommen, gut bevor ich gar nix hab; Arbeits// also Hartz 4 oder so, nee also, lieber arbeiten als zuhause sitzen, definitiv. Hab mich dann halt über die Firma A2 beworben bei A1 und die ham sofort gesagt, ja wir nehmen Sie, können Sie anfangen. War ich vielleicht ne Woche zuhause und bin denn runter Zeitarbeit bei A1 und joa, die ham dann auch nach und nach immer die Zeitarbeiter entlassen und da hab ich mir gedacht oh, bevor du gar nix hast bewirbst du dich hier. Das war also sozusagen nur ne Notlösung.*⁹ Mit Blick auf die Handlungsentwürfe der Interviewten wird hier sichtbar, dass der Ausbildungsabbruch zu einer Verschlechterung der beruflichen Chancen führt, in dem eigentlichen Wunschberuf zu arbeiten, aber die Kompromissbereitschaft, irgendwas zu tun, um der Arbeitslosigkeit zu entgehen, deutlich steigt.

4.1.2 Berufsausbildung der Eltern

In den überwiegenden Fällen hatten die Eltern der interviewten Jugendlichen eine abgeschlossene Berufsausbildung. Wenn man davon ausgeht, dass Eltern und andere ältere Familienangehörige eine gewisse „Orientierungsfunktion“ haben, kann aus dem vorliegenden Datenmaterial geschlussfolgert werden, dass die familiäre Situation Ausbildungsabbrüche weder begünstigt noch verhindert. Familie ist in einigen Fällen ein wichtiger Faktor für die Wahl des Ausbildungsplatzes (*...er hat einfach gesagt bewirb dich doch einfach mal da...*¹⁰) und stehen für Beratung zur Verfügung (*„...So und denn habe ich mit meinen Eltern drüber gesprochen, so was ist hier halt nötig, was kann man hier machen. So bin ich dann in der Hotellerie gelandet...*¹¹), aber bei den Entscheidungen für den Abbruch einer Ausbildung sind sie eher nicht beteiligt.

4.1.3 Aktuelle berufliche Situation der Auszubildenden

Von den intensiv interviewten Jugendlichen war ein großer Teil Mehrfachabbrecher. Etwa die Hälfte gab an, die Ausbildung in einem anderen Unternehmen fortgesetzt bzw. mehrmals begonnen zu haben. *„...Ja und dann hieß es natürlich wieder neu Berufswahl, was machste?*

⁸ Interview H, Zeile 22- 37

⁹ Interview C, Zeile 144-152

¹⁰ Interview D, Zeile 135-137

¹¹ Interview B, Zeile 21-23

... so bin ich dann in der Hotellerie gelandet, hab auch anderthalb Jahr gelernt, dann bin ich rausgeflogen aus dem Betrieb... ich mach denn doch noch bei meinem Vater die Ausbildung.¹² ...und das ist nich so gut gelaufen, sach ich mal und jetzt im nachhin sach ich mal, ich war damals noch jung und ehm auch noch nicht so erfahren wie jetzt und manche Sachen bereu ich, manche Sachen aber auch nicht...jetzt will ich`s besser machen¹³

Insofern kann nur von einem kleinen Teil der Auszubildenden als „echte Abbrecher_innen“ im Sinne von abgebrochener und nicht wieder aufgenommenener Ausbildung gesprochen werden.

Subjektiv schätzt die Mehrheit der jungen Menschen die jetzige Ausbildungssituation als wesentlich attraktiver ein „...Das ist dann ne ganz andere Ausgangssituation, als wenn du dich jeden Tag zur Arbeit schleppen musst¹⁴, auch wenn die jetzige Ausbildung nicht zu ihrem Wunschberuf führt.

Auffällig ist weiterhin, dass viele Ausbildungsabbrecher aus dem HoGa Bereich kamen. Die Auszubildenden schilderten besonders schwierige Ausbildungsbedingungen. *„Der ganze Umgangston, die ganze Atmosphäre und das ganze Verhalten in der Kochausbildung war überhaupt nicht meins, also anschreien und wir haben uns jeder Tag, ob nun nen guter Tag war oder nen schlechter Tag war, wir haben uns gesehen und es ging jeden Tag von vorne los, immer nur anschreien, kein reden, anschreien.“¹⁵*

Aus diesem Bereich und auch aus Betrieben der Floristik kamen die meisten Klagen über völlig unzureichende Ausbildungsbedingungen und das Gefühl, ausgebeutet worden zu sein. Verlängerung der Probezeit bis Saisonende mit daran anschließender Beendigung des Ausbildungsvertrages wurden ebenso berichtet wie die Nicht-Einhaltung der Ausbildungsordnung. Berufsschullehrer_innen bestätigten teilweise die Missstände in einigen Betrieben und berichteten, dass sie versuchten, die Jugendlichen bei der Verbesserung der Bedingungen zu unterstützen bzw. ihnen beim Durchhalten zu helfen. Einige unserer Gesprächspartner_innen waren auch aktuell in einer sehr belasteten Ausbildungssituation, hatten sich aber vorgenommen, durchzuhalten

4.1.4 Vorerfahrungen / Bewertung der Berufsorientierungsangebote mit Blick auf die Berufsplanung

Die Berufsorientierungsangebote werden von der Mehrheit der Auszubildenden als wenig hilfreich beschrieben. Am meisten geholfen haben ihnen das Betriebspraktikum und andere

¹² Interview B, Zeile 22-27

¹³ Interview E, Zeile 5-7

¹⁴ Interview B, Zeile 57-58

¹⁵ Interview H, Zeile 13-17

praktische Erfahrungen. Dennoch zeigen die Ergebnisse, dass es eine deutliche Diskrepanz zwischen den Erwartungen der Jugendlichen und den Möglichkeiten dieser Angebote gibt: *„...Aber es war halt nie der Punkt, wo man (--) Joa wo se gesagt haben oh ja vielleicht das, ne? Und einem das näher bringen irgendwie, ne? Was auch nich den Beruf immer nur gut reden, ne? Sondern auch mal sagen, was die (--) was schlecht oder was nicht schlecht, sondern was anders sein könnte. Was schwieriger auf so einen jungen Menschen zutreffen kann“¹⁶ „...Ich muss halt einfach nur nen Zettel ausfüllen, dann werden bestimmte Kriterien festgelegt, es kommt in den Computer rein und denn rechnet der irgend ne Scheiße aus, auf Deutsch gesagt und denn wirst du irgendwo hingeschickt, wo jetzt ein Rechner meint, dass es dir dann stehen sollte.... Also ich kenn viele in meinem Alter, die einfach sagen, die haben erst mit 24, 25//oder sogar noch später, erst wirklich rausgefunden, was sie im Endeffekt machen und vorher sind se immer mit nem//mit ner Flunsch zur Arbeit...“¹⁷ Erkennbar wurde, dass die Jugendlichen sich zur Vorbereitung auf ihre Berufsplanung eine andere „Ebene“ des praktischen Lernens wünschen.*

Etwa ein Drittel der interviewten Jugendlichen hatte vor der Ausbildung bereits berufsvorbereitende Maßnahmen in Anspruch genommen (BGJ/BVJ). Das bedeutet: zum einen, es existiert eine deutlich verlängerte Zeitspanne zwischen Schulabschluss und Berufsausbildung, zum anderen aber auch, dass innerhalb dieser Maßnahme eine vertiefende Berufsorientierung möglich ist. Welche Zusammenhänge mit der Abbruchproblematik bestehen, ob die hohe Zahl von späteren Abbrecher_innen aus diesen Maßnahmen in der Bildungskarriere der Betroffenen begründet sind, an sozialen Problemen oder in fehlenden Angeboten der Orientierung, kann auf Grund der Datenlage nicht geklärt werden. Zur Beantwortung dieser Frage wären weitere Forschungen nötig.

4.1.5 Motivation für den Ausbildungsberuf und den Ausbildungsbetrieb

Die Entscheidung für den Ausbildungsberuf erfolgte in vielen Fällen auf Grund des näheren persönlichen Umfeldes, Freunde, Bekannte, Verwandte, Eltern üben einen ähnlichen oder gleichen Beruf aus. Sehr oft wird die Wahl des Ausbildungsberufes als „Notlösung“ bezeichnet. *„Ja also die Ausbildung selbst, war mehr so ne Notlösung, weil ich in dem Bereich was ich eigentlich machen wollte keine Ausbildung bekommen hab und dann hab ich da angefangen und schnell gemerkt, dass das nichts für mich ist...“¹⁸*

¹⁶ Interview A, Zeile 108-112

¹⁷ Interview B, Zeile 169-177

¹⁸ Interview J, Zeile 12- 14

In einigen Fällen wurde die Ausbildung aufgrund von Freundschaften gemeinsam im selben Ausbildungsbetrieb begonnen. Erst dann folgen Begründungen wie

- Attraktivität der Region
- Arbeitsplatzbedingungen in der Region
- XX als Rückzugsort nach „Scheitern“ der Erstausbildung
- Wunschberuf
- Praktikum in dem Ausbildungsberuf
- Ferienjobs
- Keine Alternativen

Überraschend waren die Aussagen wie: *„ich wollte das unbedingt und es hat mir zu Anfang auch Spaß gemacht“*. Die überwiegende Mehrheit der Befragten war zum Ausbildungsbeginn optimistisch und motiviert. *„...Hatte mich dann von 150 Mann auf den einen Platz durchgesetzt, hatte die Stelle auch bekommen.“*¹⁹

Die von Seiten der Ausbildungsbetriebe beschriebene „mangelnde Ausbildungsreife“ in Bezug auf fehlende Motivation / geringes Engagement bei Antritt der Ausbildung wird von den Auszubildenden so nicht bestätigt, ihrer Wahrnehmung nach wird eher die ursprünglich vorhandene Motivation durch schlechte Bedingungen, insbesondere durch die schwierige Arbeitsatmosphäre, zerstört, was möglicherweise bei den als Notlösung beschriebenen Ausbildungen besonders leicht geschieht.

4.2 Betriebsbezogene Gründe

Bei den Antworten auf die Frage, was letztendlich zum Ausbildungsabbruch geführt hat, werden von den Jugendlichen folgende Gründe benannt:

- Probleme mit den Ausbilder/Innen
- Kommunikationsprobleme mit den Ausbilder/Innen
- Fehlende Ausbildungsqualität
- Beschäftigung statt Ausbildung bzw. Überlastung
- Mobbing

Die Jugendlichen beschreiben ihre Versuche, mit den Ausbilder_innen über die Ausbildungsprobleme zu sprechen als wenig erfolgreich. *„Also das schlimmste war meine Chefin gewesen, unfreundlich, ich mein als Lehrling hat man das nicht immer leicht, wenn man immer hin und her geschubst wird, alles am besten auf einmal machen soll, das war das*

¹⁹ Interview B, Zeile 9-10

schlimmste, also so allein ohne Ansprechpartner_in, irgendwann war ich überfordert damit, hab Fehler gemacht und reden ging nicht und irgendwann hatte ich auch keine Lust mehr da was zu sagen..²⁰ Der Kommunikationsstil wird als sehr „grob“ beschrieben. „...Entweder ich geb das zu, sachten sie jetzt – was aber nicht der Fall war. Oder ich nehme das mit der Abmahnung in Kauf, ne und ich krieg auch keine Überstunden mehr bezahlt, weil ich damals auch schon als Lehrling Überstunden bezahlt gekriegt hab, ne. ... Entweder du machst das oder.....²¹

Als teilweise sehr unbefriedigend wurde die Qualität der Ausbildung beschrieben, *„ja, im Praktikum war alles noch so weit ok, ..mh, ja und die Probleme, ich hatte nich eingesehen, dass ich da zu Hause für ihn Fenster putzen sollte und son Kram, da hab ich dann gesagt is Schluss...²² Der Punkt der ausbildungsfremden Beschäftigungen wurde von vielen Jugendlichen bemängelt. Langeweile und Unterforderung waren die Folge.*

Insgesamt überwiegen aber Konflikte mit Ausbilder/Innen, anderen Facharbeiter_innen, anderen Azubis, die aufgrund des sich nicht „klären“ können oder „aufschieben“ müssen, dann auch zum Ausbildungsabbruch führten. *„...Also ich kam halt mit diesem: auch mit dem: mit dem Personal nicht klar (-) ... aber so war ich halt alleine und konnte halt mit niemandem darüber sprechen.²³*

4.2.1 Ausbildungsinhalte / Überstunden / Urlaubsregelung

Bei den Ausbildungsinhalten beklagen die Jugendlichen besonders die fehlende Vermittlung von Ausbildungsinhalten. *„Es wird einfach nicht gezeigt, dann wird man angeschrien, woher soll man das denn wissen.²⁴ Überstunden werden von den Jugendlichen im Hotel- und Gaststättenbereich in „gewisser Weise“ hingenommen „macht man halt so“, allerdings nur in gewissen Maße auch wirklich akzeptiert: „Also dann werd ich angerufen, komm ganz schnell vorbei, der und der ist ausgefallen, und dann muss ich ran, obwohl ich schon so viele Überstunden hab. Die nächsten zwei Wochenenden kann ich auch nicht nach Hause fahren“.* Unbezahlte Überstunden sind auch in den quantitativen Studien einer der Gründe, warum Jugendliche die Ausbildung abbrechen.

²⁰ Interview K, Zeile 5 - 12

²¹ Interview E, Zeile 51-56

²² Interview M, Zeile 17 - 18

²³ Interview A, Zeile 19-27

²⁴ Interview K, Zeile 8

4.2.2 Berufswahlbezogene Gründe

Es zeigte sich, dass das Auseinanderklaffen der Vorstellungen über den gewählten Beruf mit der Berufswirklichkeit ein entscheidender Grund ist, warum Ausbildungen vorzeitig gelöst werden *„also der Übergang von der Schule in den Beruf, sag ich mal war katastrophal, ja man hatte angefangen, man wurde da gleich so mit reingeschmissen in alles und ehm so und mussten da gleich alles alleine machen, nichts gezeigt, wo was steht. Wir mussten gleich voll durcharbeiten, unsere Pausenzeiten haben angefangen obwohl wir noch gar nicht in der Pause warn, die Zeit ist aber trotzdem schon gelaufen...und wenn wir dann nach acht Stunden uns mal hingesezt haben, dann kam sie gleich angelaufen und sagte, sie wird sich beim Chef beschweren über uns..ich habe Fachkraft für Gastgewerbe gelernt und am ersten Tag da haben sie uns das alles gezeigt, am zweiten Tag haben wir gearbeitet und den dritten Tag hab ich gesagt ihr könnt mich alle mal, ich kündige .“²⁵* Viele Jugendliche hatten entweder einen anderen Wunschberuf oder gar keine wirkliche Vorstellung über mögliche Ausbildungsrichtungen. Es ist zu vermuten, dass Jugendliche, die keine konkreten Vorstellungen im Rahmen ihrer Berufsorientierung entwickeln konnten auch eher dazu neigen, die Ausbildung vorzeitig zu beenden. *“...also ich hab da nie überlegt, ich war in der zehnten Klasse, ich hab, klar denkt man sich, was will man da später mal so machen, sind aber so Sachen, die so weit weg sind. Meine Gedanken waren später so Geologie, Archäologie so zu machen. Ähm hat nie geklappt, weil ich so ziemlich faul bin, was Schule anbetrifft, ne, ähm hab dann eine Lehre als XX angefangen die dann aber später abgebrochen, also bin dann ganz frisch von zu Hause ausgezogen und ne eigene Wohnung gehabt, da ist dann alles andere wichtiger als ne Lehre...“²⁶* Berufswünsche sind damit das Ergebnis zufälliger Faktoren oder Ereignisse bzw. innerfamiliärer Strukturen. Der Abbruch wird in Folge dessen auch als eine „Option“ in Kauf genommen. *„...Na und wo die das denn erfahren haben, also gelesen haben, da ham se mich dann sofort da raus geholt...“²⁷* In anderen Fällen versuchen die Jugendlichen trotz „falscher“ Berufswahl bis zum Ende der Ausbildung durchzuhalten. *„...Es geht. Also man hat auch viele Zukunftsperspektiven und kann in jedem A3 Betrieb arbeiten. ... Es wär jetzt nicht gerade, dass man Freudentänze macht oder so...“²⁸* Diese Situation belastet die Ausbildungssituation erheblich und wird mit Fehltagen oder mangelnder Motivation begleitet. *„wenn man dann immer son bisschen persönlich angegriffen wird, irgendwann geht's einem dann auch selber an die Nieren, auch wenn man daran manchmal Schuld ist, aber man siehts in dem Moment sowie so nicht ein, und ähm, ja irgendwann dann gesagt hast, wat leckt mich doch alle..auf gut Deutsch, macht euren Scheiß doch allene, hab*

²⁵ Interview P Zeile 5- 22

²⁶ Interview L, Zeile 24 - 36

²⁷ Interview A, Zeile 44-45

²⁸ Interview C, Zeile 266-271

denn angefangen ma so ne Woche krank zu machen, Anfangs noch mit Krankenschein, dann mal zwei Wochen gar nicht zu kommen, mich nicht zu melden...²⁹

4.3 Die Rolle der Berufsschule

Insgesamt beschreiben die Jugendlichen die Berufsschulen positiv. *„...Die Lehrer hier in der Schule sind alle in Ordnung.³⁰* Bemängelt werden teilweise:

- Ausfallstunden
- Mängel in der Prüfungsvorbereitung
- Defizite beim Theorie und Praxistransfer

Konflikte mit Lehrer/Innen werden seltener beschrieben.

Negativ bewertet werden auch Diskrepanzen zwischen Theorie und Praxis. *„Ich bin schon in einem fünf Sterne Hotel, aber wir, also wie gesagt unsere Übungsrestaurantleiterin, eine Lehrerin von hier, die war auf einer Meisterschule in XY...und die Prüfung die wir hier machen..da sieht man, dass das Niveau immer weiter runter geht. Also es hat keiner Lust mehr zu lernen, zu lehren, und ich finde schon, an Berufsschulen sollten schon die Lehrer aus der Praxis kommen, die einem den Beruf dann beibringen wollen. Ist immer schwierig von einem zu lernen, der nicht weiß, wie es in der Praxis abläuft.“³¹*

Zusätzlich wird von einigen Jugendlichen auch die unterschiedliche Lernfähigkeit sowie mangelndes Interesse von anderen Auszubildenden beschrieben. Die Heterogenität an Berufsschulen bezüglich der unterschiedlichen Lernfähigkeit der Auszubildenden ist u. a. auch das Kernproblem aus der Sicht der Lehrenden.

4.4 Gründe für Abbrüche aus der Sicht der Berufsschullehrer/Innen und anderen Akteuren des Bereichs

Auch die Berufsschullehrer_innen, mit denen wir gesprochen haben, sahen sowohl in der Person der Auszubildenden liegende, wie auch betriebliche Gründe für die Abbrüche und solche, die in den Strukturen angelegt sind.

²⁹ Interview H, Zeile 216 - 220

³⁰ Interview C, Zeile 306

³¹ Interview P, Zeile 308 - 324

4.4.1 Fehlende Voraussetzungen bei den Auszubildenden

Lehrer_innen sind sich weitgehend untereinander und mit den Ausbildungsbetrieben einig, dass sich die schulischen Voraussetzungen der Auszubildenden in den letzten Jahren deutlich verschlechtert haben. Dies wird in den Noten nicht sichtbar, aus der Sicht der Berufsschullehrer_innen liege das aber daran, dass die Lehrer_innen in den Regionalschulen aufgefordert sind, das Bewertungsniveau dem sinkenden Leistungsniveau der Schüler_innen anzupassen, so dass der Durchschnitt gleich bleibt.

Daneben sind die häufigsten in der Person liegenden Gründe zur Lösung von Ausbildungsverträgen aus der Sicht der Berufsschullehrer_innen und Ausbildungsberater_innen die fehlende Motivation oder Leistungsbereitschaft der Auszubildenden. *„Ich denke, da waren wir damals anders, die Azubis sind da nicht belastbar und geben schnell auf und Kritik können sie schon gar nicht aushalten...“³²*

An zweiter Stelle werden Konflikten zwischen Ausbilder_innen und Auszubildenden bzw. Konflikte mit anderen Beteiligten während der Ausbildung genannt. Darüber hinaus weisen die Befragten auf eine Vielzahl an Gründen, die sowohl mit den Rahmenbedingungen und Inhalten der Ausbildung als auch mit den persönlichen Voraussetzungen der Auszubildenden zu tun haben. Das Spektrum reicht von fehlenden beruflichen Vorstellungen, über Schwierigkeiten bei der Vermittlung von Ausbildungsinhalten bis hin zu einer fehlenden „Berufsehre“. *„Also ich sag mal so, kochen ist Leidenschaft und das muss man auch vermitteln und nicht nur zeigen, also ich hab das genauso gelernt und das mache ich heute auch immer noch so, ich sag den Lehrlingen dann immer, kochen ist Kunst und ich zeig euch das...“³³* In der folgenden Übersicht sind die Gründe für Ausbildungsabbrüche aus Sicht der „Betroffenen“ und aus der Sicht der „Verantwortlichen“ gegenübergestellt worden.

³² Interview AA, Zeile 30 - 33

³³ Interview NB, Zeile 321 - 332

4.5 Gegenüberstellung der Gründe aus der Sicht der Auszubildenden und aus der Sicht der Berufsschullehrer_innen, Ausbildungsberater_innen

| <i>Aus der Sicht der Auszubildenden</i> | <i>Aus der Sicht der Lehrer_innen u. a. verantwortlicher Akteure</i> |
|--|---|
| <i>Abbruch aus betrieblichen Gründen</i> | <i>Abbruch aus betrieblichen Gründen</i> |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Konflikte mit Ausbildern und Kollegen ▪ fachliche und qualitative Mängel in der Ausbildung ▪ Beschäftigung mit ausbildungsfremden Tätigkeiten/Überschreitung der zulässigen Arbeitszeit / unbezahlte Überstunden ▪ Kommunikationsprobleme mit Ausbilder_innen | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ausbildungsbedingungen sind oft überfordernd ▪ Fehlende Anleitung ▪ Beschäftigung mit ausbildungsfremden Tätigkeiten/Überschreitung der zulässigen Arbeitszeit / unbezahlte Überstunden ▪ Finanzielle Situation der Auszubildenden |
| <i>Abbruch aus schulischen Gründen</i> | <i>Abbruch aus schulischen Gründen</i> |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ fachliche Überforderung, Prüfungsangst ▪ nicht mehr aufholbare Wissenslücken. ▪ Mobbing ▪ Lehrinhalte zwischen Theorie und Praxis klaffen auseinander bzw. existieren völlig losgelöst voneinander | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Häufige Fehlzeiten ▪ Fehlende Motivation und Leistungsbereitschaft ▪ nicht mehr aufholbare Wissenslücken ▪ Verfehlungen des Auszubildenden |
| <i>Abbruchgründe aus dem persönlichen Bereich</i> | <i>Abbruchgründe aus dem persönlichen Bereich</i> |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ fachliche Überforderung, Prüfungsangst ▪ Ausbildungsberuf war nicht Wunschberuf, ▪ unrealistische Vorstellungen über die Ausbildungsinhalte, ▪ schlechte Zukunftsperspektiven für den Ausbildungsberuf ▪ Wohnortwechsel, Probleme im Elternhaus (u.a. fehlende Unterstützung), ▪ Gründung einer eigenen Familie ▪ gesundheitliche Gründe, psychische Überlastung | <ul style="list-style-type: none"> ▪ fehlende reale Vorstellungen über den Ausbildungsberuf ▪ fehlende Vorstellungen über Ausbildungsrealität ▪ wenig belastbar, können schlecht mit Kritik umgehen |

Insgesamt zeigt die Übersicht, dass Ausbildungsabbrüche nur selten auf eine Abbruchursache allein zurückzuführen sind. Vielmehr führt meist ein ganzes Bündel von Ursachen zum

Ausbildungsabbruch. Die häufigsten Gründe zur Lösung von Ausbildungsverträgen können auf länger anhaltende Konflikte zwischen Ausbilder_innen und Auszubildenden zurückgeführt werden. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl an Gründen, die sowohl mit den Rahmenbedingungen und Inhalten der Ausbildung als auch mit den personalen Merkmalen der jungen Auszubildenden zu tun haben. Die Gründe, die von allen Beteiligten genannt werden, reichen von fehlenden Berufsvorstellungen, Schwierigkeiten bei der Vermittlung von Ausbildungsinhalten, der Zuweisung ausbildungsfremder Tätigkeiten, fehlender Motivation oder Leistungsbereitschaft der Auszubildenden, bis hin zu einer verloren gegangenen „Berufsehre“. Aus der Sicht der Befragten werden für den Ausbildungsabbruch zunächst die äußeren Rahmenbedingungen verantwortlich gemacht. Die Auszubildenden beschreiben aber auch eigene Fehler und suchen die Gründe für den Abbruch auch bei sich selbst. (siehe Bsp. Interview K / I / H) Berufsschullehrer_innen und die Ausbildungsberater_innen sehen keine Verbindung zwischen ihrer Tätigkeit und dem Ausbildungsabbruch der Jugendlichen.

5. Zusammenfassende Bewertung und Ergebnisse

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die Jugendlichen auch bei einer vorzeitigen Lösung eines Ausbildungsvertrags relativ schnell weitere Ausbildungsbemühungen unternehmen. Die Befragten starteten in den allermeisten Fällen einen neuen Anlauf, in der Mehrzahl im selben Beruf. Sie setzten ihre Ausbildung in einem anderen Betrieb fort. Der Abbruch wird nicht als „Scheitern“ erlebt sondern nicht selten als eine „Verbesserung“. Dies gilt insbesondere dann, wenn Kommunikationsprobleme im Ausbildungsbetrieb als Grund für den Abbruch genannt werden. Gleichzeitig wird eine Verschlechterung (wie eine weitere Entfernung vom eigentlichen Wunschberuf, schlechtere Verdienstmöglichkeiten in der neuen Ausbildung) in Kauf genommen, um besseren persönlichen Kontakt zu Mitarbeiter/Innen und Ausbilder/Innen zu bekommen. Dies zeigt, welchen Stellenwert gute Kommunikation, Unterstützung und Vertrauen (das die Ausbilder/Innen in sie setzen) für die Auszubildenden haben.

Einige Jugendlichen hatten ihre Ausbildung endgültig abgebrochen und finden sich im Übergangssystem wieder. Sie beschreiben den Ausbildungsabbruch als einschneidende Erfahrung und erleben sich als akut gefährdet. *„ja also mein bisheriges Leben war mh, an sich nicht schlecht, und äh, das einzige was bei mir nicht so schön war, war die Schulzeit, ich hatte Jahrelang nicht gute Erfahrungen in Schulen, also äh, Hauptschule, Realschule und Förderschule. Also das war keine schöne Erfahrung, das sind so Erfahrungen die vergisst man einfach nicht, die bleiben dann und die haben sich mit der Zeit auch nicht wirklich gebessert...hab die Klasse gewechselt, weil ich mit dem Stoff nicht so hinterherkam...und wie es dann so weitergeht, da warte ich dann jetzt erst mal die Prüfungen ab. Also erst wenn*

man das in der Tasche hat...³⁴ Die Jugendlichen schätzen ihre Chancen ohne abgeschlossene Berufsausbildung auf dem Arbeitsmarkt als schlecht ein. „also ich bin jetzt erst mal in X in der Maßnahme und das auch alles äh, so gut bleibt, das ich dann ne Ausbildung finde und das dann überbetrieblich machen kann...und finde dann.. und äh kann das abschließen..sonst hat man ja gar nichts...meine leibliche Mutter hat auch keine Arbeit, mein Vater, also leiblicher Vater hat gar nichts und meine Adoptivmutter hat Arbeit und mein Adoptivvater auch und das ist schon ganz anders und ich finde das meine Mutter, also meine leibliche Mutter sich mehr anstrengen könnte..also mir ist das wichtig..³⁵

An dieser Stelle werden deutliche Parallelen auch zu anderen Studien sichtbar. Die Autoren Andreas Frey, Bernd- Joachim Ertelt und Lars Balzer weisen in ihrer Untersuchung zur Erfassung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen, auf der Grundlage der OECD Studie 2011, den Zusammenhang zwischen einem niedrigen Bildungsniveau und der Abbruchhäufigkeit nach. Auch die Ergebnisse der empirischen Studie von Barbara E. Stalder zeigen die Bedeutung schulischer Leistungen für die Indikation drohender Ausbildungsabbrüche. Ähnliche Ergebnisse zeigen auch Untersuchungen von Peter Härtel. Insgesamt zeigen alle Ergebnisse, dass Ausbildungsabbrüche die gesamte Lebensbiografie beeinflussen und sich die Chancen der Jugendlichen auf sozialer, kultureller und wirtschaftlicher Ebene teilzuhaben, wesentlich verschlechtern.

Ein Interesse dieser Studie lag im Vorfeld auch im Vergleich einer ländlich strukturierten Region wie dem Landkreis Vorpommern-Rügen und einer städtischen Region wie Neubrandenburg, Dieser Vergleich erwies sich als nicht sehr ergiebig, da sich weder die Motive für Ausbildungsabbrüche noch die Schwierigkeiten bei der Berufseinmündung als spezifisch durch den Faktor Stadt-Land geprägt verstehen ließen. Zwar spielen Gründe wie die Wohnsituation während der Berufsschule für Abbrüche eine Rolle, doch auch in der Region Neubrandenburg müssen je nach Beruf Auszubildende häufig große Wege zur Berufsschule zurücklegen, so dass auch bei den strukturellen Bedingungen keine gravierenden Unterschiede feststellbar waren. Neubrandenburg ist in diesem Sinn nicht groß genug, um Unterschiede zwischen Land und Großstadt zu untersuchen, sondern ähnelt zu sehr Städten mittlerer Größe wie Stralsund oder Ribnitz-Damgarten.

Die vorliegenden Ergebnisse der Untersuchung im Landkreis Vorpommern-Rügen zeigen ebenfalls, dass von Ausbildungsabbrüchen und dem endgültigen Abbruch der Ausbildung besonders Jugendliche und junge Erwachsene betroffen sind, die zu Beginn höchstens lediglich einen Hauptschulabschluss vorweisen konnten. Höhere Ausbildungsanforderungen schrecken besonders die Schüler ab, die bereits in der Schule die Erfahrung gemacht haben, sich extrem schlecht positionieren zu können. „Die haben mich mit Essensresten beworfen,

³⁴ Interview I, Zeile 624-631

³⁵ Interview M, Zeile 312-313

mit Schulsachen, wenn der Lehrer da war, warn sie ganz brav und dadurch und das war auch scheiße wir hatten nur ein halbes Jahr und dadurch war das auch blöd und wusste nicht an wen ich mich wenden sollte und ich wurde vom ersten Tag an gemobbt. Das war in der Schule auch schon so, bin da immer gemobbt worden...und das war mein ganzes Schul-leben so, dass ich gemobbt wurde...die Lehrer haben mich nicht so wirklich unterstützt..“³⁶

Diese Situation beschreibt beispielhaft wie sich Vorerfahrungen, persönliche und soziale Probleme in der Ausbildung fortsetzen und keine neuen hilfreichen Lösungsstrategien entwickelt werden, mit den Problemen im Ausbildungsalltag umgehen.

Allerdings unterscheiden sich die Gruppen nur wenig hinsichtlich der Nennung von Gründen für vorzeitige Vertragslösungen. Generell kann gesagt werden, dass die Befragten diese überwiegend dem betrieblichen Bereich zuordnen. An erster Stelle stehen dabei mehrheitlich die Konflikte mit Ausbilder/Innen. Auch die quantitativen Ergebnisse führen diese Begründungen zur Beendigung des Ausbildungsvertrags an.

Hauptprobleme entstehen dabei vor allem auf Grund einer fehlenden Kommunikationskultur und einer fehlenden Konfliktfähigkeit auf beiden Seiten. Dieser Punkt kann als ein unzureichend entwickeltes professionelles Ausbildungsmanagement zusammengefasst werden.

Von außenstehenden Akteuren wird das Bild des „Ausbildungsabbruch“ dahingehend branchenspezifisch differenzierter betrachtet, dass im kaufmännischen Bereich die Überforderung der Auszubildenden insbesondere aufgrund fehlender schulischer Voraussetzungen im Vordergrund steht und zusätzlich bei Abiturient_innen auch deren junges Lebensalter eine Rolle spielen könnte.

Auf der Grundlage des vorliegenden Datenmaterials können folgende Hypothesen aufgestellt werden:

- Die Möglichkeit, sich sehr leicht aus dem System Ausbildung zu verabschieden, ist ein Grund für das hier etwas positive Bild von Abbrüchen. Da anders als in anderen Bundesländern (mit 11 oder 12 Pflichtschuljahren) in Mecklenburg-Vorpommern keine Berufsschulpflicht besteht, lässt sich der Kontakt mit einem Niederlagen bereitenden System leicht vermeiden, umgekehrt gesagt, Unterstützung nur schwieriger organisieren.
- Unklare, unausgegrenzte Berufswünsche begünstigen das vorzeitige Lösen von Ausbildungsverträgen, Ausbildungen werden als „Zwischenstationen“ beschrieben, die Ziele der Ausbildung und deren Nicht - Einbettung in die Lebensplanungen führten möglicherweise dazu, dass der „Ausbildungsabbruch“ für diese Jugendlichen als ein „Handlungsentwurf“ zu verstehen ist.

³⁶ Interview AA, Zeile 18- 20

- Eltern haben einen erheblichen Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder. Die Freistellung der Eltern von Verantwortung gegenüber dem Jugendlichen in der Entscheidungsphase führt nur vordergründig zur selbständigen Berufswahl. Gerade weil die Jugendlichen nicht „scheitern“ wollen, treffen sie eine Berufswahl zugunsten der Eltern, nicht auf der Grundlage ihrer Berufsvorstellungen. Bei der Entscheidung für eine zweite Ausbildung verlieren die Eltern sowie Freunde und Verwandte an Einfluss, die eigenen Interessen und Neigungen treten stärker in den Vordergrund. Es erscheint sinnvoll, die Anstrengungen zu verstärken, dass bereits die erste Entscheidung für einen Beruf auf solchen Grundlagen erfolgt und deshalb Eltern mit dazu „qualifiziert“ werden müssten, ihre Kinder an der Schwelle zur Ausbildung angemessen zu unterstützen.
- Schlechte Ausbildungsbedingungen begünstigen Ausbildungsabbrüche, die Berufsfindungsprozesse der Jugendlichen werden von Seiten der Ausbildungsbetriebe nicht berücksichtigt (teilweise hohe Auslösungsquote im ersten Lehrjahr). Diese Ablehnungserlebnisse in den ersten Ausbildungswochen werden als besonders „schmerzhaft“ beschrieben und überschatten den folgenden Ausbildungsalltag.
- Ausbildungsabbrüche – als Schritt zur Verbesserung der eigenen Situation – sind auch eine Reaktion auf die Veränderungen auf dem Ausbildungsmarkt. Gerade „gute“ Auszubildende haben es nicht nötig, sich problematischen Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen auf Dauer zu stellen. Jugendliche erleben ein breites Angebot an Möglichkeiten und nutzen freie Ausbildungsplätze um Fehlentscheidungen zu korrigieren.

6 Fazit und Handlungsempfehlung

Das System der Berufsbildung stellt nicht nur ein Subsystem der Gesellschaft dar, in ihm werden auch alle Probleme des gesellschaftlichen Modernisierungsprozesses frühzeitig deutlich: Die Risiken des Scheiterns werden individualisiert, darüber wird gesellschaftliche Ungleichheit verstetigt und auf die nächste Generation übertragen. Die Berufseinmündungsphase junger Menschen ist eingebettet in einen komplexen berufsbiografischen Bildungs- und Sozialisationsprozess, der mit sehr unterschiedlichen Voraussetzungen angegangen wird. Der Übergang von der Schule in den Beruf stellt sich für viele Betroffene als zunehmend schwierig dar. Besonders fehlt es einigen Jugendlichen, wenn sie nun nicht mehr auf die gewohnten institutionellen Strukturen und Regelungen zurückgreifen können: *„...also das war erst mal wie Schule und das hat mir besser gefallen...und dann kam der Kontakt mit den*

*XY Leuten und dann war klar was auf mich zukommt und dann war es ein Problem..*³⁷ und ihre Eltern, - insbesondere wenn sie selbst an den Individualisierungsprozessen gescheitert sind - an dieser Stelle Entscheidungen auf sie verschieben. Der Gestaltungsspielraum der Auszubildenden verringert sich auf Grund des hohen Erwartungsdruckes. Sie wählen nicht, sondern sie reagieren auf die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, einschließlich der im Herkunftsmilieu.

Je mehr traditionelle Übergangsprozesse wegfallen und von den Jugendlichen vermehrt individuelle Entscheidungen abverlangt werden, desto wahrscheinlicher sind Brüche in der Berufsbiografie zu erwarten. Ausbildungsbetriebe müssen sich auf die veränderten Übergangsbedingungen einstellen.

Folgende Handlungsempfehlungen können aus den Ergebnissen geschlussfolgert werden:

- Eltern stellen wichtige Ansprechpartner für die jungen Menschen dar, wenn es um die Wahl der Ausbildung und der Ausbildungsstelle geht. Es ist deshalb wichtig, Anstrengungen zu unternehmen, die Eltern zu qualifizieren, dieser Anforderung gerecht zu werden. Die Gespräche mit den Abbrecher_innen haben aber gezeigt, dass vor dem Ausbildungsbeginn weder durch die Eltern noch durch die Schule ein Prozess initiiert wurde, in dem sie in Abwägung eigener Interessen, Neigungen und Stärken Klarheit über Ihre Ziele und Möglichkeiten gewinnen konnten. Eltern sind für diesen Prozess vor allem durch die dichte Beziehung zu ihren Kindern qualifiziert, nicht durch ihre Kenntnisse und Netzwerke. Es wird in Zukunft darauf ankommen, frühzeitig in der Berufsvorbereitung Unterstützungsangebote zu installieren, in denen kontinuierlich, an der Person der jungen Menschen gearbeitet werden kann und Klärungsprozesse entsprechend begleitet werden. Praktika und Hospitationsmöglichkeiten können Abbrüchen aus Unwissenheit oder Überforderung entgegenwirken.
- Die meisten Vertragslösungen sind vermeidbar und viele Ausbildungsplätze können erhalten werden, wenn frühzeitige Abbruchtendenzen beachtet werden und rechtzeitig gegensteuernde Maßnahmen ergriffen werden. Sehr positiv wurden von fast allen Akteuren Projekte bewertet, die über individuelles Coaching dank des niederschweligen Zugangs zu den Auszubildenden zwischen den Beteiligten vermitteln, Hilfen organisieren und damit auch die Belastung für die Ausbildungsbetriebe und die Berufsschulen reduzieren können. Auch Schulsozialarbeiter_innen leisten in diesem Zusammenhang wichtige Beiträge zur frühzeitigen Deeskalation in belasteten Ausbildungsverhältnissen und sollten an allen Berufsschulen etabliert sein. Hier besteht allerdings Nachholbedarf. Die Entscheidung für eine bestimmte Ausbildung ist die im

³⁷ Interview G, Zeile 114- 121

Lebenslauf der Betroffenen meist die bis dahin folgenreichste und schwerste Entscheidung des Lebenslaufs. Es besteht eine gesellschaftliche Verpflichtung zur Begleitung und Unterstützung bei dieser Entscheidung

- Die unrealistischen oder fehlenden Berufsvorstellungen oder Kenntnisse über den Ausbildungsberuf verschärfen die Konfrontation mit der Realität der Ausbildung und des Berufslebens. Betriebspraktika, die frühzeitig Einsichten in berufliche Praxis vermitteln, dürften die Entscheidungsfindung für den richtigen Beruf vielfach verbessern, zumindest vermitteln sie auch einen Eindruck darüber, „was man ganz bestimmt nicht werden möchte“. Ziel muss sein, die Distanz zwischen betrieblichen und schulischen Sozialisationsmilieus zu verringern. Die Jugendlichen erleben die Vorbereitung der Schule auf ihre Berufsausbildung und ihre aktuelle Ausbildungssituation als zwei getrennte Welten. Diese Kluft ist auch Beispiel dafür, dass sich die Angebote zur Berufsorientierung mehr aufeinander beziehen und besser gesteuert werden müssen.
- Die häufigsten Gründe zur Lösung von Ausbildungsverträgen liegen in Konflikten zwischen Ausbilder_innen und Auszubildenden bzw. in schwierigen innerbetrieblichen Prozessen während der Ausbildung, Besonders schwierig gestaltet sich die Ausbildungssituation für Auszubildende aus dem Hotel-und Gaststättengewerbe. Die vorliegenden Daten geben keinen Aufschluss darüber, wie von Seiten der Ausbildungsbetriebe die Gründe für den Ausbildungsabbruch eingeschätzt und bewertet werden. Diese Konfliktsituationen müssen dennoch von beiden Seiten geklärt werden. Eine professionelle Mediation durch eine spezialisierte Qualifizierung von Ausbildungsberater_innen oder auch Berufsschullehrer_innen kann dabei hilfreich sein und Abbrüche verhindern. Die Ausbildung von Berufsschullehrer/Innen sollte verstärkt Ausbildungsschwerpunkte zum Konfliktmanagement, Kommunikations- / Mediations- und Gesprächsführungselemente enthalten. Ziel sollte es sein, professionelle Ausbildungsberatung zu schaffen, die durch eine intensive Feedbackkultur sich immer weiter auf die Problemlagen einstellen und effizient beraten kann. Dabei wäre es naheliegend empfehlenswert, coaching-orientierte Angebote zu verstetigen, da sich gezeigt hat, dass diese die Vernetzung auf der Ebene der realen Akteure sicherstellen (wie Kompetenzagenturen u. ä). Solche Akteure haben sich auch als Mediatoren zwischen Auszubildendem und Betrieb bewährt und so Kündigungen der Arbeitgeber verhindert.
- Es sollten regelmäßige Weiterbildungen und Möglichkeiten des fachlichen Austauschs und der Vernetzung zwischen Berufsschullehrer_innen, Ausbildungsbetrieben, Berufsberater_innen der Jobcenter und Ausbildungsberater_innen der Kam-

mern sowie den allgemeinbildenden Schulen initiiert werden, um Erwartungen aufeinander abzustimmen und realitätsgerecht zu modifizieren.

- Langfristig sollte auch in Mecklenburg-Vorpommern erwogen werden, die Schulpflicht zu verlängern, damit junge Menschen nach ersten Misserfolgen im Ausbildungssystem nicht ohne Widerstand, ohne Unterstützung und ohne Alternativen das System verlassen.

7 Literaturverzeichnis

- Baumeler, Carmen, Ertelt, Bernd – Joachim, Frey, Andreas** (2012): Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung. Landau
- Bertelsmann Stiftung** (2011): Deutscher Lernatlas. Ergebnisbericht (2011) Gütersloh.
- Bertelsmann-Stiftung**: Studie Jugendliche und Beruf. Repräsentativumfrage zur Selbstwahrnehmung der Jugend in Deutschland (2005)
- Bundesagentur für Arbeit** (2013): Der Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern. Monatsbericht. Presseinformation Nr. 022/2013. Kiel.
- Bundesinstitut für Berufsbildung** (2012): Datenreport zum Berufsbildungsbericht.
- Deutscher Industrie und Handelskammertag (DIHK) Bereich Ausbildung** (2012) Ergebnisse einer DIHK – Online Unternehmerbefragung 2012.
- Deutscher Bundestag 17. Wahlperiode, Drucksache 17/9320** (2012): Arbeits- und Ausbildungsbedingungen im Hotel und Gaststättengewerbe.
- Debie, Oliver Sven** (2010): Belastungen beim Einstieg in das Berufsleben. Universität Duisburg – Essen.
- Hofer, Konrad** (2009): Motive für die Berufswahl. Eine qualitative Studie. Wien
- Frommberger, Dietmar** (2001): Einflussfaktoren auf die Berufswahlentscheidung Jugendlicher an der ersten Schwelle. Eine theoretische und empirische Untersuchung. Magdeburger Schriften zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik: Heft 1/2011.
- Köttig, Michaela** (2005): Triangulation und Fallrekonstruktionen: Biografie- und Interaktionsanalysen. In: Völter et al. (Hrsg.) S. 65 – 83
- Landkreis Rostock** (2013): Anschluss zum Abschluss: Befragung von Förderschüler/innen und Jugendlichen in berufsvorbereitenden Maßnahmen an Berufsschulen des Landkreises.
- Landkreis Vorpommern-Rügen** (2011): Schule vorbei – ab in den Beruf? Ergebnisse einer Basiserhebung, Berufsorientierung an Schulen im ehemaligen Landkreis Nordvorpommern 2011.
- Landkreis Vorpommern-Rügen** (2011): Unternehmensbefragung 2012 des Regionalen Übergangsmanagements im Landkreis Vorpommern-Rügen Teil1 / u. Teil 2
- Mayring, Philipp** (2010): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. Beltz
- OECD Bildung auf einen Blick** (2011): OECD-Indikatoren <http://www.oecd.org/edu/eag> 2011
- Piening, Dorothea, Hausschild, Ursel, Rauner, Felix** (2010): „...eigentlich wäre der Abbruch nicht nötig gewesen..“. Lösung von Ausbildungsverträgen aus der Sicht von Auszubildenden und Betrieben. Eine Studie im Auftrag der IHK Osnabrück- Emsland.
- Wensierski, v. Hans – Jürgen, Schützler, Christoph, Schütt, Sabine** (2005): Berufsorientierende Jugendbildung, Grundlagen, empirische Befunde, Konzepte.

Stadt Neubrandenburg (2011): RÜM-Befragungen 2011. www.neubrandenburg.de/ruem

Stadt Neubrandenburg (2012): RÜM-Befragungen 2012. . www.neubrandenburg.de/ruem

Stadt Neubrandenburg (2013): Jugendliche berichten: Acht Fallstudien. .

www.neubrandenburg.de/ruem

Stadt Neubrandenburg (2013): Ergebnisse der Schülerbefragung 2010 – 2013

www.neubrandenburg.de/ruem

Regionales Übergangsmanagement Güstrow: (2013): Ergebnisse der Berufsschulbefragung. www.uebergangsmanagement-guestrow.de

Regionales Übergangsmanagement Vorpommern Rügen: (2013): Perspektive Berufsabschluss. Ergebnisse einer Befragung von Auszubildenden und Lehrkräften im Landkreis Vorpommern Rügen 2012

www.lk-vr.de/ruem

Regionales Übergangsmanagement Vorpommern Rügen: (2013): Perspektive Berufsabschluss. Unternehmensbefragung 2012 im Landkreis Vorpommern Rügen.

www.lk-vr.de/ruem

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2013a): Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitsmarktreport. Nürnberg.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2013b): Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitslose nach Personengruppen – Arbeitslose insgesamt. Nürnberg.

8 Abbildungsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Abbildung 1: Schulabschluss der befragten Ausbildungsabbrecher_innen | 10 |
| Abbildung 2: Alter der befragten Ausbildungsabbrecher_innen | 11 |
| Abbildung 3: Gründe für die Aufgabe des Wunschberufs | 13 |
| Abbildung 4: Merkmale eines guten Berufs | 14 |
| Abbildung 5: Gründe für Ausbildungswahl | 15 |
| Abbildung 6: Einflussfaktoren auf die Entscheidung für den Ausbildungsplatz | 16 |
| Abbildung 7: Verzicht auf Wunschberuf wegen Notwendigkeit eines Umzugs | 16 |
| Abbildung 8: Von Auszubildenden vermutete Erwartungen der Ausbildungsbetriebe | 17 |
| Abbildung 9: : Dauer der Ausbildung vor dem Abbruch der ersten Ausbildung | 18 |
| Abbildung 10: Dauer der Ausbildung vor dem 2. Abbruch | 18 |
| Abbildung 11: Gründe für die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses | 19 |
| Abbildung 12: Höhe der Ausbildungsvergütung | 20 |